I PLAN DE IGUALDAD CÁRITAS DIOCESANA DE MÉRIDA-BADAJOZ



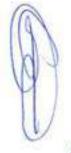
Diciembre 2007



INDICE

1	PRI	ESENTACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	3
2	PA	RTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD	4
3	ÁM	BITO TERRITORIAL, PERSONAL Y TEMPORAL DE APLICACIÓN	4
4	PRI	NCIPIOS GENERALES RECTORES DEL PLAN DE IGUALDAD	4
5	RES	SUMEN DEL DIAGNÓSTICO DEL PLAN DE IGUALDAD	5
6	ОВ	JETIVOS ESTRATÉGICOS DEL PLAN DE IGUALDAD	8
7	AC	CIONES A DESARROLLAR: MEDIDAS, INDICADORES Y CRONOGRAMA	9
8	CAI	LENDARIO DE IMPLANTACIÓN	21
9	SEC	GUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD	34
9.	150	ÓRGANOS ENCARGADOS DEL SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD	
10	EV/	ALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	35
10	0.1	EVALUACIÓN INTERMEDIA	35
11	PRO	OCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	36
12	ANI	EXOS	38
Ar Ar Ni	NEXO NEXO EGOC	II: HOJA ESTADÍSTICA	38











1 PRESENTACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

Cáritas Diocesana de Mérida-Badajoz es el organismo oficial de la Iglesia Católica para orientar, promover y coordinar la acción caritativo-social en la Archidiócesis de Mérida-Badajoz.

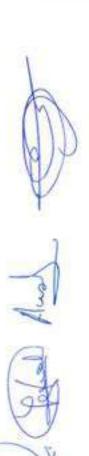
Es una organización diocesana erigida canónicamente, con personalidad jurídica propia y reconocida civilmente, gozando de plena autonomía en la administración de sus propios bienes y recursos.

La misión de Cáritas, como acción organizada de la comunidad cristiana y manifestación del amor de Dios a todas las personas, preferentemente a las más empobrecidas y excluidas, es promover, con ellas, el desarrollo integral y la transformación personal y social para la construcción de un mundo más humano y justo.

La organización cuenta con varias áreas, divididos según la actividad de la que se encarga cada uno. Así, tenemos como principales departamentos y áreas de estudio:

- Órganos de Gobierno.
- Área de Administración y Gestión.
- Área de Inclusión Social.
- Área de Animación Comunitaria.
- Área de Comunicación
- Area de Sensibilización y Captación de Recursos.
- Área de Desarrollo de Personas.

DATOS DE LA ORGA	NIZACIÓN
Rexonseriel	CÁRITAS DIOCESANA DE MÉRIDA BADAJOZ.
Wéti	https://www.caritasmeba.es/
NE	R0600048C
Dismisi le scolal	c/ Manuel Saavedra, nº2, 3ª Planta 06006 Badajoz
Ferma juniulian	Organización sin ánimo de lucro
Año de constitución	1962
Responsable de la Ei	ntidad
Nontre	Jesús Pérez Mayo
Gargo	Director
Telf	924 23 11 57
e mal	secretaria.cdemba@caritas.es
Responsable de Igua	ldad
Nombre	Yolanda Carrasco Morato
e mail	ycarrasco.cdmeba@caritas.es
ACTIVIDAD	
Sector Adividad	Servicios sociales
CNAE	No procede



Description de la actividad	Acción soci	al					
Dispersión geográfica y emblio de actuación	Diócesis de	Mérida-Ba	adajoz				
DIMENSIÓN							
Personas Trabajodoras (stanti la complete duranto ejercicio 2021)	Milleres	34	P (amb)	14	Total	48	
Certific risk (file) ju	1					1000	
ORGANIZACIÓN DE LA	GESTION D	E PERSOI	VAS				
Dispone do departument personal	() (t)=	donde se formació nóminas Respect	e regula on. En lo se lleva o al pro	rea de Desar o el proceso de o que respecta a a cabo por A ceso de Selec la Secretaria	e acogida a la ges administr cción la p	i y tión de ación. ersona	
Cardificados e rocumbolos Iguardad objenidos	liantes dos	No se di	spone				
Representación Legal de Trabajadores y Trabajad		Mujeres	2	Hombres	1	Total	3

2 PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Este Plan de Igualdad es suscrito por la Comisión Negociadora constituida para su elaboración y aprobación: de un lado, la parte de la organización, representada por miembros de la Dirección; de otro lado, la parte social, representada por los/as delegados/as de personal de Cáritas Meba.

En el Anexo III se hace constar la constitución de la Comisión

3 ÁMBITO TERRITORIAL, PERSONAL Y TEMPORAL DE APLICACIÓN

El I Plan de Igualdad de CARITAS MEBA tiene ámbito provincial y será de aplicación a la totalidad del personal del centro de trabajo de Badajoz, que en la actualidad es el único.

Teniendo en cuenta que las medidas propuestas no pueden abordarse todas al mismo tiempo y que el avance en las soluciones será progresivo, el período de vigencia de este Plan será de 4 años desde su fecha de Registro: Enero 2023 a enero 2027.

El Plan permanecerá en vigor hasta la aprobación del siguiente, sin que, en su caso, su duración máxima exceda del periodo de 4 años referido y previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020.

4 PRINCIPIOS GENERALES RECTORES DEL PLAN DE IGUALDAD

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

 Transversalidad: integra el principio de igualdad en la organización de forma transversal.



- Integrador: dirigido al conjunto de la plantilla, mujeres y hombres, no sólo a las primeras.
- Negociado: considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes: Dirección de la organización y conjunto de la plantilla.
- Sistemático: el objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos y procedimientos sistematizados.
- Flexibilidad: se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- Temporalidad: termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.

5 RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO DEL PLAN DE IGUALDAD

Partiendo de los art. 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en lo sucesivo, LOI) donde se define el concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas y organizaciones, se ha realizado un informediagnóstico con un estudio detallado sobre la situación de mujeres y hombres en la organización, basado en una recogida de información cuantitativa y cualitativa que ha permitido detectar las desigualdades existentes y formular propuestas correctoras.

Los datos analizados corresponden al periodo 1 de enero de 2021 a 31 de diciembre de 2021, siendo la fecha de recogida marzo-abril de 2022, e interviniendo en su elaboración, los asesores externos y la Comisión Negociadora constituida según Anexo III.

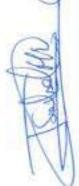
Las áreas objeto de estudio han sido, por una parte, las calificadas como obligatorias por el artículo 7.1 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (en lo sucesivo, R.D. 901/2020). Por otra parte, se incluyó en el diagnóstico las siguientes materias voluntarias, aprobadas por la Comisión Negociadora en sesión de 26 de abril de 2022:

- Protección a las victimas de violencia de género.
- Comunicación incluyente.
- Seguridad y salud laboral
- Relación de la organización con su entorno.
- Opinión de la plantilla y de la Dirección.

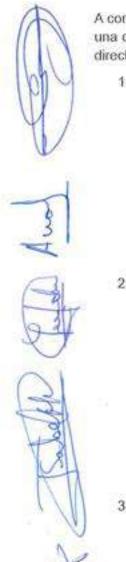
En este contexto, En el ejercicio 2021 Cáritas contó con una plantilla total de 48 personas trabajadoras. De estas 48 personas 44 son trabajadores/as fijos y 4 son trabajadores/as temporales.

Del análisis realizado, se desprende que la plantilla está feminizada, ya que de las 48 personas trabajadoras que forman parte de Cáritas en 2021, 14 fueron hombres (28,57%) y 34 fueron mujeres (71,43%).

Si se realiza dicho análisis por departamentos o áreas, se obtiene que los departamentos de Inclusión Social y Animación Comunitaria y órganos de Gobierno están Feminizados, sin embargo, Administración y Gestión, Comunicación, Sensibilización y captación de recursos y Desarrollo de personas, están masculinizados.







A continuación, se detalla la información y valoración con perspectiva de género sobre cada una de las materias analizadas, identificando situaciones de desigualdad o discriminación, directa o indirecta, que pudieran persistir en la organización:

 En el proceso de selección y contratación, se detecta que la organización dispone de protocolo de selección de personal IT03-PP-02, donde se establecen criterios de igualdad, neutralidad y transparencia, además está definida una comisión de selección para cada proceso de selección abierto. Ante una posible vacante, se realiza difusión interna, para priorizar la selección de personal propio de la organización.

Se evidencia que es necesario garantizar la implantación efectiva del actual procedimiento, así como realizar programas de sensibilización, orientación y formación en los principios de igualdad, a las personas responsables de la selección de personal.

2. En cuanto a formación, se observa que la organización dispone de un plan de formación estructurado que permite dar respuesta a las necesidades de la plantilla, además la organización cuenta con plataforma de formación "on line", lo que favorece la realización de formación a toda la plantilla, no existiendo discriminación alguna en relación a esta materia.

Además, los miembros de la Comisión Negociadora del plan de igualdad cuentan con formación en materia de igualdad.

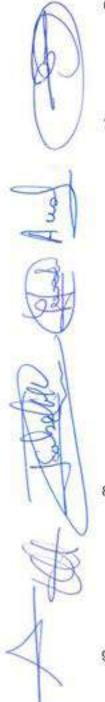
Por último, destacar que no se incorpora la igualdad como un objetivo ni como materia de la formación, por ejemplo, en la acogida de nuevos trabajadores. No se han realizado formaciones de igualdad de género a la totalidad de la plantilla, sólo a los miembros de la Comisión Negociadora.

3. En lo que respecta a clasificación profesional, La asignación de las categorias profesionales se lleva a cabo conforme a criterios, de tipo de función que realizan, nivel de estudios y nivel de responsabilidad del puesto, si bien debe trabajarse dicha revisión de Perfiles de puestos de trabajo por competencias, introduciendo además la evaluación de desempeño anual.

Se evidencia puestos completamente feminizados en la mayoría de los casos y en algunos casos masculinizados, quedando ausente composición equilibrada en la mayoría de los puestos. Si bien, como hemos mencionado anteriormente, dichas diferencias no obedecen a criterios discriminatorios.

Se debe de trabajar para conseguir que las diferentes áreas sean equilibradas en cuanto a porcentaje de hombres-mujeres.

- 4. En relación con los aspectos de promoción profesional, se detecta que es necesario trabajar más el procedimiento de promoción interna; establecerse de forma clara cuáles serían los criterios, métodos y procesos utilizados en el desarrollo y promoción profesional, así como los canales de información y/comunicación, para asegurar la máxima transparencia.
- En referencia a la materia condiciones de trabajo la organización aplica todas las exigencias recogidas en el convenio colectivo referidas a condiciones de trabajo. No se observan diferencias apreciables entre las áreas o departamentos feminizados o masculinizados en cuanto a condiciones laborales.

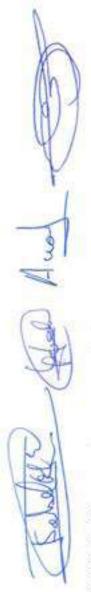


- 6. En referencia al ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, se evidencia que Cáritas MEBA cumple en este sentido con lo establecido legalmente, e incluso, permitiendo medidas que van más allá del mero cumplimiento legal. Si bien, se evidencia un alto porcentaje de trabajadores que no conocen las medidas actualmente existentes, lo cual es un indicio de la necesidad de reforzar la comunicación de las medidas actualmente existentes.
- 7. En cuanto a retribuciones, incluyendo la auditoría salarial entre mujeres y hombres las conclusiones generales obtenidas han sido que Cáritas dispone de un sistema retributivo objetivo e igualitario. Las remuneraciones se encuentran clasificadas y fijadas en función de los puestos de trabajo y los complementos, en su mayoria derivados del convenio colectivo. Si bien, se detectan ciertas diferencias en cuanto a los puestos que ocupan las mujeres, además de la feminización de la entidad, que cuenta con un 70,37% de mujeres frente a un 29,63% de hombres en 2021. Las únicas brechas salariales existentes en la entidad en 2021 se dan en algunos complementos salariales, no observándose diferencias en cuanto al salario base.

Existen diferencias significativas entre la clasificación por grupos que la entidad realiza acorde a convenio y la agrupación obtenida por la valoración de puestos de trabajo, encontrándose determinados puestos en un grupo que no les corresponde.

Aplicando la perspectiva de género a lo anterior, puede entenderse que las funciones desempeñadas en Cáritas se asocian en la sociedad, normalmente, más a las mujeres que a los hombres, como ocurre en el ámbito doméstico y de cuidados. Ésta podría constituir la causa subyacente de una mayor presencia de mujeres que de hombres en la entidad, con mayor antigüedad y promoción.

- 8. En relación al apartado de infrarrepresentación femenina y masculina. De forma generalizada, se observa que los puestos de responsabilidad son ocupados por mujeres. Se evidencia una clara identificación por parte de la plantilla de aquellos puestos que están infrarrepresentados por mujeres y hombres. Se debe favorecer la entrada de personas del sexo menos representado en las áreas en los que exista un desequilibrio. Se evidencia la necesidad de incorporar hombres a la plantilla para que sea una plantilla equilibrada.
- 9. En lo que respecta al aspecto de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, en CÁRITAS, se dispone de una Politica de Prevención del Acoso, y de canal de denuncias, además de un Código de conducta, todo ello comunicado a través de la propia web de la entidad. Si bien, se observan dudas en la plantilla respecto a los métodos existentes, así como las medidas disciplinarias a llevar a cabo por la entidad en caso de producirse casos en este sentido. Por otro lado, se detecta la necesidad de incidir en la comunicación al personal tanto de la Política de prevención del acoso, procedimiento, canal de denuncias y Código de conducta.
- 10. Atendiendo a la protección a las víctimas de violencia de género, no se evidencia que se hayan producido casos de violencia de género. Si bien la organización no dispone de protocolo definido de actuación ante casos de violencia de género. Así como reforzar la formación en relación a "violencia de Género" para toda la plantilla.



- En relación a la materia de Comunicación incluyente y no sexista, no se evidencia que la organización haya establecido un procedimiento de comunicación incluyente y no sexista.
- 12. En cuanto al aspecto de Seguridad y Salud laboral, No se observan casos de discriminación en la organización en lo que respecta a aspectos relacionados con la seguridad y salud de los trabajadores, si bien, cabe destacar en el análisis de opinión de la plantilla la situación de desprotección detectada por las trabajadoras que realizan turnos de tarde y noche en los centros de acogida.
- 13. la relación de la organización con su entorno se pone de manifiesto que la organización realiza comunicación del código ético, así como del canal de denuncias a los proveedores para que puedan de algún modo, denunciar cualquier hecho o incumplimiento del código de la entidad. Por otro lado, la organización realiza anualmente, una evaluación de proveedores, para analizar su desempeño respecto a cuestiones sociales (entre ellas las de igualdad). A priori, no se detecta la necesidad de llevar a cabo nuevas acciones por la entidad en esta materia.
- 14. Por último, en relación con la materia voluntaria de la opinión de la plantilla y de la dirección sobre el desarrollo del Plan de Igualdad y la sensibilización en materia de igualdad, se ha realizado una primera valoración de la plantilla, y la idea es continuar realizando dichas valoraciones, a lo largo del proceso de implantación del plan (año 2 y 4) y poder establecer métricas para comparar resultados, con lo detectado inicialmente.

6 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL PLAN DE IGUALDAD

A la luz de la información inferida del diagnóstico de situación, el objetivo principal del l Plan de Igualdad es conseguir la plena igualdad entre mujeres y hombres en CÁRITAS, en toda su estructura y política de gestión, corrigiendo los desequilibrios y previniendo potenciales desequilibrios futuros.

De forma más concreta, especificándose en función del área de actuación, los objetivos estratégicos que marcarán el camino de las medidas correctoras de este Plan son los siguientes:

- Promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro del Equipo Humano de CÁRITAS, combatiendo cualquier forma de discriminación, acoso o segregación por razón de sexo
- Mantener la igualdad de género en todos los ámbitos de funcionamiento e incidencia de la organización.
- Fomentar la participación de toda la plantilla en la implantación de tas medidas recogidas en este plan.
- Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
- Potenciar y facilitar el desarrollo de la corresponsabilidad y la conciliación de la vida profesional, personal y familiar de todas las personas trabajadoras de CÁRITAS MEBA.



 Reforzar la formación y sensibilización en materia de género de las personas que trabajan en la entidad, velando por asegurar la incorporación de la perspectiva de género en todas y cada una de las acciones, programas, proyectos y comunicaciones internas y externas.

7 ACCIONES A DESARROLLAR: MEDIDAS, INDICADORES Y CRONOGRAMA

Estos objetivos anteriormente expuestos han llevado a una serie de medidas encaminadas a su consecución y a la de una efectiva igualdad de oportunidades entre los y las trabajadoras. Estas medidas se han estructurado de la siguiente forma:

1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivo estratégico 1

Contar con un proceso de selección y contratación sistematizado que garantice el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

		ÁREAS O		CRONOGRAMA						
	MEDIDAS	DEPARTAMENTOS IMPLICADOS	RECURSOS	2023	2026	2025	2026	2027		
1.1	Garantizar la implantación del actual procedimiento de selección y contratación (ITO3-PP-02), asegurándose que incluya los criterios y canales de información y/o comunicación a seguir en los procesos de selección y contratación, que sirva para verificar que se llega por igual a mujeres y hombres.	DESARROLLO DE PERSONAS DIRECCIÓN	Técnicos Personales	n						
1.2	Garantizar que los guiones para las entrevistas y las pruebas de selección y contratación no incluyan preguntas discriminatorias por razón de sexo	DESARROLLO DE PERSONAS	Técnicos Personales	11						
1.3	Incluir en el procedimiento de selección y contratación pautas de actuación para una selección no sexista poniendo especial interés en aquellos puestos considerados masculinizados o feminizados.	DESARROLLO DE PERSONAS	Técnicos Personales	п				. 6		
1.4	Reatizar programas de sensibilización, orientación y formación en los principios de igualdad de oportunidades para las personas que en su momento sea responsables de la selección de personal y RR.HH de cada área.	DESARROLLO DE PERSONAS DIRECCIÓN	Técnicos Personales	21						
1.5	Incluir criterios y pautas en materia de igualdad en los contratos suscritos o que se suscriban con las empresas en las que se externaliza la selección y contratación de personal.	DESARROLLO DE PERSONAS ADMINISTRACIÓN	Técnicos Personales	21						
1.6	Garantizar el libre acceso de los trabajadores y trabajadoras de la organización a presentar sus candidaturas a las vacantes internas, mediante la publicación de las mismas.	DESARROLLO DE PERSONAS DIRECCIÓN	Técnicos Personales	п						
1.7	Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección llevados a cabo por la organización, así como de sus resultados, para su trastado de forma periódica a la Comisión de Seguimiento del I Plan de Igualdad.	DESARROLLO DE PERSONAS DIRECCIÓN	Técnicos Personales	п	п	n	ж	ा		
	INDICADORES		MEDIDA A LA QUE SE REFIERE		cc	NTRO	DL.			

Verificar el contenido del procedimiento de selección	1.1, 1.2 y 1.3	Medida realizada en tiempo programado
Verificar et guion de las entrevistas	1,2	Medida realizada en tiempo programado
Nº de programas de sensibilización en igualdad at año	1,4,	Anual
Verificar la existencia de la información desagregada	1.7.	Anual
N° de comunicaciones de vacantes a la plantilla /año	1,7.	Anual



		2. FORM	ACIÓN							
	Objetivo estratégico 2	jualdad de oportu ncial y técnico de plantilla en iguald	todos y toda							
	A Section 1		ÁREAS O		CRONOGRAM				A	
	MED	IDAS	DEPARTAMENTOS IMPLICADOS	RECURSOS	2023	2024	2025	2024	2027	
2.1.	desarrollo de habilidade propias de cada puesto d	ción de formaciones para el s que excedan de las tareas e trabajo (idiomas, creatividad, sean realizadas en igual r mujeres.	DESARROLLO DE PERSONAS	- Técnicos - Personales	17-27					
2.2	Realizar acciones de fori	nación en materia de Igualdad nten cargos de responsabilidad	DESARROLLO DE PERSONAS	- Técnicos - Personales		11-21				
2.3	personas miembros de	ormación específica para las la comisión de seguimiento y se de poner en marcha las e olan.	DESARROLLO DE PERSONAS	- Técnicos - Personales - Económicos		11-21		Ď.	RI	
2.4.		cogida de Cáritas, formación en	DESARROLLO DE PERSONAS	Técnicos - Personales	17-21		ALICON S	000		
		INDICADORES		MEDIDA A LA QUE SE REFIERE		cc	ONTR	OL.	2902	
	var un control de formacione a garantizar el acceso igual	es realizada de forma anual, desa Itario a las mismas	gregada por sexo,	2.1.			Anual			
dir	igidas a los mandos de res _l			2.2.		Į,	Anual			
	Verificar la realización de acciones formativas, con contenidos de igualdad, dirigidas a la Comisión de seguimiento			2.3.	dedid		lizada gram		emp	
Ve	rificar la revisión del plan d	e acogida de caritas		2.4	dedid		lizada gram		emp	

(Objetivo estratégico 3	Regular un sistema de discriminación por género	clasificación p	rofesional	que	gara	ntice	la	no
-	ARCHAN EMBORNE - WOOD	discriminación por genero	ÁREAS D			CRO	NOGR	AMA	0.
	MED	IDAS	DEPARTAMENTOS IMPLICADOS	RECURSOS	2023	2024	2025	2026	2027
3.1.	completamente neutra competencias y funcion profesionales asegurando	n de puestos de trabajo (DPT) en cuanto a requisitos, es de todas las categorías o criterios objetivos y neutros y as de selección, promoción y	DESARROLLO DE PERSONAS DIRECCIÓN	Técnicos Personales	41				
3.2.		perfiles de puestos de trabajo oduciendo en la misma la o anual	DESARROLLO DE PERSONAS DIRECCIÓN	Técnicos Personales	4T	AT.	AT.	4T	ÁT
3.3.		ones masculinas o femeninas ros en la denominación de la	DESARROLLO DE PERSONAS DIRECCIÓN	Técnicos Personales	67				
3.4	Actualizar la DPT anual produzcan cambios signif	mente o en caso de que se icativos en la plantilla.	DESARROLLO DE PERSONAS DIRECCIÓN	Técnicos Personales	41	41	AT	AT	ÁT
		INDICADORES		MEDIDA A LA QUE SE REFIERE		C	ONTR	OL.	
Co	mprobar la creación/actual	ización de la DPT.		3.1 y 3.2		edida empo	0.00		
	rificar si en la redacción nocimientos necesarios par	de la DPT se incorporan las a cada puesto	competencias y	3.2 y 3.3.		edida empo			
Co	mprobar la última edición d	le la DPT en comparación con la	previa	3.4		Anı	uatme	ente	
cla		do los posibles criterios discri profesionales y las posibles		3.3	1 3 3 3	edida empo	1000000		C4.00

		4. PROMOCIÓN P	ROFESIONAL						
0	bjetivo Estratégico 4	Promover el acceso de las n donde estén subrrepresenta		s grupos, cat	egor	ías y	pues	tos	
			ÁREAS O			CRO	NOGR	AMA	
	ME	DIDAS	DEPARTAMENTOS IMPLICADOS	RECURSOS	2023	2024	2025	2026	2027
4,1	Garantizar la impla promoción interna	ntación del procedimiento de	Desarrollo de personas	Personales	4T	41	AT		
4.2		cación transparente sobre las lucen y requisitos para poder a a valoración	Desarrollo de personas	Personales		4T	ĀĪ		
4.3	que les permita o responsabilidad (Lidera	s, como a hombres en materias ocupar puestos de mayor azgo, Dirección de equipos y ormación se imparta en horario	Desarrollo de personas	Personales		41	4T	Cortect	
4.4	equivalentes de idoneida de trabajo, accedan muj puestos en los que	lidas activas, que, en condiciones ad y competencia para el puesto eres/hombres a las vacantes de estén subrepresentadas/os, irección y mandos responsables.	Desarrollo de personas	Personales		41	41	Sept.	S ag
		INDICADORES		MEDIDA A LA QUE SE REFIERE		C	ONTRO	OL.	
	rificación de la existencia ctados	del protocolo de promoción con la	s contenidos	4,1	1000		reali: progr	0.0000000000000000000000000000000000000	585.51
N*	de comunicaciones realiz	adas al año		4.2			Anual		
		is al año relacionadas con adquisi ra ocupar cargos de responsabilid		4.3		- 50	Anual		

		5. CONDICIONES I	DE TRABAJO						
3	Objetivo Estratégico 5	lecuada en materi especialmente de					toda	s	
	15	N	ÁREAS O			CRO	NOGR	AMA	
	MEI	DIDAS	DEPARTAMENTOS IMPLICADOS	RECURSOS	2023	2024	2025	2026	2027
5.1	prevención de riesgos	tar la normativa vigente sobre laborales para las mujeres lo dar información específica y ria.	ADMINISTRACIÓN SERV. DE PRL DIRECCIÓN	Personales		ìΤ			
5.2	Trabajar el derecho a la laboral	desconexión digital en el ámbito	DESARROLLO DE PERSONAS	Personales			41		
		INDICADORES		MEDIDA A LA QUE SE REFIERE		С	ONTR	OL.	
	rificar la puesta en conocin ormadas y a través de qué	niento del Plan de Prevención, nº d medios.	e trabajadoras	5.1	Medic		dizad gram	a en ti ado	emp
	rificar el establecimiento d sconexión digital en el ámb	e medidas que garanticen el dereci ito laboral	ho a la	5.2			Anua		

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

Objetivo Estratégico 6

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

DEPARTAMENTOS IMPLICADOS RECURSOS 2023 2024 2025 2026 Permitir el Trabajo a distancia en aqueltos puestos y por el periodo en que sea posible, acordando las condiciones con la RLT y con la puesta en conocimiento de la Comissión de Seguimiento. Reforzar de forma anual la comunicación sobre las medidas de conciliación existentes. Sensibilizar de forma interna y externa sobre el uso de los medios electrónicos y dispositivos digitales, en aras como de la vida personal, laboral y familiar de los empleados y las empleadas, procurando evitar envíos de e-mails o mensajes una vez finalizada la jornada laboral. Nº de permisos concedidos (diferenciados) /Nº permisos solicitados. DESARROLLO DE PERSONAS Personales 11 41 41 41 41 41 41 41 41 41 41 41 41 4			ÁREAS O		CRONOGRAMA					
el periodo en que sea posible, acordando las condiciones con la RLT y con la puesta en conocimiento de la Comisión de Seguimiento. 6.2 Reforzar de forma anual la comunicación sobre las medidas de conciliación existentes. Sensibilizar de forma interna y externa sobre el uso de los medios electrónicos y dispositivos digitales, en aras al respeto del tiempo de descanso y/o vacaciones, así como de la vida personal, laboral y familiar de los empleados y las empleadas, procurando evitar envíos de e-mails o mensajes una vez finalizada la jornada laboral. INDICADORES PERSONAS Personales AT 41 41 47 AT 41 41 47 CONTROL MEDIDA A LA QUE SE REFIERE Nº de permisos concedidos (diferenciados) /Nº permisos solicitados. 6.1 Anual Medida realizada de liempo programato.		MEDIDAS	DEPARTAMENTOS	RECURSOS	2023	2024	2025	2026	2027	
Reforzar de forma anual la comunicación sobre las medidas de conciliación existentes. Sensibilizar de forma interna y externa sobre el uso de los medios electrónicos y dispositivos digitales, en aras al respeto del tiempo de descanso y/o vacaciones, así como de la vida personal, laboral y familiar de los empleados y las empleadas, procurando evitar envíos de e-mails o mensajes una vez finalizada la jornada laboral. INDICADORES Nº de permisos concedidos (diferenciados) /Nº permisos solicitados. 6.1 Anual Medida realizada di tiempo programano.	6.1	el periodo en que sea posible, acordando las condiciones con la RLT y con la puesta en conocimiento de la Comisión			п					
6.3 los medios electrónicos y dispositivos digitales, en aras al respeto del tiempo de descanso y/o vacaciones, así como de la vida personal, laboral y familiar de los empleados y las empleadas, procurando evitar envíos de e-mails o mensajes una vez finalizada la jornada laboral. INDICADORES INDICADORES INDICADORES INDICADORES MEDIDA A LA QUE SE REFIERE CONTROL Verificación de la realización de la campaña. 6.1 Anual Medida realizada di tiempo programano	6.2		The second of the second secon	Personales	AT	41	AT	47	41	
INDICADORES LA QUE SE REFIERE Nº de permisos concedidos (diferenciados) /Nº permisos solicitados. 6.1 Anual Verificación de la realización de la campaña. 6.2 Medida realizada tiempo programa.	6.3	los medios electrónicos y dispositivos digitales, en aras al respeto del tiempo de descanso y/o vacaciones, así como de la vida personal, laboral y familiar de los empleados y las empleadas, procurando evitar envios de	-DIRECCIÓN	Personales			4T			
Verificación de la realización de la campaña. 6.2 Medida realizada tiempo programa:		INDICADORES		LA QUE SE		C	ONTR	OL.		
Verificación de la realización de la campaña. 6.2 tiempo programa:	N° c	le permisos concedidos(diferenciados) /N* permisos solicita	ados.	6.1			Anua	1		
Verificación de realización de la campaña de sensibilización. 6.3 Anual	Ver	ficación de la realización de la campaña.		6.2	52500	0.0377	1/0/3/11	7000454	0.50	
1. nonretning ng saturong ng 1919-1919 (1919-1919) (1919-1919-1919) (1919-1919-1919-1919-1919-1919-1919-191	Ver	ificación de realización de la campaña de sensibilización.		6.3			Anua	Į.		



The part of the pa

7. RETRIBUCIÓN

Objetivo Estratégico 7

Garantizar que la brecha retributiva que eventualmente pueda producirse obedece a causas justificables objetivamente y en ningún caso a cuestiones de sexo.

		ÁREASO		11	CRO	NOGR	AMA	2
	MEDIDAS	DEPARTAMENTOS IMPLICADOS	RECURSOS	2023	2024	2025	2026	202
7.1.	Revisar los criterios para la percepción de complementos salariales y extrasalariales y revisar la adecuada aplicación de cada uno por puesto de trabajo.	- DIRECCIÓN - DESARROLLO DE PERSONAS	Personales	n	π	11	ŧτ	п
7.2	Realización de diagnósticos regulares, de modo anual, para analizar las posibles brechas salariates tanto desde la perspectiva de nuevas contrataciones como a nivel interno.	- DESARROLLO DE PERSONAS - DIRECCIÓN	Personales	п	п	н	н	n
7,3	Comprobar que las diferencias retributivas en lo referido a los cuadros y mandos están justificadas en criterios de mérilo, capacidad, cumplimiento de objetivos y nivel de desempeño, todo ello, en relación con la política y sistema retributivo implantado y desarrollado por la organización.	- DESARROLLO DE PERSONAS - DIRECCIÓN	Personales	ir	п	17	w	п
	INDICADORES		MEDIDA A LA QUE SE REFIERE		CC	ONTR	DL.	
Ve	rificar la revisión de los criterios y su adecuada aplicación		7.3	190000	edida empo			
Ve	rificar los resultados del registro retributivo anual		7.2			Anual		
	rificar la justificación de las posibles diferencias salariales tintos al sexo.	por criterios	7.3			Anual		

THE COLUMN THE PARTY OF THE PAR

8. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Objetivo Estratégico 8

Eliminar cualquier barrera de acceso por razón de sexo a puestos laborales en los que las mujeres u hombres estén infrarrepresentadas

		Incien			CRO	NOGR	AMA	1
	MEDIDAS	ÁREAS O DEPARTAMENT OS IMPLICADOS	RECURSOS	2023	2024	2025	2026	202
8.1	Definición del perfil profesional siguiendo criterios objetivos y no discriminatorios, utilizando formas neutras o en femenino-masculino en el lenguaje.	- DIRECCIÓN	Técnicos Personales		π			
8.2	Analizar y especificar las necesidades formativas de cada puesto de trabajo desde el punto de vista de su exigencia previa o su posibilidad de formación posterior.	- DIRECCIÓN	Técnicos Personales Económicos		ır			
3.3	Hacer un análisis, y trasladar los resultados a la Comisión de Seguimiento, de las dificultades para la cobertura de una vacante por personas de un determinado sexo cuando sea el caso.	- DIRECCIÓN	Técnicos Personales		ır			
8.4	Incluir en los cursos de formación en Igualdad, orientaciones para los procesos de promoción, tratando de motivar a los sexos infrarrepresentados a su participación.	- DIRECCIÓN	Técnicos Personales Económicos		п			
8.5	Incorporar acciones positivas que incrementen el porcentaje de mujeres a puestos masculinizados priorizando su contratación siempre que estén en igualdad de condiciones y méritos que tos hombres (ej. Para las áreas de Desarrollo de personas, Órganos de Dirección, Comunicación, Sensibilización y captación de Recursos).	- DIRECCIÓN	Técnicos Personales		n			
8.6	Incorporar acciones positivas que incrementen el porcentaje de hombres a puestos feminizados priorizando su contratación siempre que estén en igualdad de condiciones y méritos que las mujeres (ej. Para las áreas de inclusión social y animación comunitaria).	- DIRECCIÓN	Técnicos Personales		अ			
	INDICADORES		MEDIDA A LA QUE SE REFIERE		C	ONTR	OL.	
	Nº de perfites profesionales definidos según criterios inclu verificación	sivos y su	8.1.			Anual	1	
- 8	Nº de necesidades formativas identificadas para cada pues	to de trabajo	8.2.			Anual	E	
	Nº de comunicaciones realizadas a la Comisión de seguimi dificultades de cobertura de vacantes según sexo y su veri		8.3.			Anual	i i	
1	Nº de cursos de promoción, donde se haya incluido, la sens incorporarse en puestos masculinizados, en el caso femen verificación		8,4,			Anual		
	Nº de acciones positivas implementadas para mujeres que masculinizados.	ocupen puestos	8.5			Anual		
	N° de acciones positivas implementadas para hombres que feminizados.	ocupen puestos	8.6			Anual	1	F

9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo Estratégico 9

Garantizar un entorno de trabajo seguro y libre de cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo.

		ÁREAS O			CRO	NOGE	AMA	Š
	MEDIDAS	DEPARTAMEN TOS IMPLICADOS	RECURSOS	2023	2024	2025	2026	202
9.1	Difusión de códigos de buenas prácticas o protocolos de actuación, y la realización de acciones de formación, identificando las medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.	DESARROLLO DE PERSONAS DIRECCIÓN	Técnicos Personales Económicos	эт	эт	31	эт	31
9.2	Comunicación a toda la plantilla de los canales de comunicación empleados para la denuncia de casos de acoso, así como de las personas responsable a lo largo del procedimiento.	DESARROLLO DE PERSONAS DIRECCIÓN	Técnicos Personales	31	31	37	31	31
9.3	El protocolo de acoso sexual y por razón de sexo que sea aplicable será difundido del mismo modo que el plan de igualdad.	DESARROLLO DE PERSONAS DIRECCIÓN	Técnicos Personales	31	31	31	31	31
	INDICADORES		MEDIDA A LA QUE SE REFIERE		co	ONTR	OL	
Verific	ar la difusión entre toda la plantilla		9.1	10575			zada e amaç	
N* de a	acciones formativas específicas sobre Acoso impartida	ıs /año	9.2,9.3			Anual		
en el r	ar la correcta implementación, aplicación y procedim narco del protocolo de lucha contra el acoso sexual y nplantado en la organización.	ientos resueltos //o por razón de	9,1		3	Anual		



10. PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo Estratégico 10

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

		ÁREAS O			CRO	NOGR	AMA	
	MEDIDAS	DEPARTAMEN TOS IMPLICADOS	RECURSOS	2023	2024	2025	2026	2027
10.1,	Analizar a través de los equipos de trabajo, cuales serían las necesidades por parte de la entidad en este sentido.	- RRHH - DIRECCIÓN	Técnicos Personales Económicos		41			
10.2	Diseñar un procedimiento de actuación ante casos de violencia de género	- RRHH - DIRECCIÓN - ADMINISTRACIÓN	Técnicos Personales			41		
	INDICADORES		MEDIDA A LA QUE SE REFIERE		C	ONTR	OL.	
3	N° acciones formativas impartidas sobre violencia de géner	o/año	10.1,	dedid		lizada gram		iempo
1	Comprobación de la ejecución del procedimiento		10.2			Anua	1	

11. RELACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN CON SU ENTORNO

Objetivo Estratégico 11

Incorporar medidas en las que se valore a la hora de seleccionar a un determinado proveedor, aspectos sociales, entre ellos los relacionados con la igualdad y la diversidad.

1		ÁREAS O			CRO	NOGR	AMA	8
	MEDIDAS	DEPARTAMEN TOS IMPLICADOS	RECURSOS	2023	2024	2025	2026	2027
11.1.	Establecer criterios sociales en la evaluación y homologación de proveedores y colaboradores, valorando entre ellos los aspectos relacionados con el cumplimiento de las obligaciones en materia de igualdad y el fomento de la aplicación de la perspectiva de género en su actividad y organización.	- CALIDAD - DIRECCIÓN	Personales			п		
	INDICADORES		MEDIDA A LA QUE SE REFIERE		C	ONTR	OL.	
	Porcentaje de proveedores que incluyen los aspectos menci	onados.	11,1			Anua	t	

┕		12. OPINIÓN DE LA F
Obj	etivo Estratégico 12	Fomentar las relacio medidas que puedan
	м	IEDIDAS
12.L	entrevistas cuestionari que podrían ser realiza Impartir más f de igualdad. Mejorar la sele Establecer un sexista. Garantizar la i puestos que en Definir de form de trabajo. Garantizar la d de trabajo. Mayores puest mujeres. Establecer pro	pectos indicados por la pla os y dinámicas grupales, va bles por la organización. ormación, e información er ección de personal. na política de comunica igualdad de oportunidades stán subrepresentados, na clara las tareas por cad lesconexión digital fuera de los de responsabilidad en e etocolo de acoso, ratamiento en el trato a t
		INDICADORES

PLANTILLA Y DE LA DIRECCIÓN

ones de comunicación con la plantilla de cara a establecer o mejorar el clima y la relación laboral.

		ÁREAS O			CRO	NOGR	AMA	
	MEDIDAS	DEPARTAMEN TOS IMPLICADOS	RECURSOS	2023	2024	2025	2026	202
entrevistas que podrían lmy de Me Est sex Gar pue Gar de May mu Est Equ	enta los aspectos indicados por la plantilla en cuestionarios y dinámicas grupales, valorar los ser realizables por la organización. partir más formación, e información en materia igualdad. jorar la selección de personal. ablecer una política de comunicación no cista. rantizar la igualdad de oportunidades para los estos que están subrepresentados. linir de forma clara las tareas por cada puesto trabajo. rantizar la desconexión digital fuera del horario trabajo, yores puestos de responsabilidad en el caso de jeres, ablecer protocolo de acoso, silibrar el tratamiento en el trato a todos los pleados.	DESARROLLO DE PERSONAS - DIRECCIÓN	Personales		2 000 C	11,21 0. R	(C.	(65)
	INDICADORES		MEDIDA A LA QUE SE REFIERE		cc	ONTRO)L	
	e resultados de opinión de la plantilla en las encu y comparación con respecto a las realizadas		12.1		30	Anual		

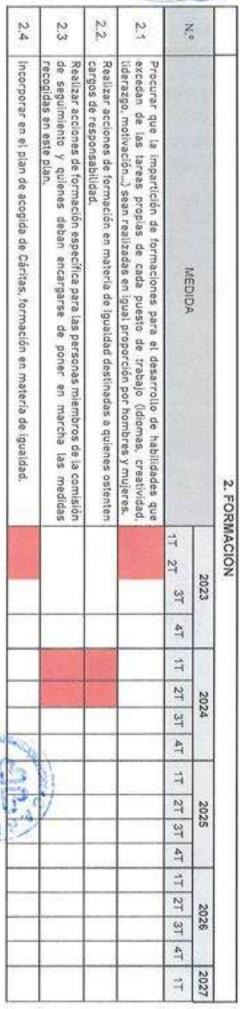


		13. COMUNICACIÓN INCLUY	ENTE Y NO SEX	STA					
Obj	etivo Estratégico 13	Fomentar las relaciones de co cualquier tipo de discriminació			rgan	izació	on pa	ra ev	ritar
			ÁREAS O			CRO	NOGR	AMA	
	М	BEDIDAS	DEPARTAMEN TOS IMPLICADOS	RECURSOS	2023	2024	2025	2076	2027
13.1.	las comunicaciones a cuatquier tipo de discri • Difundir a trav responsables • Incorporar di	de la institución en relación a todas realizar por la misma para evitar minación. vés de Desarrollo de personas a los de áreas y al resto de la plantilla. cho manual, como información a enta en la acogida de nuevos	- RRHH - DIRECCIÓN	Personales			11,21	100	0
		INDICADORES		MEDIDA A LA QUE SE REFIERE		C	ONTR	00	U
	Comprobar la ejecución plan de acogida de nuev	de dicho manual y su difusión tanto as contrataciones.	a áreas como a	13.1			Anua	í	

8 CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN

		N.	豆	Ņ	i.s	4	òn	9	1.7
1. PROCESO DE SELECCION Y CONTRACION		MEDIDA	Garantizar la implantación del actual procedimiento de selección y contratación (ITG3-PP-02), asegurándose que incluya los criterios y canales de información y/o comunicación a seguir en los procesos de selección y contratación, que sirva para verificar que se llega por igual a mujeres y hombres.	Garantizar que los guiones para las entrevistas y las pruebas de selección y contratación no incluyan preguntas discriminatorias por razón de sexo	Incluir en el procedimiento de selección y contratación pautas de actuación para una selección no sexista poniendo especial interés en aquellos puestos considerados masculinizados o feminizados.	Realizar programas de sensibilización, orientación y formación en los principlos de igualdad de oportunidades para las personas que en su momento sea responsables de la selección de personal y RR.HH de cada área.	incluir criterios y pautas en materia de igualdad en los contratos suscritos o que se suscriban con las empresas en las que se externaliza la selección y contratación de personal.	Garantizar el libre acceso de los trabajadores y trabajadoras de la organización a presentar sus candidaturas a las vacantes internas, mediante la publicación de las mismas.	Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección llevados a cabo por la organización, así como de sus resultados, para su trastado de forma periódica a la Comisión de Seguimiento del I Ptan de Igualdad.
CCION Y CON	2023	11 21 31							2
ITRA		47							0/
NON		11		5					2
	2024	21	<i>-</i>						9
	24	31							
		47			2				
		11							
	2025	21							
	25	31							- n- 22
		4						<u>[</u>	
		7						[47,
	2026	21							
	ő	37							
		4				_			
	2027	10.0			l I				

A A	. 1
CONTRACT OF	Aun
	F



Página 22 de 38

N.e 4.1 Garantizar la implantación d información y comunicació requisitos para poder prese Formar tanto a mujeres, cor			20											
		2023			2024			2025	25			2026		2027
101-1	MEDIDA	1T 2T 3T	T4	11	27 37	T 4T	#	21	15	4T	17 27	12	14	ţ.
	Garantizar la implantación del procedimiento de promoción interna										-			
Formar tanto a mujeres, co.	Información y comunicación transparente sobre las vacantes que se producen y requisitos para poder presentar su candidatura a valoración													
de mayor responsabilidad (Liderazgo, Di formación se imparta en horario (aboral.)	Formar tanto a mujeres, como a hombres en materias que les permita ocupar puestos de mayor responsabilidad (Liderazgo, Dirección de equipos y personas) , y que esta formación se imparta en horario (aboral.													
Facilitar a través de medida competencia para el puesto puestos en los que estén a mandos responsables.	Facilitar a través de medidas activas, que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia para el puesto de trabajo, accedan mujeres/hombres a las vacantes de puestos en los que estén subrepresentadas/os, incluyendo puestos de dirección y mandos responsables.		1	145	180									

	3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	N PROFESIO	NAL												
		2023			2024	12		10000	2025			2	2026		2027
o. Z	MEDIDA	1T 2T 3T	47	11	2T	3.1	47	1	2T 3T	T 4T	4	17 27	37	14	11
33	Elaborar una descripción de puestos de trabajo (DPT) completamente neutra en cuanto a requisitos, competencias y funciones de todas las categorias profesionales asegurando criterios objetivos y neutros y vinculable a las prácticas de selección, promoción y desarrollo profesional.														
3.2	Trabajar en la revisión de perfiles de puestos de trabajo por competencias, introduciendo en la misma la evaluación del desempeño anual.														
3,3	Eliminar las denominaciones masculinas o femeninas utilizando términos, neutros en la denominación de la clasificación profesional.				- 9	1				-		- 2			
3.4	Actualizar la DPT anualmente o en caso de que se produzcan cambios significativos en la plantilla.			30	1	200									
				-		1	1								

	5. CONDICIONE	CONDICIONES DE TRABAJO												
		2023			2024			2025	10			2026		2027
ż	MEDIDA	17 27 3T	1.9	11	2T 3T	T 4T	ţ,	2T	3T 4	17	T 2	1T 2T 3T	4 	11
iii	Dar a conocer y publicitar la normativa vigente sobre prevención de riesgos laborales para las mujeres embarazadas, procurando dar información específica y actualizada sobre la materia.													
5.2	Trabajar el derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral	San San	1								\vdash			

	Carling North Control	10.7	2023			2024	4			2025			30	2026		2027
ž	MEDIDA	17 27	37	12	11	7Z	37	47	11 2	2T 3T	T 4T	-	1T 2T	15°	14 T	1
76	Permitir el Trabajo a distancia en aquellos puestos y por el periodo en que sea posible, acordando las condiciones con la RLT y con la puesta en conocimiento de la Comisión de Seguimiento.															
6.2	Reforzar de forma anual la comunicación sobre las medidas de conciliación existentes.						-			-						
S	Sensibilizar de forma interna y externa sobre el uso de los medios electrónicos y dispositivos digitales, en aras al respeto del tiempo de descanso y/o vacaciones, así como de la vida personal, laboral y familiar de los empleados y las empleadas, procurando evitar envíos de e-mails o mensajes una vez finalizada la jornada laboral.	100	NA S	12.0	5											

8			2023			2024	4	100		2025		-		2026		2027
o Z	MEDIDA	1T 2T	31	±4	11	21 21	3T 4	4T	1	27	37.	+	1T 2T	T 3T	14	ţ
7	Revisar los criterios para la percepción de complementos satariales y extrasalariales y revisar la adecuada aplicación de cada uno por puesto de trabajo.															10
14	Realización de diagnósticos regulares, de modo anual, para analizar las posibles brechas salariales tanto desde la perspectiva de nuevas contrataciones como a nivel interno.			1					f Ma					-		
5.7	Comprobar que las diferencias retributivas en lo referido a los cuadros y mandos están justificadas en criterios de mérito, capacidad, cumplimiento de objetivos y nivel de desempeño, todo ello, en relación con la política y sistema retributivo implantado y desarrollado por la organización.	K III		800	AND C	7, -, -, -, -,										

	8. INFRARREPRESENTACION FEMENINA	NTACION FEMI	ENINA	pter										
		2023			2024	**		2	2025			2028	40	2027
z	MEDIDA	1T 2T 3T	4T	11	2T	37	47	17 2	2T 3T	14 T	F	2T	3T 4T	1.
00 1.	Definición del perfil profesional siguiendo criterios objetivos y no discriminatorios, utilizando formas neutras o en femenino-masculino en el lenguaje.			RE										
60	Analizar y especificar las necesidades formativas de cada puesto de trabajo desde el punto de vista de su exigencia previa o su posibilidad de formación posterior.		11 11 1			-	-		_				-	
65	Hacer un análisis, y trasladar los resultados a la Comisión de Seguimiento, de las dificultades para la cobertura de una vacante por personas de un determinado sexo cuando sea el caso.								-					
4	Incluir en los cursos de formación en figualdad, orientaciones para los procesos de promoción, tratando de motivar a los sexos infrarrepresentados a su participación.								_					
80	Incorporar acciones positivas que incrementen el porcentaje de mujeres a puestos masculinizados priorizando su contratación siempre que estén en igualdad de condiciones y méritos que los hombres (ej. Para las áreas de Desarrollo de personas, Órganos de Dirección, Comunicación, Sensibilización y captación de Recursos).	П												
*Q	Incorporar acciones positivas que incrementen el porcentaje de hombres a puestos feminizados priorizando su contratación siempre que estén en igualdad de condiciones y méritos que las mujeres (ej. Para las áreas de inclusión social y animación comunitaria).				E CA	1 2 2	SC A	0.00					====	

M

1		20	2023	Commen		2024	×t.		2	2025		2026	40	2027
o.	MEDIDA	17 27	37	47	11	2T	3T 4	4T 1	1T 2T	T 3T	4T 1T	2T	3T 4T	#
1.0	Difusión de códigos de buenas prácticas o protocolos de actuación, y la realización de acciones de formación, identificando las medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.	4.7	THE R											
9.2	Comunicación a toda la plantilla de los canales de comunicación empleados para la denuncia de casos de acoso, así como de las personas responsable a lo largo del procedimiento.			13	0,8330	10								
6,7	El protocolo de acoso sexual y por razón de sexo que sea aplicable será difundido del mismo modo que el plan de igualdad.	200		A SOL	3	1	100	-	-	-				

		2023			2024	24		124	2025			2028		2027
o. Z	MEDIDA	1T 2T 3T	T 4T	#	27	3.1	4T	17 2	2T 3T	⊢4	+	2T :	3T 4T	-
10.1	Analizar a través de los equipos de trabajo, cuáles serían las necesidades por parte de la entidad en este sentido.		3	-4	10									
10.2	Diseñar un procedimiento de actuación ante casos de violencia de género		3	23	2	-							-	
			30	(5 E)	1									Ę.

		2002		-	36	2000			SCOC		-	100	2028	-	2027
		2000			4				2000			1		1	
ž	MEDIDA	17 27 37	74.	11	_ 2T	3T	7.4 T	11	2T 3	3T 4	4T 17	7 27	34	7	世
12. 14.	Tener en cuenta los aspectos indicados por la plantilla en entrevistas cuestionarios y dinámicas grupales, valorar los que podrían ser realizables por la organización. • Impartir más formación, e información en materia de igualdad. • Majorar la selección de personal. • Establecer una política de comunicación no sexista. • Garantizar la igualdad de oportunidades para los puestos que están sub representados. • Definir de forma clara las tareas por cada puesto de trabajo. • Garantizar la desconexión digital fuera del horario de trabajo. • Garantizar la desconexión digital fuera del horario de trabajo. • Establecer protocolo de acoso. • Establecer protocolo de acoso. • Equilibrar el tratamiento en el trato a todos los empleados.									13.10	1	A Comment	100		

CAMPS D

100		2023	Wall		2024	**		20	2025	2		2026		2027
ž	MEDIDA	17 2T 3T	T4	1T	2T	3T 4	4T 1T	7 2T	34	4T	4T 1T 2T	1 31	14	11
11.1	Establecer criterios sociales en la evaluación y homologación de proveedores y colaboradores, valorando entre ellos los aspectos relacionados con el cumplimiento de las obligaciones en materia de igualdad y el fomento de la aplicación de la perspectiva de género en su actividad y organización.							The Supple	N-12/10/4	10000	1	13 00		









9 SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

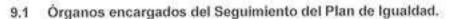
Para un buen seguimiento será necesario diseñar una ficha de seguimiento de medidas que recogerá toda la información sobre la implantación de cada una de ellas, utilizando para ello los indicadores de seguimiento definidos en el apartado 7 R.D. 901/2020.

Esta ficha será cumplimentada por la persona o personas responsables de la puesta en marcha de cada medida y trasladada, posteriormente, al órgano de vigilancia y control o personas designadas para realizar el seguimiento.

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

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

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



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

Composición de la Comisión de seguimiento: el art. 9 del R.D. 901/2020 declara:

"5. En el plan de igualdad, y sin perjuicio de lo previsto en el artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y del artículo

64 del Estatuto de los Trabajadores, deberá incluirse una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan, con la composición y atribuciones que se decidan en aquel, en el que deberán participar de forma paritaria la representación de la organización y de las personas trabajadoras, y que, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

Asimismo, podrá contar en sus reuniones con el asesoramiento externo de personas ajenas a la organización especialmente cualificadas en las materias objeto de regulación por el presente capítulo.

9.2 Periodicidad del Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

El articulo 46 de la Ley Orgânica para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres establece que "los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados"

A su vez, el art. 9 del R.D. 901/2020 declara:

"6. El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad. No obstante, se realizará al menos una





	IS TOWN ON THE PROPERTY OF THE	LUXENIE Y	O SEX	SIA										
149		2023			2024	24		2	2025			2026	100	2027
e. Z	MEDIDA	1T 2T 3T	14	11	2T	3T	4.1	1T 2	2T 3T	47	11	27	3T 4T	11
13.1	Definir manual propio de la institución en relación a todas las comunicaciones a realizar por la misma para evitar cualquier tipo de discriminación. • Difundir a través de Desarrollo de personas a los responsables de áreas y at resto de la plantilla. • Incorporar dicho manual, como información a tener en cuenta en la acogida de nuevos trabajadores.				Z. Cont	18 6	(# SS	100						

Terror

New Selling Man

1

evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento".

Con carácter general, y siempre que no acontezcan circunstancias excepcionales que supongan revisiones del Plan extraordinarias, se fijan los siguientes seguimientos para el Plan de Igualdad de CÁRITAS:

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

10 EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

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

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

10.1 Evaluación intermedia

La Comisión de Seguimiento realizará un informe de evaluación intermedio (en este caso a los dos años de vigencia del plan) para conocer la marcha del proceso de implementación del Plan de igualdad y establecer, de considerarse necesario, las medidas de ajuste necesario. Esta evaluación coincidirá con la sesión de Seguimiento intermedia definida en el apartado anterior.

10.2 Evaluación final

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

La información obtenida tanto en el seguimiento interno como externo se pondrá por escrito en un acta que posteriormente será el soporte y el fundamento para realizar la evaluación final y redactar dicho informe final.

Igualmente, la evaluación se apoyará en informes, actas de reuniones u otro tipo de documentación elaborada durante el seguimiento del Plan por las comisiones o la persona externa contratada.

10.3 Órgano/s encargado/s de la evaluación del Plan de igualdad

Todo lo indicado sobre la Comisión de Seguimiento del Plan puede aplicarse a la evaluación, siendo sus encargados/as las mismas personas. Del mismo modo, podrá recurrirse a un



servicio externo de asesoramiento para analizar o evaluar el desarrollo y grado de implementación del Plan. Independientemente de quién analice los resultados obtenidos tras la implantación del Plan de igualdad, sus resultados serán revisados y ratificados por la Comisión de Seguimiento y/o Evaluación.

Para ello, la información obtenida tanto en el seguimiento interno como externo se pondrá por escrito en un acta que posteriormente será el soporte y el fundamento para realizar la evaluación final y redactar dicho informe final.

Igualmente, la evaluación se apoyará en informes, actas de reuniones u otro tipo de documentación elaborada durante el seguimiento del Plan por las comisiones o la persona externa contratada.

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

La composición concreta se definirá al inicio de la implantación del Plan, constando la misma en acta.

11 PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

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

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

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



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

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

Para la consecución del acuerdo de modificación se aplicarán las mismas reglas de deliberación y mayorías establecidas en el Reglamento de Funcionamiento Interno de la Comisión Negociadora.

En representación de la organización por:

Juan Antonio Morquecho Gil 34776613S (TÉCNICO SOCIAL)

Maria Yolanda Carrasco Morato 08844655M (TÉCNICO ADMINISTRACIÓN)

Ana Isabel Correa González 09198332B (SECRETARIA GENERAL)

En representación de la plantilla por :

 Carlos A. Roa Cáceres 08820458G (RESPONSABLE DE CALIDAD, TÉCNICO ADMINISTRACIÓN, DELEGADO DE PERSONAL)

Eva Maria Tobaja Márquez 09188234X (TÉCNICA SOCIAL. DELEGADA DE PERSONAL)

Isabel María Cabezas Martín 08870219Q (TÉCNICA SOCIAL, DELEGADA DE PERSONAL)



12 ANEXOS

Anexo I: Registro retributivo y auditoria retributiva.

Anexo II: Hoja estadistica

Anexo III: Constitución de la Comisión Negociadora. Modificación de la Comisión Negociadora.

Anexo IV: Reglamento de Funcionamiento Interno de la Comisión Negociadora;

