

PLAN DE IGUALDAD 2026

Vigencia: cuatro años desde la fecha de aprobación (2026–2030)

INDICE — PLAN DE IGUALDAD

1. Identificación de la entidad y del Plan
2. Presentación y compromiso de Vía Oberta
3. Marco normativo.
4. Diagnóstico de situación.
5. Objetivos del Plan de Igualdad.
6. Medidas de igualdad.
7. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
8. Comunicación y lenguaje inclusivo.
9. Seguimiento y evaluación.
10. Recursos.
11. Vigencia.
12. Revisión y modificación.
13. Aprobación.

Plan elaborado de conformidad con los principios establecidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y tomando como referencia el contenido previsto en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

1. IDENTIFICACIÓN DE LA ENTIDAD Y DEL PLAN

1.1. Datos de la entidad

Entidad: Vía Oberta

Domicilio: Vicente Serra y Orvay, 20 (Ibiza)

NIF: G57551277

Representante legal: Presidencia de Vía Oberta

Actividad: Cooperación al desarrollo y acción social.

Ámbito de actuación: Illes Balears y cooperación internacional, especialmente en Nepal.

1.2. Características de la plantilla

En el momento de elaboración del presente Plan de Igualdad, Vía Oberta cuenta con una única persona trabajadora en plantilla.

Esta circunstancia se tendrá especialmente en consideración a efectos del diagnóstico, la definición de objetivos y la aplicación de las medidas previstas en el presente Plan.

La reducida dimensión de la plantilla determina que algunos de los análisis previstos en la normativa sobre planes de igualdad **no resulten estadísticamente significativos o no sean aplicables en los mismos términos que en entidades con una plantilla de mayor dimensión.**

En estos casos, el Plan identificará expresamente dicha circunstancia y establecerá, cuando corresponda, **medidas preventivas y criterios de actuación aplicables a futuras incorporaciones de personal**, con el objetivo de garantizar desde el inicio la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

1.3. Naturaleza del Plan

Vía Oberta adopta voluntariamente el presente **Plan de Igualdad**, como instrumento para garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito de la entidad y para integrar la perspectiva de igualdad en sus políticas de gestión de personas.

La adopción voluntaria del Plan se realiza sin perjuicio de las obligaciones generales de la entidad en materia de igualdad de trato y no discriminación establecidas por la legislación vigente.

El Plan se estructura tomando como referencia los principios, materias y contenidos establecidos en la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, y en el **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre**, adaptándolos a las características, dimensión y estructura real de Vía Oberta.

1.4. Participación, consulta y aprobación del Plan

El presente Plan de Igualdad tiene **carácter voluntario**, de acuerdo con la dimensión actual de Vía Oberta y con lo previsto en la normativa aplicable.

En el momento de elaboración del presente Plan de Igualdad, Vía Oberta cuenta con una única persona trabajadora en plantilla.

La entidad ha tenido en consideración la necesidad de garantizar la participación de las personas trabajadoras en la elaboración y aplicación de las medidas de igualdad, de acuerdo con las posibilidades derivadas de su estructura y con la normativa laboral aplicable.

Dada la actual dimensión de la entidad, no existe en Vía Oberta comité de empresa ni delegación de personal.

En consecuencia, y teniendo en cuenta que actualmente existe una única persona trabajadora y **no existe representación legal de las personas trabajadoras**, Vía Oberta documentará la consulta y participación de dicha persona trabajadora en relación con el contenido del Plan, dejando constancia de las aportaciones, observaciones o propuestas que, en su caso, se formulen.

El Plan será finalmente aprobado por la Presidencia de Vía Oberta, en su condición de representante legal de la entidad, una vez finalizado el proceso de consulta y participación que corresponda.

La aprobación del Plan no impedirá que, en caso de producirse futuras incorporaciones de personal o cambios en la estructura de representación de las personas trabajadoras, se adapten los mecanismos de participación, consulta, negociación, seguimiento y revisión del Plan a la normativa aplicable en cada momento.

La documentación relativa al proceso de consulta y aprobación será conservada junto con el Plan de Igualdad, dejando constancia de la fecha, las personas participantes, las aportaciones realizadas y el resultado del proceso.

1.5. Ámbito de aplicación

El presente Plan será aplicable a:

- la totalidad de la plantilla de Vía Oberta;

- las futuras incorporaciones de personal;
- y, en la medida en que resulte procedente, a las relaciones profesionales y organizativas desarrolladas por la entidad.

El ámbito territorial comprende la actividad de Vía Oberta desarrollada desde las Illes Balears, así como aquellos programas y proyectos de cooperación internacional en los que participe la entidad.

1.6. Vigencia

El presente Plan tendrá una vigencia de **cuatro años desde su aprobación**, sin perjuicio de las revisiones que puedan resultar necesarias durante dicho período.

Se realizará un **seguimiento periódico** de su aplicación y una evaluación final antes de la finalización de su vigencia.

2. PRESENTACIÓN Y COMPROMISO DE VÍA OBERTA

Vía Oberta manifiesta mediante el presente Plan de Igualdad su compromiso con la **igualdad efectiva de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres**, así como con la prevención de cualquier forma de discriminación por razón de sexo.

La entidad considera la igualdad como un principio transversal que debe estar presente tanto en su **organización interna** como, cuando resulte pertinente, en el desarrollo de sus actividades de cooperación al desarrollo y acción social.

El presente Plan constituye un instrumento de **prevención, organización y mejora continua**, adaptado a las características, dimensión y estructura actual de Vía Oberta y orientado también a garantizar la igualdad ante posibles futuras incorporaciones de personal.

2.1. Compromiso de la entidad

Vía Oberta se compromete a:

- garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres;
- prevenir cualquier forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo;
- promover un entorno de trabajo basado en el respeto a la dignidad de las personas;
- garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección, contratación, formación y promoción;
- aplicar criterios objetivos en las condiciones de trabajo y en la determinación de las retribuciones;
- favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral;
- promover la corresponsabilidad y evitar que las responsabilidades familiares constituyan un obstáculo para el desarrollo profesional;
- prevenir y actuar frente al acoso sexual y por razón de sexo;
- promover una comunicación interna y externa respetuosa e inclusiva;

- incorporar, cuando resulte pertinente, la perspectiva de género en los proyectos y actividades de la entidad;
- y revisar periódicamente las medidas establecidas para garantizar su adecuación a la evolución de Vía Oberta.

Este compromiso se aplicará tanto a la situación actual de la entidad como a las **personas que puedan incorporarse a Vía Oberta durante la vigencia del Plan.**

2.2. Compromiso de la Presidencia

La Presidencia de Vía Oberta, como órgano de representación y dirección de la entidad, manifiesta expresamente su compromiso con la aplicación efectiva del presente Plan de Igualdad.

La Presidencia facilitará el apoyo institucional y los recursos que, de acuerdo con las posibilidades y necesidades de la entidad, resulten necesarios para desarrollar las medidas previstas.

Asimismo, promoverá que las decisiones organizativas que afecten a las personas trabajadoras se adopten respetando los principios de **igualdad, objetividad, transparencia y no discriminación.**

2.3. Persona responsable del Plan de Igualdad

Hebe Annoveli, profesional de la psicología, ejercerá como **responsable del Plan de Igualdad de Vía Oberta** durante su periodo de vigencia.

Entre sus funciones se incluyen el **impulso, coordinación, seguimiento y evaluación** de las medidas previstas en el presente Plan, así como la identificación de posibles necesidades de mejora y la propuesta de actuaciones cuando resulte necesario.

Asimismo, actuará como **persona de referencia** para las cuestiones relacionadas con la aplicación del Plan y, en particular, para facilitar información y orientación inicial ante posibles situaciones de discriminación, acoso sexual o acoso por razón de sexo, de acuerdo con los procedimientos internos establecidos por Vía Oberta.

Para el desarrollo de estas funciones contará con el **apoyo y respaldo de la Presidencia de Vía Oberta**, que mantendrá la responsabilidad de adoptar las decisiones organizativas y económicas que correspondan.

2.4. Principios de actuación

La aplicación del presente Plan se desarrollará de acuerdo con los siguientes principios:

- **igualdad de trato y de oportunidades;**
- **no discriminación por razón de sexo;**
- **respeto a la dignidad de las personas;**
- **prevención de cualquier forma de acoso o violencia por razón de sexo;**

- utilización de **criterios objetivos y transparentes** en las decisiones relacionadas con el empleo;
- promoción de la **corresponsabilidad y la conciliación**;
- confidencialidad y protección de las personas que comuniquen posibles situaciones de discriminación o acoso;
- y **mejora continua** de las medidas de igualdad.

Estos principios serán aplicables a las relaciones laborales y organizativas de Vía Oberta y, cuando resulte pertinente, a sus actividades y proyectos.

2.5. Integración de la igualdad en la actividad de Vía Oberta

Vía Oberta entiende que su compromiso con la igualdad no se limita al ámbito interno de la entidad.

Por ello, cuando resulte adecuado por la naturaleza de las actuaciones desarrolladas, la perspectiva de género podrá integrarse en la **planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de los proyectos de cooperación al desarrollo y acción social**.

Esta integración podrá incluir, entre otras actuaciones:

- identificación de necesidades diferenciadas de mujeres y hombres;
- participación de las mujeres en los proyectos;
- prevención de situaciones de violencia o discriminación;
- promoción de la autonomía y participación de las mujeres;
- igualdad en el acceso a recursos y oportunidades;
- y utilización de datos desagregados por sexo cuando resulte posible.

2.6. Compromiso con la mejora continua

El presente Plan no se concibe como un documento estático, sino como un instrumento susceptible de adaptación a la evolución de Vía Oberta.

Por ello, las medidas previstas podrán ser revisadas cuando:

- se produzcan cambios relevantes en la plantilla;
- se incorporen nuevas personas trabajadoras;
- se modifique la estructura organizativa;
- se detecten nuevas necesidades;
- se produzcan cambios normativos;
- o el seguimiento y evaluación del Plan pongan de manifiesto la necesidad de introducir mejoras.

La revisión se realizará respetando los principios y objetivos generales establecidos en el presente Plan.

3. MARCO NORMATIVO

El presente **Plan de Igualdad** se desarrolla de acuerdo con el marco normativo vigente en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, no discriminación, igualdad retributiva, conciliación y prevención del acoso.

El Plan toma como referencia, en particular, las siguientes disposiciones:

3.1. Constitución Española

El artículo 14 de la Constitución Española reconoce el derecho a la igualdad y a la no discriminación, entre otros motivos, por razón de sexo.

Asimismo, el artículo 9.2 establece el deber de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad y la libertad sean reales y efectivas.

Estos principios constituyen el fundamento general del compromiso de Vía Oberta con la igualdad de trato y de oportunidades.

3.2. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

La **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, constituye la norma básica de referencia en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y organizativo.

El presente Plan incorpora los principios establecidos por esta Ley y, en particular, el principio de igualdad de trato y de oportunidades, la prevención de cualquier forma de discriminación por razón de sexo y la integración de la perspectiva de género en la actuación de la entidad.

Vía Oberta adopta asimismo las medidas necesarias para prevenir y, en su caso, corregir cualquier situación de discriminación por razón de sexo que pudiera producirse en el ámbito de la entidad.

3.3. Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro

El presente Plan toma como referencia el **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre**, que regula los planes de igualdad y su registro y desarrolla, entre otras cuestiones, su diagnóstico, contenido, materias, seguimiento y evaluación.

De acuerdo con este marco normativo, el Plan se estructura sobre la base de un **diagnóstico de situación**, la definición de objetivos, la adopción de medidas concretas, la identificación de responsables, la previsión de indicadores y mecanismos de seguimiento y evaluación y la determinación de su vigencia y procedimiento de revisión.

Dada la **dimensión actual de Vía Oberta, que cuenta con una única persona trabajadora**, el contenido y las medidas del presente Plan se adaptan a la realidad organizativa de la entidad. Cuando alguna de las materias previstas en la normativa no

permita realizar un análisis estadístico significativo debido al reducido tamaño de la plantilla, esta circunstancia será expresamente identificada en el diagnóstico y se establecerán, cuando proceda, las medidas preventivas y de garantía de igualdad aplicables a futuras incorporaciones.

3.4. Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

El Plan toma asimismo como referencia el **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre**, relativo a la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En consecuencia, Vía Oberta incorpora el principio de **igual retribución por trabajo de igual valor** y establece mecanismos para prevenir posibles diferencias retributivas por razón de sexo.

El diagnóstico analizará la situación retributiva existente en la entidad y, teniendo en cuenta que actualmente existe una única persona trabajadora, dejará constancia de las circunstancias que permitan o limiten la realización de comparaciones internas.

3.5. Normativa en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Vía Oberta incorpora al presente Plan medidas específicas dirigidas a la **prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo**, de acuerdo con las obligaciones establecidas en la normativa de igualdad.

La entidad manifiesta una política de **tolerancia cero** frente a cualquier conducta constitutiva de acoso y establece mecanismos de prevención y actuación que serán desarrollados específicamente en el apartado correspondiente del presente Plan.

3.6. Normativa en materia de conciliación y corresponsabilidad

El Plan incorpora igualmente el principio de conciliación de la **vida personal, familiar y laboral**, así como el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

Las medidas de conciliación y corresponsabilidad forman parte integrante del presente **Plan de Igualdad** y se aplicarán de acuerdo con la normativa vigente y con los principios de igualdad de trato y de oportunidades, evitando cualquier discriminación asociada al ejercicio de los derechos de conciliación.

3.7. Normativa autonómica y demás normativa aplicable

El presente Plan se aplicará igualmente de acuerdo con la **normativa vigente de las Illes Balears** que resulte aplicable en materia de igualdad, no discriminación, conciliación, prevención del acoso y relaciones laborales, así como con el convenio colectivo que, en su caso, resulte aplicable a Vía Oberta.

Asimismo, se tendrán en cuenta las modificaciones legislativas que puedan producirse durante la vigencia del Plan.

3.8. Principios de aplicación

El presente Plan se aplicará de acuerdo con los siguientes principios:

- **igualdad de trato y de oportunidades;**
- **no discriminación por razón de sexo;**
- **igualdad retributiva por trabajos de igual valor;**
- **transversalidad de la perspectiva de género;**
- **conciliación y corresponsabilidad;**
- **prevención del acoso sexual y por razón de sexo;**
- **transparencia;**
- **participación;**
- **seguimiento y evaluación;**
- **y mejora continua.**

El marco normativo constituye, por tanto, la referencia jurídica para el diagnóstico, los objetivos, las medidas y el sistema de seguimiento y evaluación establecidos en el presente **Plan de Igualdad de Vía Oberta**.

4. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

4.1. Finalidad y alcance del diagnóstico

El presente diagnóstico tiene por finalidad analizar la situación de **Vía Oberta** en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, identificar las características de su estructura organizativa y de su plantilla, detectar posibles desigualdades o ámbitos susceptibles de mejora y establecer las bases para la definición de los objetivos y medidas del presente **Plan de Igualdad**.

El diagnóstico se realiza atendiendo a la **realidad actual de la entidad**, pero tiene igualmente en consideración su posible evolución durante el período de vigencia del Plan. En consecuencia, los principios, objetivos, medidas y mecanismos de seguimiento establecidos en este documento serán aplicables tanto a la plantilla existente en el momento de su aprobación como a las **personas que puedan incorporarse posteriormente a Vía Oberta**.

En el momento de elaboración del presente Plan, Vía Oberta cuenta con **una persona trabajadora en plantilla**. Esta circunstancia determina que algunos de los análisis cuantitativos y comparativos en materia de igualdad no puedan ofrecer actualmente resultados estadísticamente significativos.

No obstante, el diagnóstico aborda las diferentes materias relevantes en materia de igualdad, estableciendo para cada una de ellas la situación actual, los principios de actuación y las medidas que deberán aplicarse en caso de futuras incorporaciones o modificaciones de la estructura de la entidad.

De esta manera, el diagnóstico no constituye únicamente una fotografía de la situación existente en el **momento de elaboración del Plan**, sino también una herramienta

preventiva y de seguimiento, destinada a garantizar que la evolución de Vía Oberta se produzca bajo los principios de igualdad de trato y de oportunidades.

Cuando la incorporación de nuevas personas trabajadoras permita disponer de una plantilla con una dimensión suficiente para realizar análisis comparativos por sexo, **Vía Oberta incorporará dichos datos al seguimiento y evaluación del Plan**, identificando, en su caso, posibles desigualdades y adoptando las medidas correctoras que resulten necesarias.

4.2. Características de la plantilla y previsión de evolución

En el **momento de elaboración del presente Plan**, Vía Oberta cuenta con una persona trabajadora

La dimensión actual de la plantilla no permite establecer determinadas comparaciones estadísticas entre mujeres y hombres. No obstante, esta circunstancia se considera una situación susceptible de evolución durante el período de vigencia del Plan.

Cualquier futura incorporación de personal quedará incluida en el ámbito de aplicación del presente Plan y deberá realizarse de acuerdo con los principios, criterios y medidas establecidos en el mismo.

La evolución de la plantilla será objeto de seguimiento, prestando especial atención a:

- número de personas trabajadoras;
- distribución por sexo;
- puestos y funciones;
- modalidades de contratación;
- jornada y condiciones de trabajo;
- formación;
- promoción profesional;
- retribuciones;
- medidas de conciliación;
- y cualquier otra variable relevante desde la perspectiva de igualdad.

Cuando la evolución de la plantilla permita obtener información estadística significativa, esta información será incorporada al diagnóstico y a las sucesivas evaluaciones del Plan.

4.3. Selección y contratación

Vía Oberta considera que los procesos de selección y contratación deben desarrollarse de acuerdo con los principios de **igualdad de trato y de oportunidades**, sin discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

Los procesos de selección deberán basarse en criterios objetivos relacionados con la formación, experiencia profesional, conocimientos, competencias, capacidad y adecuación de la persona candidata a las funciones y responsabilidades del puesto.

No se establecerán requisitos relacionados con circunstancias personales o familiares que puedan producir una discriminación por razón de sexo.

Cuando se produzcan nuevas contrataciones, Vía Oberta procurará disponer previamente de una **descripción objetiva del puesto**, en la que se definan sus funciones, responsabilidades y requisitos.

Las ofertas de empleo y los procesos de selección procurarán utilizar un lenguaje inclusivo y garantizar la igualdad de oportunidades entre las personas candidatas.

Situación actual

La existencia actual de una única persona trabajadora no permite realizar un análisis estadístico comparativo de contrataciones entre mujeres y hombres.

Conclusión y previsión

No se identifica actualmente una situación que permita apreciar discriminación por razón de sexo en materia de selección y contratación.

Cualquier futura contratación deberá realizarse mediante criterios objetivos, documentados y no discriminatorios.

Indicadores

- Número de procesos de selección realizados.
- Porcentaje de procesos en los que se hayan definido previamente los requisitos y funciones del puesto.
- Número de candidaturas recibidas, desagregadas por sexo cuando resulte posible.
- Número de personas finalmente contratadas, desagregadas por sexo.
- Número de incidencias relacionadas con discriminación por razón de sexo.

Responsable

Presidencia / representación legal de Vía Oberta.

4.4. Clasificación profesional

La estructura actual de Vía Oberta está constituida por un único puesto de trabajo, por lo que actualmente no existe una pluralidad de categorías, grupos profesionales o niveles jerárquicos que permita realizar comparaciones internas entre mujeres y hombres.

Las funciones, responsabilidades y requisitos asociados a cada puesto deberán responder a criterios objetivos vinculados a las características y necesidades de la actividad.

En futuras incorporaciones, Vía Oberta procurará definir previamente las funciones y responsabilidades de cada puesto, evitando cualquier criterio que pueda generar discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

Situación actual

La actual dimensión de la plantilla no permite realizar un análisis comparativo por sexo en materia de clasificación profesional.

Objetivo

Garantizar una clasificación profesional objetiva, transparente y libre de sesgos de género.

Indicadores

- Número de puestos existentes.
- Porcentaje de puestos con funciones y responsabilidades formalmente definidas.
- Distribución de los puestos por sexo cuando la dimensión de la plantilla permita realizar este análisis.

4.5. Formación

Vía Oberta considera la formación como un instrumento fundamental para garantizar la igualdad de oportunidades y favorecer el desarrollo profesional.

El acceso a las acciones formativas se realizará atendiendo a las necesidades de la actividad, las funciones desarrolladas y las necesidades de capacitación y desarrollo profesional de las personas trabajadoras, sin discriminación por razón de sexo.

Asimismo, la entidad promoverá, cuando resulte adecuado, acciones de formación y sensibilización en materia de:

- igualdad de trato y oportunidades;
- prevención de la discriminación;
- prevención del acoso sexual y por razón de sexo;
- conciliación y corresponsabilidad;
- y perspectiva de género.

Situación actual

La existencia de una única persona trabajadora impide actualmente realizar comparaciones estadísticas entre mujeres y hombres respecto del acceso a la formación.

Objetivo

Garantizar el acceso igualitario a la formación y favorecer una cultura organizativa basada en la igualdad.

Indicadores

- Número de acciones formativas realizadas.
- Número de personas participantes, desagregado por sexo cuando resulte posible.

- Número de acciones formativas específicamente relacionadas con igualdad.
- Número de personas trabajadoras que han tenido acceso a formación.

4.6. Promoción profesional

La actual estructura de Vía Oberta, con una única persona trabajadora, no dispone de una estructura interna que permita realizar actualmente un análisis estadístico de promociones profesionales entre mujeres y hombres.

No obstante, cualquier futura promoción o modificación de responsabilidades deberá basarse en criterios objetivos relacionados con la experiencia, formación, competencias, desempeño y responsabilidades asociadas al puesto.

Las oportunidades de desarrollo profesional deberán estar abiertas en condiciones de igualdad a mujeres y hombres.

Objetivo

Garantizar la igualdad de oportunidades en el desarrollo y promoción profesional.

Indicadores

- Número de procesos de promoción realizados.
- Número de personas participantes en procesos de promoción, desagregado por sexo cuando resulte posible.
- Existencia de criterios objetivos para las promociones.
- Número de incidencias relacionadas con discriminación por razón de sexo.

4.7. Condiciones de trabajo

El diagnóstico comprende las condiciones de trabajo aplicables a la plantilla de Vía Oberta, incluyendo, entre otros aspectos:

- jornada;
- horario;
- distribución del tiempo de trabajo;
- modalidad de prestación;
- descansos;
- permisos;
- vacaciones;
- medidas de conciliación;
- prevención de riesgos laborales;
- desconexión digital;
- y condiciones retributivas.

La dimensión actual de la plantilla limita la posibilidad de realizar comparaciones internas por sexo.

No obstante, Vía Oberta garantiza que las condiciones de trabajo se determinarán y aplicarán mediante **criterios objetivos, transparentes y no discriminatorios**.

Objetivo

Garantizar unas condiciones de trabajo basadas en la igualdad de trato y oportunidades.

Indicadores

- Revisión periódica de las condiciones de trabajo.
- Número de incidencias relacionadas con discriminación por razón de sexo.
- Número de medidas de mejora adoptadas.
- Aplicación de las medidas de conciliación previstas.

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

Vía Oberta reconoce la importancia de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y de promover la **corresponsabilidad**.

La entidad procurará que las responsabilidades familiares no constituyan un obstáculo para el acceso, permanencia, formación o desarrollo profesional.

Asimismo, el ejercicio de los derechos de conciliación no deberá producir consecuencias negativas sobre las condiciones laborales, la formación, la promoción o la permanencia en la organización.

Las medidas de conciliación y corresponsabilidad forman parte integrante del presente Plan de Igualdad y se aplicarán de acuerdo con la normativa vigente y con los principios de igualdad de trato y de oportunidades.

Objetivo

Facilitar el ejercicio efectivo de los derechos de conciliación y evitar cualquier discriminación asociada a su utilización.

Indicadores

- Número de medidas de conciliación solicitadas.
- Número de medidas de conciliación concedidas.
- Número de personas que hacen uso de medidas de conciliación, desagregado por sexo cuando resulte posible.
- Incidencias relacionadas con el ejercicio de derechos de conciliación.

4.9. Infrarrepresentación femenina

La plantilla laboral actual de Vía Oberta está constituida por **una única persona trabajadora**, por lo que no resulta posible establecer un análisis estadístico significativo

sobre la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes grupos profesionales o niveles jerárquicos.

Vía Oberta cuenta asimismo con un **Equipo Técnico** que participa en diferentes áreas y actividades de la entidad. A efectos del presente diagnóstico, el análisis de la plantilla se realiza sobre las **personas que mantienen una relación laboral con la entidad**.

Vía Oberta establece el compromiso de garantizar que las futuras incorporaciones y decisiones de promoción se realicen mediante **criterios objetivos, transparentes y respetuosos con la igualdad de oportunidades**, evitando cualquier discriminación por razón de sexo.

Cuando la evolución de la plantilla permita realizar un análisis estadístico significativo, se incorporarán al seguimiento del Plan los **datos desagregados por sexo** correspondientes.

Objetivo

Prevenir situaciones de infrarrepresentación o segregación por razón de sexo y garantizar la igualdad de oportunidades.

Indicadores

- Distribución de la plantilla por sexo.
- Distribución por sexo de las futuras incorporaciones.
- Distribución por sexo de los puestos y funciones.
- Distribución por sexo de las promociones realizadas.

4.10. Retribuciones e igualdad retributiva

Vía Oberta reconoce expresamente el principio de **igual retribución por trabajo de igual valor** y se compromete a garantizar que las condiciones retributivas se determinen mediante criterios objetivos, transparentes y no discriminatorios.

En el momento de elaboración del presente Plan, **Vía Oberta cuenta con una única persona trabajadora en plantilla**. Esta circunstancia limita actualmente la posibilidad de realizar comparaciones internas entre mujeres y hombres o de establecer análisis estadísticos sobre posibles brechas retributivas dentro de la entidad.

No obstante, la reducida dimensión de la plantilla **no impide realizar un análisis de las condiciones retributivas existentes**, por lo que Vía Oberta tendrá en consideración, entre otros aspectos:

- la retribución correspondiente al puesto de trabajo;
- las funciones y responsabilidades asociadas al puesto;
- la jornada y modalidad de prestación;
- la experiencia y formación;
- los complementos o conceptos retributivos que, en su caso, resulten aplicables;
- y los criterios utilizados para determinar las condiciones económicas.

Las retribuciones deberán responder a **criterios objetivos relacionados con las funciones, responsabilidades, experiencia, formación y condiciones del puesto**, evitando cualquier diferencia injustificada vinculada al sexo.

Mientras la plantilla esté constituida por una única persona, **no será posible realizar una comparación interna entre mujeres y hombres**, circunstancia que queda expresamente recogida en este diagnóstico.

Sin perjuicio de lo anterior, Vía Oberta realizará un **seguimiento periódico de las condiciones retributivas** y conservará la información necesaria para poder realizar análisis comparativos cuando la evolución de la plantilla permita disponer de datos suficientes.

En caso de futuras incorporaciones de personal, se aplicarán criterios retributivos objetivos y no discriminatorios y, cuando la composición de la plantilla permita realizar comparaciones significativas, se analizará la posible existencia de diferencias retributivas por razón de sexo.

Si se detectara alguna diferencia que no pudiera justificarse mediante criterios objetivos relacionados con el puesto, las funciones, responsabilidades, experiencia, formación o demás factores legítimos de determinación de la retribución, Vía Oberta adoptará las **medidas correctoras que resulten necesarias**.

Objetivo

Garantizar la **igualdad retributiva por trabajo de igual valor** y prevenir cualquier diferencia salarial injustificada por razón de sexo.

Indicadores

- Revisión periódica de las condiciones retributivas.
- Existencia de criterios objetivos para la determinación de las retribuciones.
- Identificación de los conceptos y complementos retributivos aplicables, cuando proceda.
- Evolución de las retribuciones por sexo cuando la dimensión de la plantilla permita realizar el análisis.
- Identificación y análisis de posibles diferencias retributivas.
- Medidas correctoras adoptadas, en su caso.

Meta

Garantizar que **el 100 % de las retribuciones y condiciones económicas se determinen mediante criterios objetivos y no discriminatorios**, y que cualquier diferencia retributiva que pueda detectarse sea analizada y, cuando carezca de justificación objetiva, corregida.

4.10.1. Diagnóstico y auditoría retributiva

De conformidad con el principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, Vía Oberta incorpora al

presente Plan de Igualdad un análisis de su sistema retributivo, adaptado a las características y dimensión actual de la entidad.

En el momento de elaboración del presente Plan, Vía Oberta cuenta con una única persona trabajadora en plantilla. Esta circunstancia no permite realizar una comparación estadística interna entre las retribuciones percibidas por mujeres y hombres ni determinar una brecha retributiva interna por razón de sexo.

No obstante, la dimensión actual de la plantilla permite analizar los criterios utilizados para determinar las condiciones retributivas, así como comprobar que se fundamentan en criterios objetivos y no discriminatorios.

a) Sistema retributivo

Las condiciones retributivas de la persona trabajadora se determinarán atendiendo a criterios objetivos vinculados al puesto de trabajo, sus funciones y responsabilidades, la jornada, la experiencia, la formación, las competencias requeridas y demás circunstancias objetivas que resulten aplicables.

Vía Oberta garantizará que no se establezcan diferencias retributivas por razón de sexo y que cualquier diferencia que pudiera producirse entre personas que desempeñen trabajos de igual valor responda a criterios objetivos, legítimos y adecuadamente justificados.

b) Registro retributivo

Vía Oberta dispondrá del correspondiente registro retributivo de acuerdo con la normativa vigente.

El registro recogerá la información retributiva exigible legalmente y se mantendrá actualizado, incluyendo los conceptos salariales y extrasalariales que correspondan.

Mientras la plantilla esté constituida por una única persona trabajadora, el registro no permitirá realizar una comparación interna entre mujeres y hombres. Esta circunstancia quedará expresamente documentada en el diagnóstico retributivo.

Cuando se produzcan nuevas incorporaciones, el registro retributivo se actualizará de acuerdo con la normativa vigente y permitirá realizar, cuando resulte posible, los análisis comparativos correspondientes.

c) Valoración de puestos de trabajo

Vía Oberta realizará y mantendrá documentada la valoración del puesto o puestos de trabajo existentes, atendiendo a criterios objetivos, adecuados, completos y no discriminatorios, y teniendo en cuenta las funciones y tareas efectivamente desarrolladas.

La valoración tendrá en consideración, entre otros factores que resulten aplicables, los conocimientos y formación requeridos, la experiencia, la responsabilidad, las condiciones de trabajo, las competencias, la autonomía, la complejidad de las funciones y cualquier otro factor relevante para determinar el valor del puesto.

La valoración deberá realizarse evitando cualquier sesgo o estereotipo de género y servirá como referencia para garantizar la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.

En el momento de elaboración del presente Plan existe un único puesto de trabajo ocupado por una persona trabajadora, por lo que no resulta posible establecer comparaciones internas entre diferentes puestos de igual valor dentro de la entidad. Esta circunstancia será revisada cuando se produzcan nuevas incorporaciones o modificaciones relevantes de la estructura organizativa.

d) Análisis de las posibles diferencias retributivas

Dada la actual composición de la plantilla, no existe actualmente una base estadística suficiente para determinar una brecha retributiva interna entre mujeres y hombres dentro de Vía Oberta.

No obstante, la entidad realizará un seguimiento periódico de las condiciones retributivas y analizará cualquier diferencia que pudiera producirse cuando la evolución de la plantilla permita realizar comparaciones significativas.

En caso de detectarse diferencias retributivas que no puedan justificarse mediante criterios objetivos relacionados con el puesto, las funciones, responsabilidades, experiencia, formación, jornada u otras circunstancias legítimas, Vía Oberta adoptará las medidas correctoras que resulten necesarias.

e) Conclusión de la auditoría retributiva

El análisis realizado permite concluir que, teniendo en cuenta la composición actual de la plantilla, formada por una única persona trabajadora, no es posible realizar una comparación interna de las retribuciones por razón de sexo ni determinar estadísticamente una brecha salarial interna.

Sin perjuicio de ello, Vía Oberta establece criterios objetivos para la determinación de las condiciones retributivas y asume el compromiso de mantener un sistema retributivo transparente, objetivo y libre de discriminación por razón de sexo.

El diagnóstico y la auditoría retributiva serán objeto de actualización cuando se produzcan nuevas incorporaciones de personal, cambios relevantes en los puestos de trabajo o modificaciones significativas del sistema retributivo.

Indicadores

- Existencia y actualización del registro retributivo.
- Existencia y actualización de la valoración del puesto o puestos de trabajo.
- Revisión de los criterios utilizados para determinar las retribuciones.
- Identificación de posibles diferencias retributivas cuando la composición de la plantilla permita realizar comparaciones.
- Número de diferencias retributivas analizadas.
- Número de medidas correctoras adoptadas, en su caso.

Meta

Garantizar durante toda la vigencia del Plan que las condiciones retributivas se determinen mediante criterios objetivos, transparentes y no discriminatorios, y mantener actualizado el diagnóstico y análisis retributivo de la entidad de acuerdo con la evolución de su plantilla.

4.11. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Vía Oberta manifiesta una política de **tolerancia cero frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo**.

La entidad considera necesario garantizar un entorno laboral basado en el respeto a la dignidad de todas las personas y libre de cualquier conducta de naturaleza sexual o basada en el sexo que pueda resultar ofensiva, intimidatoria, humillante o discriminatoria.

El Plan establece medidas específicas de:

- prevención;
- información y sensibilización;
- detección;
- comunicación;
- actuación;
- y seguimiento.

El procedimiento será aplicable a las personas trabajadoras de Vía Oberta y se extenderá, en la medida que corresponda, a las personas que colaboren profesionalmente con la entidad.

Objetivo

Prevenir, detectar y actuar frente a cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo.

Indicadores

- Difusión del protocolo.
- Acciones de información o sensibilización realizadas.
- Número de comunicaciones o denuncias recibidas.
- Número de procedimientos activados.
- Número de procedimientos resueltos.

4.12. Comunicación, lenguaje e imagen

Vía Oberta considera que la comunicación constituye también un instrumento de promoción de la igualdad.

La entidad procurará utilizar un **lenguaje inclusivo y no discriminatorio** en sus comunicaciones internas y externas, documentación, ofertas de empleo, materiales institucionales y proyectos.

Asimismo, evitará la utilización de imágenes, mensajes o contenidos que reproduzcan estereotipos discriminatorios por razón de sexo.

La perspectiva de igualdad se incorporará progresivamente a la comunicación institucional y a los materiales relacionados con los proyectos desarrollados por la entidad.

Objetivo

Promover una comunicación interna y externa respetuosa con el principio de igualdad y libre de estereotipos discriminatorios.

Indicadores

- Revisión de documentos institucionales.
- Número de materiales revisados desde la perspectiva de igualdad.
- Número de incidencias detectadas y corregidas.

4.13. Perspectiva de género en la actividad de Vía Oberta

La igualdad no se limita al ámbito interno de la entidad.

Por la propia naturaleza de Vía Oberta, la perspectiva de género forma parte también de su actividad de **cooperación al desarrollo y transformación social**.

La entidad incorpora especialmente esta perspectiva en aquellas actuaciones dirigidas a:

- promover la autonomía de las mujeres;
- fortalecer su participación;
- incrementar su capacidad de decisión;
- prevenir situaciones de violencia;
- favorecer su acceso a recursos y oportunidades;
- y transformar situaciones de desigualdad.

Este compromiso se refleja igualmente en los proyectos de cooperación internacional y en las actuaciones de acción social desarrolladas por Vía Oberta.

Objetivo

Integrar progresivamente la perspectiva de género en la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de las actuaciones de Vía Oberta.

Indicadores

- Número de proyectos que incorporan objetivos o medidas específicas de género.
- Número de actuaciones dirigidas específicamente a mujeres.
- Indicadores de participación femenina en los proyectos cuando resulte posible.
- Incorporación de datos desagregados por sexo en los proyectos cuando proceda.

4.14. Conclusiones generales del diagnóstico

El diagnóstico realizado pone de manifiesto que la actual estructura de Vía Oberta, con **una persona trabajadora**, limita la posibilidad de obtener determinados indicadores estadísticos comparativos entre mujeres y hombres.

No obstante, el análisis realizado permite evaluar los procedimientos, políticas y condiciones de trabajo existentes y establecer mecanismos preventivos destinados a garantizar la igualdad efectiva.

No se identifican actualmente elementos que permitan apreciar la existencia de una política organizativa discriminatoria por razón de sexo.

Al mismo tiempo, el diagnóstico identifica como ámbitos prioritarios de actuación:

1. garantizar la igualdad en los procesos de selección y contratación;
2. mantener criterios objetivos en la definición y asignación de funciones;
3. garantizar el acceso igualitario a la formación;
4. asegurar la igualdad de oportunidades en futuras promociones;
5. mantener condiciones de trabajo libres de discriminación;
6. facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad;
7. garantizar la igualdad retributiva;
8. prevenir cualquier forma de acoso sexual o por razón de sexo;
9. utilizar una comunicación inclusiva y no discriminatoria;
10. integrar la perspectiva de género en la actividad de la entidad;
11. y realizar un seguimiento periódico de la evolución de la plantilla.

El diagnóstico tendrá **carácter dinámico** durante la vigencia del Plan. Cualquier modificación relevante de la estructura de Vía Oberta, incluida la incorporación de nuevas personas trabajadoras, será tenida en cuenta en el seguimiento y evaluación del Plan.

Cuando la evolución de la plantilla permita realizar análisis comparativos por sexo, estos se incorporarán al diagnóstico actualizado y servirán para determinar, en su caso, nuevas necesidades, objetivos o medidas.

En consecuencia, el presente diagnóstico constituye tanto una **evaluación de la situación actual de Vía Oberta como una herramienta preventiva y de planificación para su evolución futura**, garantizando que las decisiones relacionadas con las personas y la organización se desarrollen de acuerdo con los principios de igualdad de trato y de oportunidades.

5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

5.1. Objetivo general

El objetivo general del presente Plan de Igualdad es **garantizar y promover la igualdad efectiva de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en Vía Oberta**, prevenir cualquier forma de discriminación por razón de sexo y consolidar una cultura organizativa basada en la igualdad, el respeto, la corresponsabilidad y la no discriminación.

El Plan pretende integrar el principio de igualdad tanto en la **gestión interna de la entidad** como en el desarrollo de sus actividades de cooperación al desarrollo y acción social, estableciendo medidas concretas que permitan avanzar de forma progresiva y evaluable.

Asimismo, el Plan tiene carácter **preventivo y dinámico**, de manera que sus objetivos y medidas serán aplicables a la situación actual de Vía Oberta y a las posibles modificaciones que experimente su estructura durante el período de vigencia, incluida la incorporación de nuevas personas trabajadoras.

5.2. Objetivos específicos

Objetivo 1. Garantizar la igualdad en la selección y contratación

Garantizar que cualquier proceso de selección y contratación que realice Vía Oberta se base en **criterios objetivos, transparentes y relacionados con las funciones y requisitos del puesto**, evitando cualquier discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

Indicadores:

- Porcentaje de procesos de selección realizados con criterios y requisitos previamente definidos.
- Porcentaje de ofertas de empleo revisadas desde la perspectiva de igualdad.
- Distribución por sexo de las candidaturas y contrataciones, cuando el número de procesos permita realizar este análisis.

Meta:

Garantizar que **el 100 % de los procesos de selección** realizados durante la vigencia del Plan incorporen criterios objetivos y respeten el principio de igualdad

Objetivo 2. Garantizar una clasificación profesional objetiva

Garantizar que las funciones, responsabilidades y requisitos asociados a los puestos de trabajo se definan mediante **criterios objetivos y libres de sesgos de género**.

Indicadores:

- Porcentaje de puestos con funciones y responsabilidades definidas.
- Revisión de las descripciones de puestos cuando se produzcan nuevas incorporaciones o modificaciones sustanciales.

Meta:

Garantizar que **el 100 % de los nuevos puestos** que puedan crearse durante la vigencia del Plan dispongan de una descripción objetiva de sus funciones y requisitos.

Objetivo 3. Garantizar la igualdad de acceso a la formación

Garantizar que las personas trabajadoras tengan acceso a las oportunidades de formación necesarias para el adecuado desarrollo de sus funciones y para su desarrollo profesional, sin discriminación por razón de sexo.

Asimismo, fomentar la sensibilización y formación en materia de igualdad.

Indicadores:

- Número de acciones formativas realizadas.
- Número de personas participantes.
- Número de acciones específicamente relacionadas con igualdad.
- Acceso a la formación desagregado por sexo cuando la dimensión de la plantilla permita realizar este análisis.

Meta:

Garantizar la **igualdad de acceso a las acciones formativas** y promover, al menos, una acción de sensibilización o formación en materia de igualdad durante el período de vigencia del Plan, cuando resulte adecuada a las necesidades de la entidad.

Objetivo 4. Garantizar la igualdad de oportunidades en la promoción profesional

Establecer criterios objetivos y transparentes para cualquier futura promoción, ampliación de responsabilidades o desarrollo profesional.

Indicadores:

- Número de procesos de promoción realizados.
- Existencia de criterios objetivos de promoción.
- Distribución por sexo de las promociones cuando resulte posible.

Meta:

Garantizar que **el 100 % de las decisiones de promoción** se adopten mediante criterios objetivos y relacionados con las funciones y responsabilidades del puesto.

Objetivo 5. Garantizar condiciones de trabajo igualitarias

Garantizar que las condiciones de trabajo se determinen y apliquen de acuerdo con criterios objetivos y sin discriminación por razón de sexo.

Se prestará especial atención a la jornada, horarios, permisos, vacaciones, organización del trabajo, desconexión digital, prevención de riesgos y demás condiciones laborales.

Indicadores:

- Revisión periódica de las condiciones de trabajo.
- Número de incidencias relacionadas con discriminación por razón de sexo.
- Número de medidas correctoras adoptadas.

Meta:

Mantener unas condiciones de trabajo **libres de discriminación por razón de sexo durante toda la vigencia del Plan.**

Objetivo 6. Promover la conciliación y la corresponsabilidad

Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y promover la corresponsabilidad, evitando que las responsabilidades familiares puedan constituir un obstáculo para el desarrollo profesional.

Las medidas de conciliación y corresponsabilidad forman parte integrante del presente Plan de Igualdad y se aplicarán de acuerdo con lo establecido en este documento y en la normativa vigente

Indicadores:

- Número de medidas de conciliación solicitadas.
- Número de medidas concedidas.
- Número de personas que hacen uso de medidas de conciliación, desagregado por sexo cuando resulte posible.
- Incidencias relacionadas con el ejercicio de derechos de conciliación.

Meta:

Garantizar que **el 100 % de las solicitudes de conciliación sean analizadas y respondidas mediante criterios objetivos y no discriminatorios.**

Objetivo 7. Garantizar la igualdad retributiva

Garantizar el principio de **igual retribución por trabajo de igual valor** y prevenir cualquier diferencia retributiva injustificada por razón de sexo.

Indicadores:

- Revisión periódica de las condiciones retributivas.

- Existencia de criterios objetivos para la determinación de las retribuciones.
- Análisis de posibles diferencias retributivas cuando la evolución de la plantilla permita realizar comparaciones significativas.

Meta:

Garantizar que **el 100 % de las retribuciones se determinen mediante criterios objetivos**, sin diferencias injustificadas por razón de sexo.

Objetivo 8. Prevenir y actuar frente al acoso sexual y por razón de sexo

Prevenir cualquier conducta constitutiva de acoso sexual o acoso por razón de sexo y garantizar mecanismos adecuados de información, comunicación y actuación.

Indicadores:

- Difusión del protocolo de prevención y actuación.
- Número de acciones de información o sensibilización.
- Número de comunicaciones o denuncias recibidas.
- Número de procedimientos activados y resueltos.

Meta:

Garantizar que **el 100 % de las personas trabajadoras conozcan las medidas y procedimientos de prevención y actuación frente al acoso**.

Objetivo 9. Promover una comunicación inclusiva

Garantizar que la comunicación interna y externa de Vía Oberta utilice un lenguaje respetuoso, inclusivo y libre de estereotipos discriminatorios.

Indicadores:

- Número de documentos y materiales revisados.
- Número de incidencias detectadas y corregidas.
- Aplicación de criterios de lenguaje inclusivo en nuevas comunicaciones institucionales.

Meta:

Aplicar criterios de comunicación inclusiva a **los nuevos documentos institucionales y materiales de comunicación** elaborados durante la vigencia del Plan.

Objetivo 10. Integrar la perspectiva de género en la actividad de Vía Oberta

Incorporar progresivamente la perspectiva de género en la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de los proyectos de cooperación al desarrollo y acción social desarrollados por Vía Oberta.

Se prestará especial atención a las actuaciones relacionadas con:

- autonomía de las mujeres;
- participación y capacidad de decisión;
- prevención de la violencia;
- acceso a recursos y oportunidades;
- igualdad de oportunidades;
- y transformación de las relaciones de desigualdad.

Indicadores:

- Número de proyectos que incorporan objetivos o medidas específicas de género.
- Número de actuaciones dirigidas específicamente a mujeres.
- Indicadores de participación femenina cuando resulte posible.
- Incorporación de datos desagregados por sexo cuando proceda.

Meta:

Garantizar que **los nuevos proyectos y actuaciones incorporen la perspectiva de género cuando resulte pertinente por su naturaleza y ámbito de intervención.**

Objetivo 11. Garantizar el seguimiento y evaluación del Plan

Establecer un sistema de seguimiento que permita comprobar periódicamente el grado de cumplimiento de los objetivos y medidas establecidos en el Plan y detectar posibles necesidades de modificación.

Indicadores:

- Número de revisiones de seguimiento realizadas.
- Porcentaje de medidas evaluadas.
- Número de medidas ejecutadas.
- Número de medidas pendientes.
- Número de medidas modificadas o incorporadas como consecuencia del seguimiento.

Meta:

Realizar **al menos una revisión anual** del grado de aplicación del Plan y una evaluación final antes de la finalización de su vigencia.

5.3. Principio de mejora continua

Los objetivos establecidos en el presente Plan deberán interpretarse como un **marco de actuación dinámico**, susceptible de adaptación a la evolución de Vía Oberta.

La incorporación de nuevas personas trabajadoras, la modificación de la estructura organizativa, la creación de nuevos puestos, la ampliación de las actividades o cualquier

cambio relevante en las condiciones de trabajo podrán dar lugar a la revisión de los objetivos, indicadores y medidas establecidos.

Cuando el seguimiento del Plan detecte una situación de desigualdad, una medida insuficiente o un nuevo ámbito de actuación, Vía Oberta podrá incorporar las modificaciones necesarias mediante el procedimiento de revisión previsto en el presente documento.

5.4. Correspondencia entre diagnóstico y objetivos

Los objetivos del presente Plan responden directamente a las conclusiones obtenidas en el diagnóstico de situación.

De esta manera, se establece la siguiente correspondencia:

Diagnóstico → Objetivo → Medida → Indicador → Seguimiento → Evaluación

Esta estructura permitirá comprobar no únicamente la existencia formal de las medidas, sino también **su grado de aplicación y eficacia**.

El sistema de medidas, responsables, calendario e indicadores se desarrollará en el apartado correspondiente del presente Plan.

6. MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Las medidas previstas en el presente Plan se establecen a partir de las conclusiones del diagnóstico de situación y tienen como finalidad garantizar la igualdad efectiva de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, prevenir posibles situaciones de discriminación y consolidar una cultura organizativa basada en la igualdad.

Las medidas serán aplicables a la situación actual de Vía Oberta y, en su caso, a las **personas que puedan incorporarse a la entidad durante la vigencia del Plan**.

Dada la reducida dimensión actual de la plantilla, algunas medidas tienen carácter preventivo y están diseñadas para garantizar que, ante futuras incorporaciones o cambios en la estructura organizativa, los principios de igualdad queden integrados desde el inicio.

La responsabilidad de impulsar y realizar el seguimiento de estas medidas corresponderá a la **persona responsable del Plan de Igualdad**, con el apoyo y respaldo de la Presidencia de Vía Oberta.

6.1. Igualdad en los procesos de selección y contratación

Medida 1. Definición objetiva de los puestos de trabajo

Antes de iniciar un proceso de selección, Vía Oberta procurará definir las funciones, responsabilidades, formación, experiencia y competencias necesarias para el puesto.

Los requisitos deberán guardar relación directa con las funciones a desarrollar y no podrán establecer diferencias o condiciones discriminatorias por razón de sexo.

Responsable: Persona responsable del Plan de Igualdad, con el apoyo de la Presidencia.

Aplicación: En cada nueva contratación.

Indicador: Porcentaje de nuevos puestos con funciones y requisitos previamente definidos.

Meta: 100 % de los nuevos puestos.

Medida 2. Igualdad de oportunidades en la selección

Los procesos de selección se realizarán aplicando criterios objetivos y garantizando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Las ofertas de empleo procurarán utilizar un lenguaje inclusivo y evitar referencias que puedan generar discriminación.

Responsable: Persona responsable del Plan de Igualdad, con el apoyo de la Presidencia.

Aplicación: En cada proceso de selección.

Indicador: Número de procesos de selección realizados y porcentaje que aplican criterios objetivos.

Meta: 100 % de los procesos.

6.2. Clasificación profesional y asignación de funciones

Medida 3. Definición objetiva de funciones y responsabilidades

Las funciones y responsabilidades de los puestos de trabajo se determinarán atendiendo a criterios objetivos y relacionados con las necesidades de la entidad.

Cualquier modificación sustancial de funciones deberá responder igualmente a criterios objetivos y respetar el principio de igualdad de trato y oportunidades.

Responsable: Persona responsable del Plan de Igualdad, con el apoyo de la Presidencia.

Aplicación: Durante toda la vigencia del Plan.

Indicador: Existencia de descripción de funciones para los puestos existentes y nuevos.

Meta: 100 % de los puestos existentes y de nueva creación que lo requieran.

6.3. Igualdad en el acceso a la formación

Medida 4. Acceso igualitario a la formación

Vía Oberta garantizará que las oportunidades de formación se determinen atendiendo a las necesidades del puesto y al desarrollo profesional, sin discriminación por razón de sexo.

El acceso a las acciones formativas se realizará mediante criterios objetivos y atendiendo a las necesidades profesionales de cada persona.

Responsable: Persona responsable del Plan de Igualdad, con el apoyo de la Presidencia.

Aplicación: Permanente.

Indicador: Personas trabajadoras con acceso a acciones formativas.

Meta: Garantizar la igualdad de acceso a la formación.

Medida 5. Formación y sensibilización en igualdad

Vía Oberta promoverá, durante la vigencia del Plan, acciones de formación o sensibilización relacionadas con:

- igualdad entre mujeres y hombres;
- prevención de la discriminación;
- prevención del acoso sexual y por razón de sexo;
- conciliación y corresponsabilidad;
- y perspectiva de género.

Las acciones se adaptarán a la dimensión y necesidades de la entidad.

Responsable: Persona responsable del Plan de Igualdad, con el apoyo de la Presidencia.

Periodicidad: Durante la vigencia del Plan, de acuerdo con las necesidades de la entidad.

Indicador: Número de acciones realizadas.

Meta: Al menos una acción de formación o sensibilización durante la vigencia del Plan, siempre que resulte adecuada a las necesidades de la entidad.

6.4. Promoción y desarrollo profesional

Medida 6. Criterios objetivos de promoción

Cualquier futura promoción, ampliación de responsabilidades o modificación de funciones se realizará atendiendo a criterios objetivos relacionados con la experiencia, formación, competencias, desempeño y responsabilidades del puesto.

Las oportunidades de desarrollo profesional estarán abiertas en condiciones de igualdad a mujeres y hombres.

Responsable: Persona responsable del Plan de Igualdad, con el apoyo de la Presidencia.
Aplicación: En cada proceso de promoción.

Indicador: Porcentaje de procesos de promoción realizados mediante criterios objetivos.
Meta: 100 %.

6.5. Igualdad en las condiciones de trabajo

Medida 7. Revisión periódica de las condiciones laborales

Vía Oberta realizará una revisión periódica de las condiciones de trabajo para detectar posibles situaciones que puedan afectar a la igualdad de trato y oportunidades.

La revisión podrá incluir:

- jornada;
- horario;
- organización del trabajo;
- permisos;
- vacaciones;
- conciliación;
- desconexión digital;
- prevención de riesgos;
- y demás condiciones laborales.

Responsable: Persona responsable del Plan de Igualdad, con el apoyo de la Presidencia.
Periodicidad: Anual.

Indicador: Número de revisiones realizadas.

Meta: Una revisión anual durante la vigencia del Plan.

6.6. Igualdad retributiva

Medida 8. Garantía de igualdad retributiva

Vía Oberta aplicará criterios objetivos para determinar las retribuciones, atendiendo a las funciones, responsabilidades, experiencia, formación y características del puesto.

Se garantizará el principio de **igual retribución por trabajo de igual valor**.

Cuando la evolución de la plantilla permita realizar comparaciones entre mujeres y hombres, se analizarán las posibles diferencias retributivas y, en caso de detectarse diferencias injustificadas, se adoptarán las medidas correctoras correspondientes.

Responsable: Persona responsable del Plan de Igualdad, con el apoyo de la Presidencia.

Periodicidad: Anual y ante cambios relevantes en la plantilla.

Indicador: Revisión de la estructura retributiva.

Meta: Mantener una estructura retributiva basada en criterios objetivos y libre de discriminación por razón de sexo.

6.7. Prevención de cualquier forma de discriminación por razón de sexo

Medida 9. Prevención y actuación frente a situaciones discriminatorias

Vía Oberta mantendrá una política activa de prevención de cualquier forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

Cualquier persona trabajadora podrá comunicar una situación que considere discriminatoria a la persona responsable del Plan de Igualdad.

La situación será analizada de forma confidencial y, cuando corresponda, se propondrán las medidas correctoras necesarias.

Responsable: Persona responsable del Plan de Igualdad, con el apoyo de la Presidencia.

Aplicación: Permanente.

Indicador: Número de situaciones comunicadas, analizadas y, en su caso, corregidas.

Meta: Atender y analizar el 100 % de las situaciones comunicadas.

6.8. Integración de la perspectiva de género en los proyectos

Medida 10. Incorporación de la perspectiva de género

Vía Oberta incorporará, cuando resulte pertinente por la naturaleza de cada actuación, la perspectiva de género en la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de sus proyectos de cooperación y acción social.

Se prestará especial atención a las actuaciones dirigidas a:

- mujeres;
- prevención de la violencia;
- autonomía;
- participación;
- acceso a recursos;
- igualdad de oportunidades;
- y transformación de situaciones de desigualdad.

Responsable: Persona responsable del Plan de Igualdad, en coordinación con la Presidencia y las personas responsables de los proyectos.

Aplicación: En la planificación de nuevos proyectos y en la revisión de los proyectos existentes cuando resulte procedente.

Indicador: Número de proyectos que incorporan objetivos o medidas de género.

Meta: Incorporar la perspectiva de género en todos los proyectos en los que resulte pertinente.

6.9. Medidas aplicables a futuras incorporaciones

Medida 11. Integración de las nuevas personas trabajadoras en el Plan

Las medidas establecidas en el presente Plan serán aplicables a las personas que se incorporen a Vía Oberta durante su vigencia.

En el momento de su incorporación, se facilitará información sobre:

- el Plan de Igualdad;
- las medidas de igualdad;
- las medidas de conciliación;
- la prevención del acoso sexual y por razón de sexo;
- los canales de comunicación existentes;
- y los derechos relacionados con la igualdad y la conciliación.

La incorporación de nuevas personas trabajadoras dará lugar, cuando resulte necesario, a la actualización de la información utilizada para el seguimiento del Plan.

Responsable: Persona responsable del Plan de Igualdad, con el apoyo de la Presidencia.

Aplicación: En cada nueva incorporación.

Indicador: Porcentaje de nuevas incorporaciones que reciben información sobre el Plan.

Meta: 100 % de las nuevas incorporaciones informadas.

6.10. Seguimiento de las medidas

Medida 12. Seguimiento de la aplicación del Plan

Las medidas del presente apartado serán objeto de seguimiento periódico por parte de la persona responsable del Plan de Igualdad.

El seguimiento permitirá comprobar:

- las medidas ejecutadas;
- las medidas pendientes;
- el grado de cumplimiento de los objetivos;
- los indicadores disponibles;
- las dificultades encontradas;
- las incidencias detectadas;

- y las posibles necesidades de modificación o mejora.

Cuando la evolución de la plantilla permita disponer de información estadística desagregada por sexo, esta será incorporada al seguimiento.

Responsable: Persona responsable del Plan de Igualdad, con el apoyo de la Presidencia.

Periodicidad: Al menos anual.

Indicador: Porcentaje de medidas evaluadas y grado de cumplimiento.

Meta: Realizar al menos una revisión anual del Plan.

6.11. Matriz general de medidas

La siguiente matriz recoge de forma resumida las medidas previstas en el presente Plan de Igualdad, así como las personas responsables de su aplicación, su periodicidad, los indicadores de seguimiento y las metas establecidas.

Nº	Área	Medida	Responsable	Periodicidad	Indicador	Meta
1	Selección	Definición objetiva de puestos	Responsable del Plan + Presidencia	Cada contratación	% puestos definidos	100%
2	Selección	Igualdad de oportunidades	Responsable del Plan + Presidencia	Cada proceso	% procesos objetivos	100%
3	Clasificación	Definición de funciones	Responsable del Plan + Presidencia	Permanente	% puestos definidos	100%
4	Formación	Acceso igualitario	Responsable del Plan + Presidencia	Permanente	Acceso a formación	Igualdad
5	Formación	Sensibilización en igualdad	Responsable del Plan + Presidencia	Durante vigencia	Nº acciones	≥ 1
6	Promoción	Criterios objetivos	Responsable del Plan + Presidencia	Cada promoción	% procesos objetivos	100%
7	Condiciones	Revisión laboral	Responsable del Plan + Presidencia	Anual	Nº revisiones	1/año
8	Retribución	Igualdad retributiva	Responsable del Plan + Presidencia	Anual	Revisión retributiva	Criterios objetivos
9	Discriminación	Prevención y actuación	Responsable del Plan + Presidencia	Permanente	Situaciones atendidas	100%
10	Proyectos	Perspectiva de género	Responsable del Plan + responsables de proyectos	Permanente	Nº proyectos	Cuando proceda
11	Incorporaciones	Información sobre el Plan	Responsable del Plan + Presidencia	Cada incorporación	% informadas	100%
12	Seguimiento	Evaluación de medidas	Responsable del Plan + Presidencia	Anual	% medidas evaluadas	1/año

La matriz será utilizada como instrumento de apoyo para el seguimiento de la aplicación del Plan. Los resultados obtenidos mediante los indicadores podrán incorporarse a los informes de seguimiento y servirán, cuando proceda, para identificar necesidades de adaptación o mejora de las medidas.

6.12. Recursos humanos y materiales para la aplicación de las medidas

Vía Oberta se compromete a destinar los **recursos humanos y materiales necesarios**, dentro de sus posibilidades y de acuerdo con su dimensión y estructura, para la aplicación de las medidas previstas en este Plan.

La entidad cuenta con una **profesional de la psicología designada como responsable del Plan de Igualdad**, que asumirá las funciones de impulso, coordinación, seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el presente documento.

Entre sus funciones se incluyen:

- impulsar la aplicación de las medidas;
- realizar el seguimiento periódico;
- recopilar y revisar los indicadores;
- identificar posibles dificultades o necesidades;
- proponer medidas de mejora;
- coordinar las revisiones del Plan;
- y colaborar en la elaboración de los informes de seguimiento y evaluación.

La **Presidencia de Vía Oberta** proporcionará el apoyo y respaldo institucional necesarios para el desarrollo del Plan y mantendrá la responsabilidad de adoptar las decisiones organizativas y económicas que correspondan.

Cuando la evolución de la plantilla o de la estructura de la entidad lo haga necesario, Vía Oberta podrá adaptar la distribución de responsabilidades e incorporar otros recursos profesionales o asesoramiento externo especializado.

Las medidas que impliquen costes económicos serán valoradas dentro de la planificación y presupuesto de la entidad, de acuerdo con sus necesidades y disponibilidad de recursos.

6.13. Compromiso de aplicación efectiva

Vía Oberta asume el compromiso de que el presente Plan de Igualdad constituya un **instrumento efectivo de organización y mejora**, y no únicamente una declaración formal de principios.

Las medidas serán objeto de seguimiento y evaluación durante toda la vigencia del Plan, y podrán ser adaptadas cuando la evolución de la entidad o los resultados obtenidos así lo aconsejen.

La incorporación de nuevas personas trabajadoras, la creación de nuevos puestos, los cambios organizativos o cualquier otra modificación relevante serán tenidos en cuenta

para garantizar que las medidas de igualdad continúen siendo adecuadas a la realidad de Vía Oberta.

7. PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Vía Oberta manifiesta su compromiso firme con la creación y mantenimiento de un entorno de trabajo basado en el **respeto a la dignidad, la igualdad de trato y la ausencia de cualquier forma de discriminación o violencia por razón de sexo.**

La entidad adopta una política de **tolerancia cero frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo**, entendiendo que cualquier conducta de esta naturaleza resulta incompatible con los principios y valores de Vía Oberta.

Las medidas previstas en este apartado serán aplicables a todas las personas que formen parte de la plantilla de Vía Oberta durante la vigencia del presente Plan, así como, en la medida que resulte procedente, a las personas que colaboren profesionalmente con la entidad.

Asimismo, serán aplicables a las **personas que puedan incorporarse a la entidad durante la vigencia del Plan**, con independencia de su sexo, puesto o modalidad de contratación.

En este sentido, el Sistema Interno de Información (Canal Ético) y Procedimiento de Gestión de Comunicaciones de Vía Oberta, aprobado por la Junta Directiva, forma parte del conjunto de políticas y procedimientos internos de la entidad junto con el Plan de Igualdad.

7.1. Acoso sexual

Se considera 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 genere un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Vía Oberta no tolerará ninguna conducta de esta naturaleza, con independencia de que se produzca en el lugar de trabajo, durante actividades relacionadas con la entidad, en desplazamientos profesionales, reuniones, actividades de cooperación o mediante medios de comunicación vinculados a la actividad laboral.

7.2. Acoso por razón de sexo

Se considera 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 crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Vía Oberta considera igualmente inaceptable cualquier conducta basada en estereotipos, prejuicios o actitudes discriminatorias relacionadas con el sexo de una persona.

7.3. Principios de actuación

Cualquier actuación frente a una posible situación de acoso se desarrollará respetando los siguientes principios:

- **confidencialidad** de la información;
- respeto a la dignidad de las personas implicadas;
- ausencia de represalias;
- protección de las personas que comuniquen de buena fe una posible situación de acoso;
- imparcialidad en la valoración de los hechos;
- celeridad en la actuación;
- presunción de inocencia;
- derecho de audiencia y defensa de las personas afectadas;
- y garantía de los derechos de todas las personas implicadas.

La presentación de una comunicación o denuncia no podrá generar represalias ni consecuencias negativas para la persona que la formule de buena fe.

Estos principios son coherentes con las garantías ya establecidas por el Sistema Interno de Información de Vía Oberta, que contempla expresamente la **confidencialidad, independencia, imparcialidad, presunción de inocencia, derecho de defensa y protección frente a represalias**.

7.4. Prevención

Vía Oberta desarrollará medidas destinadas a prevenir situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

Entre ellas se incluyen:

- informar a las personas trabajadoras sobre la política de tolerancia cero de la entidad;
- facilitar el conocimiento del procedimiento de actuación;
- incorporar la prevención del acoso en las acciones de sensibilización en materia de igualdad;
- promover relaciones profesionales basadas en el respeto;
- facilitar información sobre los canales disponibles para comunicar posibles situaciones de acoso;
- y revisar periódicamente las medidas preventivas existentes.

En caso de incorporación de nuevas personas trabajadoras, estas recibirán información sobre las medidas de prevención y actuación frente al acoso y sobre las personas y canales a los que pueden acudir.

7.5. Persona responsable y persona de referencia

Vía Oberta cuenta con una **profesional de la psicología designada como responsable del Plan de Igualdad**, que actuará como **persona de referencia** para facilitar información y orientación inicial ante posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

Entre sus funciones estarán:

- facilitar información sobre las medidas existentes;
- orientar a las personas que planteen una posible situación de acoso;
- recibir, cuando corresponda, las comunicaciones iniciales;
- garantizar la confidencialidad de la información recibida;
- orientar sobre el canal o procedimiento más adecuado;
- y realizar el seguimiento de las medidas de prevención dentro del Plan de Igualdad.

La persona responsable del Plan actuará con imparcialidad y confidencialidad y deberá abstenerse de intervenir cuando exista un **conflicto de interés**.

La responsabilidad de adoptar las decisiones organizativas, disciplinarias o de otra naturaleza que correspondan recaerá en el **órgano competente de Vía Oberta**, de acuerdo con sus Estatutos, normativa interna y legislación aplicable.

Cuando resulte necesario por la naturaleza o complejidad de los hechos, Vía Oberta podrá recurrir a **asesoramiento profesional especializado externo**.

7.6. Comunicación de una posible situación de acoso

Cualquier persona que considere que está sufriendo o haya presenciado una situación que pudiera constituir acoso sexual o acoso por razón de sexo podrá comunicarlo a la persona responsable del Plan de Igualdad, a la Presidencia de Vía Oberta o, cuando resulte procedente, mediante el Sistema Interno de Información (Canal Ético).

El Sistema Interno de Información constituye uno de los canales internos habilitados por Vía Oberta para la comunicación de posibles incumplimientos y conductas contrarias a la normativa y a las políticas internas de la entidad. Entre las situaciones susceptibles de comunicación se encuentran las relacionadas con el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y la discriminación por razón de sexo.

La comunicación podrá realizarse por escrito o mediante cualquiera de los medios habilitados por Vía Oberta para este fin. Actualmente, el Sistema Interno de Información dispone del correo electrónico habilitado a tal efecto.

Las comunicaciones recibidas a través del Sistema Interno de Información serán gestionadas de conformidad con su normativa y procedimiento interno, respetando las garantías y derechos establecidos en dicho sistema.

En todo caso, Vía Oberta adoptará las medidas necesarias para prevenir represalias frente a las personas que comuniquen de buena fe una posible situación de acoso y garantizará el tratamiento confidencial de la información, dentro de los límites establecidos por la normativa aplicable.

7.7. Procedimiento de actuación

Ante la comunicación de una posible situación de acoso sexual o por razón de sexo, Vía Oberta determinará el canal y procedimiento de actuación que resulte adecuado atendiendo a la naturaleza de los hechos y a las circunstancias del caso.

Cuando la comunicación se tramite mediante el Sistema Interno de Información, se aplicará el **Sistema Interno de Información y Procedimiento de Gestión de Comunicaciones de Vía Oberta** vigente en cada momento.

Dicho procedimiento contempla las actuaciones correspondientes a la recepción y gestión de las comunicaciones, incluyendo, según proceda, su análisis preliminar, admisión o inadmisión, investigación y resolución, de acuerdo con las garantías establecidas en el propio Sistema Interno de Información.

Las actuaciones frente a una posible situación de acoso se desarrollarán, además, de acuerdo con los siguientes principios:

- confidencialidad;
- respeto a la dignidad de las personas implicadas;
- ausencia de represalias;
- protección de las personas que comuniquen de buena fe;
- imparcialidad en la valoración de los hechos;
- celeridad en la actuación;
- presunción de inocencia;
- derecho de audiencia y defensa;
- y respeto de los derechos de todas las personas implicadas.

La responsabilidad de adoptar las medidas organizativas, laborales o de otra naturaleza que correspondan recaerá en el órgano competente de Vía Oberta, de acuerdo con sus Estatutos, normativa interna y legislación aplicable.

Cuando la naturaleza o complejidad de los hechos lo aconseje, Vía Oberta podrá recurrir a asesoramiento profesional especializado externo.

7.8. Seguimiento y medidas

Las situaciones comunicadas serán objeto del seguimiento que resulte procedente de acuerdo con el canal y procedimiento aplicable.

Cuando se determine la existencia de una situación de acoso o de una conducta contraria a las normas de igualdad de Vía Oberta, se adoptarán las medidas que correspondan conforme a la legislación aplicable, los Estatutos y la normativa interna de la entidad.

Asimismo, cuando resulte necesario, podrán adoptarse medidas de prevención o protección destinadas a evitar la reiteración de los hechos y a garantizar un entorno de trabajo respetuoso e igualitario.

7.9. Protección frente a represalias

Vía Oberta garantiza que ninguna persona podrá sufrir represalias por:

- comunicar de buena fe una posible situación de acoso;
- colaborar en una investigación;
- aportar información o documentación;
- participar como testigo;
- o intervenir de buena fe en el procedimiento de actuación.

Esta protección se extenderá a las personas que colaboren en el esclarecimiento de los hechos.

La prohibición de represalias constituye asimismo uno de los principios expresamente recogidos en el Sistema Interno de Información de Vía Oberta.

7.10. Confidencialidad y protección de datos

Todas las actuaciones relacionadas con una posible situación de acoso serán tratadas con la máxima confidencialidad.

La información será conocida únicamente por las personas que deban intervenir en la gestión del caso y dentro de los límites establecidos por la legislación aplicable.

La identidad de las personas informantes, afectadas y de cualquier tercero mencionado será protegida, evitando la difusión innecesaria de información.

El tratamiento de los datos personales se realizará de acuerdo con la normativa aplicable en materia de protección de datos.

Estas garantías coinciden con las establecidas en el Sistema Interno de Información, que restringe el acceso a los expedientes a las personas autorizadas y establece medidas específicas para garantizar la confidencialidad de la información.

7.11. Seguimiento

El seguimiento de las medidas de prevención del acoso se realizará dentro del sistema general de seguimiento del Plan de Igualdad.

La persona responsable del Plan de Igualdad realizará un seguimiento periódico de las medidas preventivas y de sensibilización.

Se comprobará:

- si las personas trabajadoras conocen las medidas existentes;

- si se ha facilitado información sobre el procedimiento;
- las acciones de sensibilización realizadas;
- la accesibilidad de los canales de comunicación;
- las comunicaciones o denuncias recibidas;
- y, cuando proceda, las actuaciones realizadas.

En ningún caso el seguimiento incorporará información que permita identificar innecesariamente a las personas implicadas.

Indicadores

- Porcentaje de personas trabajadoras informadas sobre las medidas de prevención y el procedimiento.
- Número de acciones de sensibilización realizadas.
- Número de comunicaciones recibidas.
- Número de procedimientos activados.
- Número de procedimientos finalizados.
- Número de medidas preventivas o correctoras adoptadas, cuando proceda.

Meta

Garantizar que el **100 % de las personas trabajadoras conozcan las medidas de prevención y los canales y procedimientos disponibles para comunicar posibles situaciones de acoso.**

7.12. Coordinación con el Sistema Interno de Información

El presente apartado se aplicará de forma coordinada con el **Sistema Interno de Información (Canal Ético) de Vía Oberta**, evitando la duplicidad de procedimientos.

Cuando una comunicación relativa a acoso sexual o por razón de sexo se presente mediante el Canal Ético, se aplicará el procedimiento establecido en el Sistema Interno de Información.

El Sistema contempla la recepción y registro de las comunicaciones, la identificación del tipo de incidencia, la persona responsable de la gestión, las actuaciones realizadas y, en su caso, las medidas adoptadas.

La persona responsable del Plan de Igualdad podrá realizar el seguimiento de las medidas relacionadas con igualdad y prevención del acoso, respetando en todo momento la confidencialidad y las limitaciones de acceso a la información establecidas en el Sistema.

La información que se incorpore al seguimiento del Plan tendrá carácter **agregado y no identificativo**, salvo que resulte necesario por obligación legal o para el ejercicio de las funciones que correspondan.

7.13. Compromiso de actualización

El presente apartado y las medidas de prevención y actuación podrán ser revisados cuando:

- se produzcan modificaciones normativas;
- se detecten nuevas necesidades;
- se produzca una modificación relevante de la estructura de la entidad;
- se incorpore nuevo personal;
- se produzcan cambios en los canales o procedimientos internos;
- o el seguimiento del Plan ponga de manifiesto la necesidad de mejorar las medidas existentes.

Asimismo, cualquier modificación relevante del **Sistema Interno de Información** que afecte a la prevención, comunicación o gestión de situaciones de acoso será tomada en cuenta para mantener la coherencia entre ambos instrumentos.

La revisión se realizará preservando en todo momento la **confidencialidad de las personas implicadas y la protección de sus derechos**.

8. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO

Vía Oberta considera que la comunicación constituye una herramienta fundamental para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y para evitar la reproducción de estereotipos o situaciones de discriminación por razón de sexo.

Por este motivo, la entidad se compromete a incorporar criterios de **igualdad, respeto, inclusión y no discriminación** tanto en su comunicación interna como en sus comunicaciones externas.

Estas medidas serán aplicables a la documentación y comunicaciones de Vía Oberta y, en su caso, a las personas que se incorporen a la entidad durante la vigencia del presente Plan.

8.1. Lenguaje inclusivo y no discriminatorio

Vía Oberta procurará utilizar un lenguaje que represente y visibilice de forma equilibrada a mujeres y hombres y que evite expresiones que puedan resultar discriminatorias o reproducir estereotipos de género.

Este principio se aplicará, entre otros, a:

- documentos institucionales;
- comunicaciones internas;
- ofertas y procesos de selección;
- contratos y documentación laboral;
- proyectos y memorias;

- comunicaciones con administraciones públicas;
- materiales de formación;
- página web;
- redes sociales;
- notas de prensa;
- y demás materiales elaborados por la entidad.

Cuando resulte necesario, se revisarán los documentos existentes para adecuarlos progresivamente a estos criterios.

Objetivo

Garantizar una comunicación respetuosa, inclusiva y libre de discriminación por razón de sexo.

Indicadores

- Número de documentos revisados.
- Número de nuevos documentos elaborados aplicando criterios de lenguaje inclusivo.
- Incidencias detectadas y corregidas.

Meta

Aplicar criterios de lenguaje inclusivo y no discriminatorio a los **nuevos documentos institucionales y materiales de comunicación** elaborados durante la vigencia del Plan.

8.2. Igualdad en las ofertas de empleo

Las ofertas de empleo y comunicaciones relacionadas con procesos de selección deberán evitar cualquier expresión que pueda generar discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

Cuando se publique una oferta, se procurará:

- utilizar una denominación del puesto no sesgada por razón de sexo;
- describir las funciones y requisitos de manera objetiva;
- evitar referencias innecesarias a circunstancias personales o familiares;
- y garantizar que el contenido se dirija indistintamente a mujeres y hombres.

Objetivo

Garantizar que la comunicación utilizada en los procesos de selección favorezca la igualdad de oportunidades.

Indicador

Porcentaje de ofertas de empleo revisadas desde la perspectiva de igualdad.

Meta

100 % de las futuras ofertas de empleo revisadas antes de su publicación.

8.3. Comunicación interna

Vía Oberta procurará que las comunicaciones dirigidas a las personas trabajadoras se desarrollen en condiciones de igualdad, respeto y no discriminación.

La información relacionada con:

- formación;
- promoción;
- condiciones de trabajo;
- conciliación;
- derechos laborales;
- medidas de igualdad;
- y prevención del acoso;

será comunicada de manera accesible y sin discriminación.

En caso de incorporación de nuevas personas trabajadoras, se facilitará información sobre el presente Plan y las medidas que les sean aplicables, así como sobre los **mecanismos internos existentes para comunicar posibles situaciones de discriminación, acoso o incumplimiento de las políticas de la entidad.**

Objetivo

Garantizar que todas las personas trabajadoras tengan acceso a la información relacionada con sus derechos y con las medidas de igualdad y conciliación.

Indicadores

- Personas trabajadoras informadas.
- Documentación del Plan facilitada.
- Número de comunicaciones realizadas sobre igualdad y conciliación.

Meta

Garantizar que **el 100 % de las personas trabajadoras** conozcan las medidas del Plan que les sean aplicables y los mecanismos internos de comunicación existentes.

8.4. Comunicación externa e imagen institucional

Vía Oberta procurará que su comunicación externa y su imagen institucional reflejen los principios de igualdad y respeto que inspiran el presente Plan.

En particular, se evitarán:

- imágenes que presenten a mujeres y hombres mediante estereotipos discriminatorios;
- mensajes que reproduzcan roles de género limitantes;
- expresiones sexistas;
- y representaciones que puedan vulnerar la dignidad de las personas.

Cuando las características del proyecto lo permitan, se procurará además **visibilizar la participación y contribución de las mujeres** en las actuaciones desarrolladas por Vía Oberta.

8.5. Perspectiva de género en los materiales de proyectos

En los proyectos de cooperación y acción social, Vía Oberta procurará incorporar la perspectiva de género cuando resulte pertinente por la naturaleza de la intervención.

Esto podrá reflejarse en:

- identificación diferenciada de necesidades de mujeres y hombres;
- utilización de datos desagregados por sexo cuando resulte posible;
- participación de mujeres en las actividades;
- identificación de obstáculos específicos que afecten a las mujeres;
- y visibilización de los resultados obtenidos por las mujeres beneficiarias.

Esta medida tendrá especial relevancia en aquellos proyectos dirigidos a **mujeres, prevención de la violencia, autonomía, participación, educación o transformación social**.

Objetivo

Integrar la perspectiva de género en la comunicación y documentación de los proyectos.

Indicadores

- Número de proyectos que incorporan información desagregada por sexo cuando resulte posible.
- Número de proyectos que incluyen objetivos o medidas específicas relacionadas con igualdad.
- Número de materiales de proyecto revisados desde la perspectiva de género.

8.6. Sensibilización

Vía Oberta podrá realizar acciones de información y sensibilización destinadas a reforzar el conocimiento sobre igualdad, prevención de la discriminación y utilización de lenguaje inclusivo.

Estas acciones podrán desarrollarse mediante:

- formación;
- reuniones;

- comunicaciones internas;
- materiales informativos;
- o cualquier otro medio adecuado a la dimensión y características de la entidad.

Objetivo

Favorecer una cultura organizativa basada en la igualdad y el respeto.

Indicadores

- Número de acciones de sensibilización realizadas.
- Número de personas participantes.
- Materiales informativos difundidos.

8.7. Compromiso con la comunicación no sexista

Vía Oberta incorpora el principio de **comunicación no sexista** como parte de su compromiso general con la igualdad.

La entidad procurará que la comunicación institucional, laboral y relacionada con sus proyectos:

- no reproduzca estereotipos de género;
- visibilice a mujeres y hombres de manera equilibrada;
- utilice un lenguaje respetuoso;
- y contribuya a la eliminación de prejuicios y situaciones de desigualdad.

Este compromiso se aplicará de forma progresiva y se revisará durante la vigencia del Plan.

8.8. Seguimiento

El cumplimiento de las medidas de comunicación será objeto de seguimiento dentro de la evaluación general del Plan de Igualdad.

Se revisará especialmente:

- la aplicación del lenguaje inclusivo;
- la comunicación de las medidas del Plan;
- las ofertas de empleo que puedan publicarse;
- la documentación institucional;
- y la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos cuando resulte pertinente.

Meta general

Mantener durante toda la vigencia del Plan una **comunicación institucional y laboral respetuosa, inclusiva y libre de discriminación por razón de sexo**.

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El seguimiento y la evaluación constituyen elementos esenciales para garantizar la aplicación efectiva del presente Plan de Igualdad y comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos y medidas establecidos.

Vía Oberta considera que el Plan debe tener un carácter **dinámico y evaluable**, de manera que pueda adaptarse a la evolución de la entidad, a las necesidades que puedan surgir y a los resultados obtenidos durante su aplicación.

El sistema de seguimiento permitirá comprobar no únicamente si las medidas previstas han sido ejecutadas, sino también si resultan adecuadas y eficaces para alcanzar los objetivos establecidos.

9.1. Responsabilidad del seguimiento

La responsabilidad de impulsar, coordinar y realizar el seguimiento del Plan corresponderá a **Hebe Annoveli, profesional de la psicología y responsable del Plan de Igualdad de Vía Oberta**, que desarrollará estas funciones con el apoyo y respaldo de la Presidencia de la entidad.

La persona responsable del Plan será la encargada de:

- impulsar la aplicación de las medidas;
- realizar el seguimiento periódico;
- recopilar y revisar los indicadores establecidos;
- identificar posibles dificultades o necesidades;
- proponer, cuando proceda, medidas de mejora;
- coordinar las revisiones del Plan;
- y colaborar en la elaboración de los informes de seguimiento y evaluación.

La **Presidencia de Vía Oberta** mantendrá la responsabilidad de proporcionar el respaldo institucional necesario y de adoptar las decisiones organizativas o económicas que correspondan.

En caso de que durante la vigencia del Plan se produzca una ampliación de la plantilla que haga necesario establecer una estructura específica de seguimiento, Vía Oberta podrá constituir o adaptar el órgano o sistema de seguimiento correspondiente, de acuerdo con la normativa aplicable.

9.2. Seguimiento periódico

El seguimiento del Plan se realizará **al menos una vez al año**.

La revisión tendrá como finalidad comprobar:

- las medidas ejecutadas;

- las medidas pendientes;
- el grado de cumplimiento de los objetivos;
- los indicadores disponibles;
- las dificultades encontradas;
- las posibles incidencias;
- las necesidades detectadas;
- y las modificaciones que puedan resultar necesarias.

Cuando durante el año se produzca una modificación relevante de la plantilla, de la estructura organizativa o de las condiciones de trabajo, dicha circunstancia podrá ser incorporada al seguimiento.

9.3. Información objeto de seguimiento

En cada revisión se analizará, cuando resulte posible y adecuado, la evolución de:

- composición de la plantilla;
- distribución por sexo;
- puestos y funciones;
- modalidades de contratación;
- jornada;
- formación;
- promoción;
- condiciones de trabajo;
- retribuciones;
- conciliación;
- situaciones de discriminación;
- prevención del acoso;
- y aplicación de las medidas previstas en el Plan.

Cuando la dimensión de la plantilla permita realizar análisis estadísticos significativos, los datos se recogerán **desagregados por sexo**.

La información será analizada teniendo en cuenta la dimensión de la entidad y la información efectivamente disponible en cada momento.

9.4. Evaluación de las medidas

Cada medida será evaluada atendiendo, como mínimo, a los siguientes aspectos:

a) Grado de ejecución

Se determinará si la medida ha sido:

- ejecutada;
- parcialmente ejecutada;
- o no ejecutada.

b) Grado de cumplimiento

Se analizará el grado de cumplimiento de la meta o resultado previsto.

c) Resultado obtenido

Se valorará el efecto producido por la medida en relación con el objetivo establecido.

d) Dificultades encontradas

Se identificarán las circunstancias que hayan podido dificultar o impedir la aplicación de la medida.

e) Propuestas de mejora

Cuando una medida resulte insuficiente, inadecuada o necesite adaptación, se podrán establecer modificaciones o nuevas actuaciones.

9.5. Indicadores de seguimiento

El seguimiento utilizará los indicadores establecidos para cada una de las medidas del Plan.

Entre otros, podrán utilizarse:

- número de procesos de selección realizados;
- distribución de candidaturas y contrataciones por sexo cuando resulte posible;
- número de acciones formativas;
- participación en actividades formativas;
- procesos de promoción;
- evolución de la plantilla;
- condiciones retributivas;
- medidas de conciliación solicitadas y aplicadas;
- acciones de sensibilización;
- comunicaciones o situaciones relacionadas con discriminación;
- actuaciones relacionadas con prevención del acoso;
- y grado de ejecución de las medidas.

Los indicadores se adaptarán a la evolución de la entidad y a la información disponible.

9.6. Informe anual de seguimiento

Una vez realizada la revisión anual, **Hebe Annoveli, como responsable del Plan de Igualdad**, podrá elaborar un **informe interno de seguimiento**, con el apoyo de la Presidencia cuando resulte necesario.

En dicho informe se recogerán:

1. las medidas previstas;

2. las medidas ejecutadas;
3. las medidas pendientes;
4. los indicadores disponibles;
5. el grado de cumplimiento;
6. las dificultades detectadas;
7. las posibles situaciones de desigualdad identificadas;
8. y las propuestas de mejora para el período siguiente.

El informe podrá incorporarse a la documentación interna de la entidad y servirá como base para la evaluación del Plan.

9.7. Evaluación intermedia

Durante la vigencia del Plan se realizará una **evaluación intermedia**, especialmente cuando la evolución de la plantilla, la estructura organizativa o la actividad de Vía Oberta lo aconseje.

La evaluación intermedia permitirá determinar:

- si los objetivos continúan siendo adecuados;
- si las medidas se están aplicando correctamente;
- si los indicadores permiten medir adecuadamente los resultados;
- si han aparecido nuevas necesidades;
- y si es necesario modificar o incorporar medidas.

Cuando se produzcan nuevas incorporaciones de personal, se prestará especial atención a la evolución de la plantilla y a los posibles efectos de dicha evolución sobre el diagnóstico de igualdad.

9.8. Evaluación final

Antes de la finalización de la vigencia del Plan se realizará una **evaluación final**.

Esta evaluación analizará:

- el grado de cumplimiento de los objetivos;
- el grado de ejecución de las medidas;
- los resultados obtenidos;
- la evolución de la plantilla;
- las posibles desigualdades detectadas;
- las medidas que hayan resultado más eficaces;
- las medidas que deban mantenerse;
- y las nuevas necesidades que puedan existir.

Las conclusiones de la evaluación final servirán como base para la elaboración, revisión o sustitución del Plan que corresponda para el período siguiente.

9.9. Adaptación a la evolución de la plantilla

El sistema de seguimiento tendrá especialmente en cuenta la posible evolución de Vía Oberta.

Si durante la vigencia del Plan se incorporan nuevas personas trabajadoras, se actualizará progresivamente la información necesaria para valorar:

- la distribución por sexo;
- los puestos y funciones;
- la contratación;
- la formación;
- la promoción;
- las condiciones de trabajo;
- las retribuciones;
- la conciliación;
- y cualquier otra materia relevante.

Cuando la evolución de la plantilla permita realizar comparaciones entre mujeres y hombres que actualmente no sean posibles, estas se incorporarán al seguimiento y, en su caso, al diagnóstico actualizado.

9.10. Medidas correctoras

Si el seguimiento o la evaluación detectan una situación de desigualdad, una medida insuficiente o un incumplimiento de los objetivos establecidos, Vía Oberta podrá adoptar las medidas correctoras necesarias.

Estas podrán consistir en:

- modificar una medida existente;
- ampliar su aplicación;
- establecer una nueva medida;
- modificar los indicadores;
- establecer nuevos objetivos;
- o adoptar cualquier otra actuación que resulte adecuada.

Las modificaciones deberán quedar documentadas y se incorporarán al sistema de seguimiento del Plan.

9.11. Participación

Vía Oberta promoverá la participación de las personas trabajadoras en el seguimiento del Plan dentro de las posibilidades derivadas de su dimensión y estructura.

La persona responsable del Plan facilitará, cuando resulte procedente, la participación y aportación de las personas trabajadoras en relación con las medidas que les sean aplicables.

En caso de que durante la vigencia del Plan la entidad cuente con una estructura de plantilla que requiera la constitución de mecanismos específicos de participación o seguimiento, estos se establecerán de acuerdo con la normativa aplicable.

9.12. Registro documental

Vía Oberta conservará la documentación necesaria para acreditar la aplicación y seguimiento del Plan, incluyendo, cuando corresponda:

- revisiones realizadas;
- informes de seguimiento;
- indicadores;
- medidas adoptadas;
- acciones formativas;
- comunicaciones;
- evaluaciones;
- y modificaciones realizadas.

La documentación será tratada respetando la normativa aplicable en materia de **confidencialidad y protección de datos personales**.

9.13. Cuadro general de seguimiento

El seguimiento del Plan de Igualdad se realizará de forma periódica durante toda su vigencia, con el objetivo de comprobar el grado de aplicación de las medidas previstas, valorar el cumplimiento de los objetivos establecidos e identificar, en su caso, las dificultades, incidencias o necesidades de adaptación.

El seguimiento se realizará atendiendo a los indicadores definidos para cada medida y tendrá en cuenta, cuando resulte posible, la evolución de la plantilla y la información disponible desagregada por sexo.

El siguiente cuadro recoge los principales elementos de seguimiento del Plan:

Área	Indicador	Periodicidad	Responsable
Plantilla	Número y distribución por sexo	Anual / cambios relevantes	Hebe Annoveli, responsable del Plan + Presidencia
Selección	Procesos realizados y contrataciones	Por proceso	Hebe Annoveli, responsable del Plan + Presidencia
Formación	Acciones y participación	Anual	Hebe Annoveli, responsable del Plan + Presidencia
Promoción	Procesos realizados	Por proceso	Hebe Annoveli, responsable del Plan + Presidencia
Condiciones de trabajo	Revisión de condiciones	Anual	Hebe Annoveli, responsable del Plan + Presidencia
Retribuciones	Revisión retributiva	Anual	Hebe Annoveli, responsable del Plan + Presidencia
Conciliación	Solicitudes y medidas aplicadas	Anual	Hebe Annoveli, responsable del Plan + Presidencia
Acoso	Acciones de prevención y actuaciones	Anual	Hebe Annoveli, responsable del Plan + Presidencia
Comunicación	Materiales revisados	Anual	Hebe Annoveli, responsable del Plan + Presidencia
Proyectos	Incorporación de perspectiva de género	Anual	Hebe Annoveli + responsables de proyectos
Plan	Grado de ejecución de medidas	Anual	Hebe Annoveli, responsable del Plan + Presidencia

Resultado del seguimiento

La persona responsable del Plan recopilará la información disponible sobre los indicadores y realizará, al menos una vez al año, una revisión del grado de cumplimiento de las medidas.

Los resultados permitirán identificar:

- las medidas ejecutadas;
- las medidas pendientes de aplicación;
- el grado de cumplimiento de los objetivos;
- las dificultades o incidencias detectadas;
- las necesidades de adaptación o mejora;
- y, cuando proceda, las modificaciones que deban incorporarse al Plan.

Cuando la evolución de la plantilla permita disponer de información estadística suficiente y significativa desagregada por sexo, dicha información se incorporará al seguimiento y evaluación del Plan.

Los resultados del seguimiento quedarán documentados y servirán de base para la evaluación del Plan y para la adopción de las medidas de mejora que, en su caso, correspondan.

9.14. Principio de mejora continua

El seguimiento y evaluación del Plan se desarrollarán de acuerdo con un principio de **mejora continua**.

El objetivo no será únicamente verificar el cumplimiento formal de las medidas, sino determinar si estas contribuyen efectivamente a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades y si continúan siendo adecuadas a la realidad de Vía Oberta.

La evolución de la entidad, la incorporación de nuevas personas trabajadoras, los cambios normativos y los resultados obtenidos podrán justificar la adaptación del Plan durante su vigencia.

La persona responsable del Plan podrá proponer las modificaciones o medidas de mejora que considere necesarias como consecuencia de las revisiones realizadas, correspondiendo a la Presidencia adoptar las decisiones que procedan.

10. RECURSOS PARA LA APLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La aplicación efectiva del presente Plan de Igualdad requiere disponer de los recursos humanos, materiales y organizativos necesarios para garantizar el desarrollo de las medidas previstas.

Vía Oberta se compromete a facilitar, de acuerdo con su dimensión, estructura y disponibilidad de recursos, los medios necesarios para la puesta en práctica, el seguimiento y la evaluación del Plan.

Los recursos podrán adaptarse a la evolución de la entidad, especialmente en caso de que se produzcan nuevas incorporaciones de personal, cambios en la estructura organizativa o nuevas necesidades en materia de igualdad.

10.1. Recursos humanos

Vía Oberta cuenta con Hebe Annoveli, profesional de la psicología y responsable del Plan de Igualdad, que asumirá las funciones de impulso, coordinación, seguimiento y evaluación del presente Plan.

Entre sus funciones se encuentran:

- impulsar la aplicación de las medidas previstas;
- coordinar su seguimiento;
- recopilar y revisar los indicadores establecidos;
- identificar posibles necesidades o dificultades;
- proponer medidas de mejora cuando sea necesario;
- coordinar las revisiones del Plan;
- facilitar información a las personas trabajadoras sobre las medidas de igualdad;

- actuar como persona de referencia ante posibles situaciones de discriminación o acoso sexual o por razón de sexo;
- y colaborar en la elaboración de los informes de seguimiento y evaluación.

La Presidencia de Vía Oberta prestará el apoyo y respaldo institucional necesarios para el desarrollo del Plan y adoptará las decisiones organizativas, administrativas y económicas que correspondan.

Cuando la naturaleza o complejidad de una actuación lo haga necesario, Vía Oberta podrá contar con asesoramiento profesional externo especializado.

10.2. Recursos materiales

Vía Oberta pondrá a disposición del Plan los medios materiales necesarios para facilitar su aplicación, incluyendo, cuando sea necesario:

- documentación del Plan de Igualdad;
- materiales informativos y de sensibilización;
- medios de comunicación interna;
- documentación de seguimiento y evaluación;
- herramientas para la recopilación de los indicadores;
- y materiales formativos relacionados con la igualdad.

Siempre que sea posible, se utilizarán los recursos materiales y organizativos de los que ya dispone la entidad.

10.3. Recursos económicos

Las medidas previstas en el presente Plan se desarrollarán de acuerdo con las necesidades reales de la entidad y con su disponibilidad presupuestaria.

Cuando una medida requiera una dotación económica específica, Vía Oberta valorará su incorporación a la planificación presupuestaria correspondiente.

Entre los posibles gastos vinculados al desarrollo del Plan pueden incluirse:

- formación y sensibilización;
- materiales informativos;
- asesoramiento especializado;
- actualización de documentación;
- y otras actuaciones que resulten necesarias.

La inexistencia de una partida económica específica no impedirá la aplicación de una medida cuando esta pueda desarrollarse mediante los recursos ordinarios de la entidad.

10.4. Recursos para la formación y sensibilización

Vía Oberta procurará facilitar los recursos necesarios para desarrollar acciones de información, formación y sensibilización en materia de igualdad.

Estas actuaciones podrán realizarse mediante:

- formación presencial;
- formación en línea;
- jornadas;
- reuniones;
- materiales informativos;
- recursos especializados;
- o cualquier otra modalidad adecuada a las necesidades y dimensiones de la entidad.

La formación podrá incluir contenidos relacionados con:

- igualdad de trato y oportunidades;
- prevención de la discriminación;
- prevención del acoso sexual y por razón de sexo;
- conciliación y corresponsabilidad;
- lenguaje inclusivo;
- y perspectiva de género.

10.5. Recursos para la prevención y actuación ante el acoso

Vía Oberta garantizará los medios necesarios para informar a las personas trabajadoras sobre las medidas de prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo.

La persona responsable del Plan de Igualdad, Hebe Annoveli, actuará como persona de referencia para facilitar información y orientación inicial ante posibles situaciones de este tipo.

Esto se entiende sin perjuicio de la utilización del Sistema Interno de Información (Canal Ético) de Vía Oberta cuando corresponda, de acuerdo con el procedimiento interno aprobado por la entidad.

Cuando la naturaleza de los hechos o su complejidad lo haga necesario, Vía Oberta podrá recurrir a asesoramiento profesional especializado externo.

10.6. Recursos para el seguimiento y la evaluación

Para realizar el seguimiento del Plan se utilizarán los medios disponibles en la entidad para recopilar, conservar y analizar la información necesaria.

Se conservará la documentación relacionada con:

- aplicación de las medidas;
- indicadores;
- acciones formativas;
- procesos de selección;
- promociones;
- medidas de conciliación;
- actuaciones de prevención;

- revisiones;
- y evaluaciones.

La información será tratada de acuerdo con la normativa aplicable en materia de protección de datos personales y confidencialidad.

10.7. Adaptación de los recursos a la evolución de la entidad

Los recursos destinados al desarrollo del Plan podrán adaptarse durante su vigencia en función de la evolución de Vía Oberta.

En particular, serán objeto de revisión cuando:

- aumente la plantilla;
- se incorporen nuevos puestos de trabajo;
- se modifique la estructura organizativa;
- aumente la actividad de la entidad;
- se detecten nuevas necesidades en materia de igualdad;
- o el seguimiento del Plan determine la necesidad de adoptar nuevas medidas.

De esta manera, los recursos disponibles podrán evolucionar de forma proporcional a las necesidades reales de la entidad.

10.8. Responsabilidad en la disponibilidad de los recursos

La Presidencia de Vía Oberta, con el apoyo de la persona responsable del Plan de Igualdad, velará para que las medidas previstas dispongan de los recursos necesarios para su aplicación, dentro de las posibilidades de la entidad.

Hebe Annoveli, como responsable del Plan, podrá identificar las necesidades de recursos que se deriven del seguimiento y proponer las actuaciones que considere adecuadas.

La Presidencia valorará y, en su caso, aprobará las decisiones organizativas y económicas necesarias.

10.9. Compromiso de disponibilidad

Vía Oberta se compromete a que el presente Plan de Igualdad constituya un instrumento efectivo de organización, prevención y mejora, y no únicamente una declaración formal de principios.

Por ello, la entidad procurará poner a disposición del Plan los recursos humanos, materiales y económicos que razonablemente sean necesarios para el desarrollo de las medidas previstas, atendiendo siempre a su dimensión y capacidad.

Cuando una necesidad no pueda ser atendida con los recursos internos disponibles, se valorará la posibilidad de recurrir a recursos externos especializados.

La disponibilidad y adecuación de los recursos será objeto de seguimiento durante la vigencia del Plan.

11. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de **cuatro años desde la fecha de su aprobación**, sin perjuicio de las revisiones y actualizaciones que puedan resultar necesarias durante dicho período.

Durante su vigencia, Vía Oberta realizará el seguimiento periódico de las medidas previstas y podrá introducir las modificaciones necesarias para adaptarlas a la evolución de la entidad, de su plantilla y de sus necesidades organizativas.

11.1. Inicio de la vigencia

El Plan entrará en vigor en la **fecha de su aprobación formal por Vía Oberta**.

La fecha de aprobación quedará reflejada en el documento de aprobación correspondiente y permitirá determinar el período exacto de vigencia del Plan.

11.2. Duración

La duración prevista del Plan será de **cuatro años**, salvo que se produzca alguna de las circunstancias que, de acuerdo con la normativa aplicable, hagan necesaria su revisión, modificación o sustitución con anterioridad.

Durante este período se mantendrán vigentes las medidas establecidas, adaptándolas cuando resulte necesario a la realidad de la entidad.

11.3. Revisión durante la vigencia

El Plan podrá ser revisado durante su período de vigencia cuando:

- se produzcan cambios relevantes en la plantilla;
- se incorporen nuevas personas trabajadoras;
- se produzcan modificaciones significativas en la estructura u organización de Vía Oberta;
- se detecten nuevas necesidades en materia de igualdad;
- se produzcan cambios normativos que afecten al contenido del Plan;
- el seguimiento o la evaluación pongan de manifiesto la necesidad de modificar alguna medida;
- o se detecte alguna circunstancia que pueda afectar al cumplimiento de los objetivos establecidos.

Las modificaciones que se realicen deberán quedar documentadas y serán incorporadas al sistema de seguimiento del Plan.

11.4. Adaptación a futuras incorporaciones

Dada la actual dimensión de Vía Oberta, el Plan se ha diseñado teniendo en cuenta que en el momento de su aprobación existe **una única persona trabajadora en plantilla**.

No obstante, el Plan tendrá vocación de aplicación a las futuras incorporaciones de personal.

Cuando se produzcan nuevas incorporaciones, Vía Oberta revisará, cuando resulte necesario, las medidas y mecanismos de seguimiento para garantizar que continúen siendo adecuados a la nueva realidad de la entidad.

En particular, se prestará atención a la evolución de:

- la composición de la plantilla;
- la distribución por sexo;
- las funciones y puestos de trabajo;
- la formación;
- la promoción;
- las condiciones de trabajo;
- las retribuciones;
- la conciliación;
- y cualquier otra materia relevante en materia de igualdad.

11.5. Evaluación final y continuidad

Antes de la finalización de los cuatro años de vigencia se realizará una **evaluación final del Plan**, de acuerdo con lo establecido en el apartado de seguimiento y evaluación.

A partir de los resultados obtenidos, Vía Oberta determinará la necesidad de:

- mantener las medidas existentes;
- modificarlas;
- incorporar nuevas medidas;
- o elaborar un nuevo Plan de Igualdad adaptado a la situación de la entidad en ese momento.

La finalización del período de vigencia no impedirá que las medidas que deban mantenerse continúen aplicándose hasta que se adopte el instrumento que corresponda.

11.6. Compromiso de continuidad

Vía Oberta manifiesta su compromiso de mantener una política activa de **igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres**, más allá del período concreto de vigencia del presente Plan.

La experiencia obtenida durante su aplicación, las evaluaciones realizadas y la evolución de la entidad servirán como base para la mejora continua de sus políticas de igualdad.

12. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de Igualdad se configura como un instrumento **dinámico y susceptible de adaptación**, de manera que pueda responder a los cambios que se produzcan en Vía Oberta durante su período de vigencia.

Las modificaciones que puedan resultar necesarias se realizarán de acuerdo con la normativa aplicable y respetando los principios y objetivos generales establecidos en el presente Plan.

12.1. Supuestos de revisión

El Plan podrá ser revisado y, en su caso, modificado cuando:

- se produzcan cambios relevantes en la plantilla;
- se incorporen nuevas personas trabajadoras;
- se produzcan modificaciones significativas en la estructura organizativa de la entidad;
- se creen nuevos puestos o se modifiquen sustancialmente las funciones existentes;
- se produzcan cambios en la normativa aplicable en materia de igualdad;
- el seguimiento o las evaluaciones realizadas detecten deficiencias o necesidades de mejora;
- se detecten situaciones de discriminación o desigualdad que requieran nuevas medidas;
- se produzcan cambios relevantes en las condiciones de trabajo;
- o cualquier otra circunstancia haga necesario adaptar el contenido del Plan a la realidad de Vía Oberta.

12.2. Iniciativa de modificación

La iniciativa para proponer la modificación del Plan podrá partir de:

- **Hebe Annoveli, responsable del Plan de Igualdad;**
- la Presidencia de Vía Oberta;
- o, cuando proceda, las personas trabajadoras de la entidad.

Las propuestas deberán estar fundamentadas en las necesidades detectadas, en los resultados del seguimiento o evaluación, en cambios normativos o en cualquier otra circunstancia que justifique la revisión.

12.3. Procedimiento de revisión

Cuando se considere necesaria una modificación, la persona responsable del Plan de Igualdad realizará una valoración inicial de la necesidad detectada.

Cuando proceda, se analizará:

1. la situación que motiva la revisión;
2. la medida o medidas afectadas;
3. los objetivos que deben mantenerse o modificarse;
4. las nuevas medidas que puedan resultar necesarias;
5. los recursos necesarios para su aplicación;
6. y los indicadores que permitan realizar su seguimiento.

La propuesta será trasladada a la **Presidencia de Vía Oberta** para su valoración y, en su caso, aprobación.

Cuando la normativa aplicable exija la participación o intervención de otras personas u órganos, se actuará de acuerdo con los requisitos establecidos legalmente.

12.4. Documentación de las modificaciones

Toda modificación del Plan deberá quedar **debidamente documentada**.

La documentación podrá incluir:

- motivo de la modificación;
- fecha de la revisión;
- medidas afectadas;
- modificaciones introducidas;
- responsables de su aplicación;
- indicadores de seguimiento;
- y fecha de entrada en vigor de la modificación.

Las modificaciones se incorporarán a la documentación interna del Plan para garantizar su trazabilidad.

12.5. Comunicación de las modificaciones

Cuando una modificación afecte directamente a las personas trabajadoras, Vía Oberta facilitará la información correspondiente.

En particular, se comunicarán, cuando proceda:

- nuevas medidas de igualdad;
- modificaciones de las medidas existentes;
- cambios en los procedimientos internos;
- modificaciones relacionadas con conciliación;
- cambios en las medidas de prevención y actuación frente al acoso;
- y cualquier otra modificación que afecte a los derechos o condiciones de las personas trabajadoras.

La información se facilitará de forma accesible y adecuada a las características de la entidad.

12.6. Modificaciones derivadas de cambios normativos

Cuando se produzcan modificaciones legislativas que afecten al contenido del presente Plan, Vía Oberta revisará las medidas correspondientes para garantizar su adecuación a la normativa vigente.

La revisión será impulsada por **Hebe Annoveli, responsable del Plan de Igualdad**, con el apoyo de la Presidencia.

Cuando la modificación normativa requiera conocimientos técnicos o jurídicos especializados, Vía Oberta podrá recurrir a **asesoramiento externo especializado**.

12.7. Modificaciones derivadas del seguimiento y evaluación

Las conclusiones obtenidas mediante el seguimiento anual, la evaluación intermedia o la evaluación final podrán dar lugar a modificaciones del Plan.

En particular, podrán revisarse aquellas medidas que:

- no hayan podido ejecutarse;
- presenten un grado de cumplimiento insuficiente;
- no hayan producido los resultados esperados;
- hayan dejado de ser adecuadas;
- o requieran una adaptación a la nueva realidad de la entidad.

También podrán incorporarse **nuevas medidas** cuando se detecten necesidades que no estuvieran previstas inicialmente.

12.8. Adaptación a futuras incorporaciones de personal

La incorporación de nuevas personas trabajadoras podrá determinar la necesidad de revisar determinadas partes del Plan, especialmente aquellas relacionadas con:

- selección y contratación;
- clasificación profesional;
- formación;
- promoción;
- condiciones de trabajo;
- retribuciones;
- conciliación;
- prevención del acoso;
- comunicación;
- y seguimiento.

La finalidad será garantizar que el Plan continúe siendo adecuado a la estructura real de Vía Oberta y que sus medidas puedan aplicarse efectivamente a la nueva composición de la plantilla.

12.9. Aprobación de las modificaciones

Las modificaciones sustanciales del Plan serán aprobadas por la **Presidencia de Vía Oberta**, respetando, cuando corresponda, los procedimientos de participación y consulta establecidos por la normativa aplicable.

Las modificaciones entrarán en vigor en la fecha que se determine en el documento de aprobación correspondiente.

12.10. Registro y conservación

Vía Oberta conservará una copia actualizada del Plan y de las modificaciones que se realicen durante su vigencia.

Vía Oberta procederá a solicitar la inscripción del presente Plan de Igualdad en el registro público correspondiente, de conformidad con la normativa vigente.

La documentación permitirá identificar:

- la versión vigente;
- las modificaciones realizadas;
- la fecha de cada modificación;
- los motivos que las justifican;
- y las medidas que hayan sido sustituidas, modificadas o incorporadas.

De esta manera se garantizará la **trazabilidad y actualización** del Plan durante todo su período de vigencia.

12.11. Principio de proporcionalidad

La aplicación del presente procedimiento tendrá en cuenta en todo momento la **dimensión y estructura de Vía Oberta**.

Dado que actualmente la entidad cuenta con una única persona trabajadora, los procedimientos de revisión y modificación se desarrollarán de manera proporcionada a su estructura, sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones legales que resulten aplicables.

En caso de que la plantilla aumente, Vía Oberta adaptará progresivamente los mecanismos de participación, seguimiento y revisión a la nueva realidad de la entidad.

12.12. Compromiso de actualización

Vía Oberta se compromete a mantener el presente Plan **actualizado, operativo y adaptado a la realidad de la entidad** durante toda su vigencia.

La responsabilidad de detectar posibles necesidades de actualización corresponderá especialmente a **Hebe Annoveli, como responsable del Plan de Igualdad**, en el marco de las funciones de seguimiento y evaluación establecidas en este documento.

La Presidencia de Vía Oberta proporcionará el apoyo necesario para que las modificaciones que resulten procedentes puedan ser valoradas y, en su caso, aprobadas y aplicadas.

13. APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente **Plan de Igualdad de Vía Oberta** ha sido elaborado con el objetivo de establecer un marco de actuación para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, prevenir cualquier forma de discriminación por razón de sexo y promover una cultura organizativa basada en el respeto, la igualdad y la no discriminación.

El Plan ha sido elaborado teniendo en consideración la **dimensión, estructura y realidad actual de Vía Oberta**, así como la existencia de una única persona trabajadora en el momento de su elaboración, sin perjuicio de su aplicación a las futuras incorporaciones de personal.

13.1 Aprobación

Una vez finalizado el proceso de elaboración y consulta previsto en el presente Plan, y teniendo en cuenta las aportaciones que, en su caso, hayan sido formuladas por la persona trabajadora, **el Plan de Igualdad será aprobado por Vía Oberta, a través de su Presidencia, en su condición de representante legal de la entidad.**

La aprobación del Plan implica el compromiso de la entidad con la aplicación efectiva de las medidas previstas y con su seguimiento y evaluación durante el período de vigencia establecido.

La documentación correspondiente al proceso de consulta y aprobación se conservará junto con el Plan de Igualdad.

13.2. Responsable del Plan

La entidad designa como **responsable del Plan de Igualdad** a:

Hebe Annoveli

Profesional de la psicología y responsable del Plan de Igualdad de Vía Oberta

Corresponderá a la persona responsable del Plan impulsar, coordinar y realizar el seguimiento de las medidas previstas, así como proponer las modificaciones o actuaciones de mejora que puedan resultar necesarias.

La responsable del Plan contará con el apoyo y respaldo de la Presidencia de Vía Oberta.

13.3. Entrada en vigor

El presente Plan entrará en vigor en la fecha de su aprobación y tendrá una vigencia de **cuatro años**, sin perjuicio de las revisiones y actualizaciones que puedan realizarse durante dicho período de acuerdo con lo establecido en el propio Plan y en la normativa aplicable.

13.4. Compromiso de aplicación

Vía Oberta se compromete a desarrollar el presente Plan de forma efectiva y progresiva, adaptando sus medidas a la evolución de la entidad y de su plantilla.

Asimismo, se compromete a realizar el seguimiento y evaluación previstos y a introducir, cuando resulte necesario, las modificaciones que permitan mantener el Plan actualizado y adecuado a la realidad de la organización.

Fecha de aprobación: 11 de septiembre de 2026

Vigencia: 4 años