

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE CÁRITAS DIOCESANA DE TOLEDO



**#SEAMOS
MÁS PUEBLO**



30 ENERO 2023

1. Introducción.....	4
1.1. CÁRITAS DIOCESANA DE TOLEDO	4
1.2. Estructura.....	7
1.3. Convenio colectivo	7
1.4. Representación sindical	8
1.5. Compromiso de la dirección.....	8
2. Marco legal del Plan de Igualdad	9
3. Partes suscriptoras del plan.....	13
4. Principios que rigen el Plan de Igualdad	14
5. Ámbito de aplicación y vigencia del Plan.....	14
6. Diagnóstico de Igualdad	15
6.1. Datos demográficos	15
6.2. Distribución de CÁRITAS DIOCESANA DE TOLEDO	19
6.3. Condiciones de trabajo y conciliación	21
6.4. Selección y contratación	24
6.5. Promoción.....	25
6.6. Formación y desarrollo	25
6.7. Retribución.....	26
6.8. Prevención del acoso	28
6.9. Comunicación y lenguaje	28
6.10. Salud y PRL.....	28
7. Auditoría retributiva	31
7.1. Conclusiones auditoría.....	31
8. Concepto y contenido del plan de igualdad.....	32
8.1. Participación de las personas	34
8.2. Objetivos generales del plan	34
8.3. Objetivos específicos	35
8.4. Estrategia	37
8.5. Ejes de actuación	37

8.6. Acciones de igualdad	38
9. Calendario de implantación	54
10. Seguimiento y evaluación	57
10.1. Comisión de igualdad, seguimiento y evaluación	57
10.2. Metodología para el seguimiento de la ejecución del Plan de Igualdad.....	59
11. Metodología para la evaluación del Plan de Igualdad	60
12. Procedimiento de modificación	62
13. Solución de discrepancias	63
14. Glosario conceptos clave.....	64
PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO	67

1. INTRODUCCIÓN

1.1. CÁRITAS DIOCESANA DE TOLEDO

"Sólo el reconocimiento de la dignidad humana hace posible el crecimiento común y personal de todos (cf. Jc 2,19). Para favorecer un crecimiento semejante es necesario, en particular, apoyar a los últimos, asegurar efectivamente condiciones de igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer, garantizar una igualdad objetiva entre las diversas clases sociales ante la ley." (Compendio de la Doctrina Social de la Iglesia numero 145)

Cáritas Diocesana de Toledo es el organismo oficial de la Iglesia Católica instituido en dicha Archidiócesis para promover, orientar y coordinar la caridad entre los cristianos y expresar la solicitud de la Iglesia por los necesitados, mediante la acción sociocaritativa y la comunicación cristiana de bienes.(Estatutos de Caritas Diocesana de Toledo)

Cáritas es, pues, la Iglesia en su atención preferente y solícita hacia los pobres y los marginados, para expresar y poner en práctica este amor que Cristo nos mostró y su preferencia por los más pobres, organizada de una forma institucional y pública. En nuestra Archidiócesis de Toledo.

CÁRITAS ESPAÑOLA

AÑOS 40 Y 50: La ayuda social americana

Después de la II Guerra Mundial, Cáritas sensibilizó sobre la acogida de 20.000 niños abandonados en Austria y Alemania.

Durante mediados de los años 50, gestionó la ayuda social (el famoso Plan Marshall). En 1957 y 1958 se crea la Sección Social de Cáritas, se funda el Centro de Estudios de Sociología Aplicada y se publica la revista Documentación Social.

AÑOS 60 Y 70: La promoción social comunitaria

En 1961 se redacta el Plan de Comunicación Cristiana de Bienes y se crea el primer Plan de acción contra la pobreza. Cáritas introdujo en España métodos de desarrollo comunitario en zonas sin recursos.

CÁRITAS DIOCESANA DE TOLEDO se constituyó por Decreto Arzobispal el 2 de junio de 1964. Es miembro de la Confederación Española de Cáritas.

AÑOS 80: Extendiendo derechos en época de crisis

En 1980 el paro es la prioridad para Caritas. En 1984 se organizan las jornadas de Teología de la Caridad, críticas con los cambios económicos de la época.

Durante los años 80, se inauguran residencias para ancianos y centros para madres solteras y drogodependientes.

En 1987 se organiza el primer Congreso Hispano-Latinoamericano de Teología de la Caridad.

AÑOS 90: Nuevas formas de exclusión

En 1991 en materia social se crean casas de acogida para enfermos de Sida. **Durante la crisis del 1992-1994**, publica el V Informe Foessa.

En 1998 publica Las condiciones de vida de la población pobre en España.

En 1998, Caritas se une a Manos Unidas, CONFER y Justicia y Paz, para sensibilizar sobre la deuda externa.

AÑOS 2000: Caritas ante la crisis

La acción de Caritas está marcada por la crisis económica, que aumenta el trabajo en la acogida y acompañamiento a un número cada vez más elevado de familias.

El Modelo de Acción Social sustenta el ser y el quehacer de Caritas en el contexto local y global. Simboliza la unidad entre identidad y acción, muestra el camino para encarnar la Buena Noticia en nuestro tiempo.

HOY: Implicados y comprometidos

Caritas ha hecho propuestas políticas relativas a la protección social, la salud, la educación o el empleo; dirigidas a reducir el carácter hereditario de la pobreza y su cronificación. Prueba de ello es su trabajo sobre Garantía de Ingresos Mínimos.

Ha puesto de manifiesto a través de la publicación de dos informes quinquenales FOESSA y de la serie anual Análisis y Perspectivas, la existencia de deficiencias estructurales de nuestro modelo.

Ha fomentado la participación de toda la comunidad.

El testimonio y el compromiso activo son la mejor vacuna contra la apatía.

CÁRITAS DIOCESANA DE TOLEDO

CÁRITAS DIOCESANA DE TOLEDO se constituyó por Decreto Arzobispal el 2 de junio de 1964. Es miembro de la Confederación Española de Caritas.

Caritas Diocesana de Toledo tiene como fin general promover y alentar el mandamiento del amor fraterno en la comunidad cristiana, suscitar, coordinar e instrumentar la comunicación cristiana de bienes en todas sus formas y ayudar a la promoción humana y al desarrollo integral de las personas necesitadas.



MISIÓN, OBJETIVOS Y VALORES Cáritas es la Iglesia Católica. Desde la fe en Dios nace la preocupación por ayudar a aquellos que lo necesitan. «Amaos unos a otros como yo os he amado» (Jn 13, 34).

Misión: Acoger y trabajar con las personas en situación de pobreza y necesidad para que sean protagonistas de su propia liberación, desde el compromiso de la comunidad cristiana. Incluye la acción social, la sensibilización de la sociedad y la denuncia de las situaciones de injusticia social.

Visión: Ser testigos del Evangelio en medio del sufrimiento humano; estar al servicio de las parroquias; acompañar a las personas atendidas y permanecer junto a ellas; mantener la credibilidad; llegar a ser una entidad de referencia en el tercer sector; ser un único equipo.

Valores: El servicio hacia el otro, la compasión y la empatía por la persona, desde el rigor, la colaboración y el trabajo en red.

Acción social:

ÁRBOL DE PROYECTOS

ÁREA PERSONAS SIN HOGAR

Centros de Alojamiento de Urgencia, Programa de Media Estancia y Servicio de Estancia Diurna (Toledo y Talavera de la Reina), Albergamientos básicos en zonas rurales: Villacañas, Quintanar de la Orden, Sonseca, Villanueva de Alcardete, La Puñilla de Almoradí y Herrera del Duque, Vivienda de Autonomía en Talavera de la Reina.

Coordinadora: Virginia Rodríguez
e-mail: albergue.cdtoledo@caritas.es

ÁREA FAMILIA

Programa de Vivienda Sagrada Familia, Proyecto Betania, Proyecto Diocesano Rompe tu Silencio, Proyecto Talleres Infantiles, Proyecto Diocesano Mater Familias de Emmaus, Proyecto Betesda, Proyecto Respasia, Proyecto Diocesano San Esteban.

Coordinadora: Beatriz Cantalejo
e-mail: familia.cdtoledo@caritas.es

ÁREA INCLUSIÓN SOCIAL

Proyecto Santa María, Proyecto Caritas Integra, Proyecto Virgen de Consuelo, Albergamientos de urgencia, Proyectos de Cooperación Internacional: Ayuda Humanitaria, Campañas de emergencia, Cooperación al desarrollo, Cristianos porseguidos.

Coordinadora: Paloma Martín de Vidales
e-mail: pmartin.cdtoledo@caritas.es

ÁREA ECONOMÍA SOCIAL

Ayuda Social textil, Gestión ropa usada con la empresa de inserción Inserta Toledo, Tienda de ropa Moda Re Toledo.

Coordinador: Francisco Villacampa
e-mail: fvillacampa.cdtoledo@caritas.es

ÁREA DE ANIMACIÓN EN EL TERRITORIO

Jornadas de Formación, Acogida y atención primaria, Proyecto COE, ISOU, Red de Economías Rápidas Social, Centro de Distribución "Virgen del Sagrado", Proyecto Diácono, Voluntariado.

Coordinadora: María del Carmen Fernández
e-mail: poperativo.cdtoledo@caritas.es

ÁREA SOCIO-SANITARIA

Hogar 2000.

Coordinadora: Alejandra Serrano
e-mail: aseserrano.cdtoledo@caritas.es

ÁREA EMPLEO Y FORMACIÓN

Taller Pre-laboral de Agricultura Ecológica, Huertos en Toledo e Illescas, Taller de Camarera de Pisos, Taller Pre-laboral de Polimanipulador de Edificios, Certificado de Profesionalidad "Atención Socio-Sanitaria a Personas Dependientes", Curso de Formación en Operaciones de Limpieza en Domicilio, Servicio de Orientación Laboral, Intermediación Laboral.

Coordinador: Fernando Cano
e-mail: fcano.cdtoledo@caritas.es

SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN

Contabilidad, Socios y Donantes, Nóminas, Gestión de Ayudas.

Jefa de Administración: María del Rosario Martín
e-mail: administracion.cdtoledo@caritas.es

SERVICIO DE COMUNICACIÓN

Plan Anual de Comunicación, Ruta de la Caridad, Redes Sociales, Página web Caritas Diocesana de Toledo, www.caritas.toledo.com y www.proyectomater.com, Programa de Televisión Diácono, Comunicación interna y externa (relaciones con medios de comunicación).

Responsable de Comunicación: Mónica Moreno
e-mail: comunicacion.cdtoledo@caritas.es

SERVICIO DE LOGÍSTICA

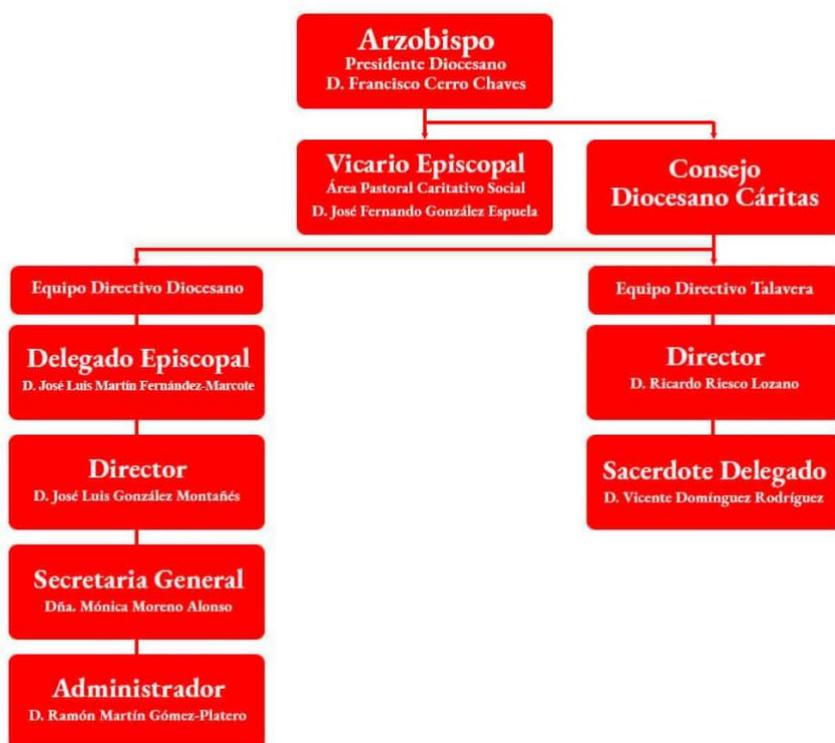
Proyecto Zaiques, de recogida y reparto de enseres.

Responsable: Ana Gema Juárez
e-mail: caritas.cdtoledo@caritas.es

EQUIPO DIRECTIVO

Don José María Cabrero Abascal, Delegado episcopal.
José Luis González Montañés, Director.
Mónica Moreno Alonso, Secretaria general.
Ramón Martín Gómez-Platero, Administrador.

1.2. Estructura



1.3. Convenio colectivo

Cáritas Diocesana de Toledo cuenta con un convenio propio.

El convenio colectivo firmado con fecha 17 de septiembre de 2009 y publicado en el Boletín Oficial de la provincia de Toledo el 23 de febrero de 2010.

Se crea una comisión paritaria compuesta por 5 representantes de Cáritas Diocesana de Toledo elegidos entre los trabajadores de Cáritas.

En julio del 2013 se crea unas nuevas elecciones por CSIF y son elegidos 5 trabajadores de Cáritas.

En su artículo 38 se establecen los planes de igualdad, medidas antidiscriminatorias, prevención al acoso, derechos de la mujer trabajadora e instrumentos para alcanzar estos objetivos.

Toledo, 30 de diciembre de 2021

Cáritas Diocesana de Toledo declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta entidad, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndose por ésta *"La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo"*.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la entidad acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.



José Luis González Montañés
Director

Toledo, 30 de diciembre de 2021

2. MARCO LEGAL DEL PLAN DE IGUALDAD

Marco normativo europeo

El 25 de marzo de 1957 algunos de los Estados Europeos firmaron el *"Tratado de Roma"*, constitutivo de la Comunidad Económica Europea. Encontramos una referencia al principio

de igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor, en su artículo 119.

Posteriormente, en 1993, en el protocolo 14 sobre política social del “*Tratado de Maastricht*”, se hace referencia a la igualdad de trato entre mujeres y hombres en el trabajo. En el artº 2, se hace referencia a la igualdad de retribuciones, en el artº 6 y en el apartado tercero de este mismo artículo, se hace referencia a las medidas de acción positiva a favor de las mujeres, “medidas que prevean ventajas concretas destinadas a facilitar a las mujeres el ejercicio de las actividades profesionales o evitar o compensar algún impedimento en sus carreras profesionales”.

“*La Carta de Derechos fundamentales de la Unión Europea*” de 9 de diciembre de 1989, supone un avance importante en el camino de la igualdad de género. En ella se recoge el deber por parte de los Estados Miembros de garantizar la igualdad de trato entre hombres y mujeres intensificando las acciones necesarias, especialmente en el acceso al empleo, la retribución, condiciones de trabajo, protección social, educación, formación profesional y evolución de la carrera profesional; así como el desarrollo de medidas de conciliación de la vida personal y profesional de hombres y mujeres.

“*El Tratado de Ámsterdam*” de 1999, afianzó el compromiso de la Unión Europea con la consecución y promoción de la igualdad entre mujeres y hombres. Supone un incremento del ámbito de actuación del principio de igualdad de trato y se convierte en un derecho fundamental que vincula a los poderes públicos nacionales. Por un lado, prohíbe cualquier discriminación en todos los aspectos de la vida económica, política y social por razón de sexo, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual (Art. 2.7); por otro lado, el artículo 141 supone el compromiso de los Estados a incorporar el principio de igualdad a sus políticas generales de manera transversal.

En lo referido a la igualdad de trato en el acceso al empleo cabe destacar tres Directivas:

“*La Directiva 73/2002*” del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002, que modifica “*La Directiva 76/207/CEE*” del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

“*La Directiva 2004/113/CE*” sobre la implementación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios.

“*La Directiva 2006/54/CE*” sobre la implementación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en el ámbito de empleo y ocupación.

Marco normativo español

En el marco normativo español existen distintas normas que amparan la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos sociales.

La Constitución Española expresa como derecho fundamental la igualdad ante la ley en su artículo 14, así como la responsabilidad de los poderes públicos para promover y remover los obstáculos que pudieran impedir la participación igualitaria de la ciudadanía en la vida política, económica, cultural y social, en su artículo 9.2.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres transpone dos directivas europeas “2002/73/CE y 2004/113/CE” –mencionadas con anterioridad- transponiéndolas al ordenamiento jurídico español, marcando un hito en la legislación referente a la consecución de la igualdad de sexo. Si bien esta Ley recorre en su articulación todos los ámbitos sociales a través del principio de transversalidad, implicando a todos los poderes públicos, no es menor la importancia que otorga al ámbito del empleo privado, al establecer como obligatoria la implantación de medidas de igualdad, medidas de acción positiva y Planes de Igualdad a empresas de más de 250 personas en plantilla.

La citada Ley introduce por primera vez en la legislación laboral española, el concepto de Planes de Igualdad. En su artículo 46.1 incorpora la siguiente definición “*Los planes de Igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.*”

RD 6/2019

El Real Decreto ha introducido importantes modificaciones a lo legislado por la ley 3/2007 algunas de las medidas son:

- Las empresas con 50 o más trabajadores deberán disponer de un Plan de Igualdad.
- El plan de Igualdad es de obligada inscripción en el Registro de Planes de Igualdad de empresas de la Dirección General de Trabajo y de las autoridades laborales de las Comunidades Autónomas (artículo 46.5 LO 3/2007).
- Registro salarial de la empresa.
- Medidas para las víctimas de violencia en situaciones de acoso y discriminación
- Modificación de sanciones
- Modificación permiso de paternidad, concreción horaria y permiso de lactancia.

RD 901/2020

El Real decreto real decreto tiene por objeto el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso.

Las principales modificaciones o novedades son la siguientes:

- Las empresas que componen un grupo de empresas podrán elaborar un plan único para todas o parte de las empresas del grupo
- Las empresas deberán iniciar el procedimiento de negociación de sus planes de igualdad y de los diagnósticos previos mediante la constitución de la comisión negociadora, dentro del plazo máximo de los tres meses siguientes al momento en que hubiesen alcanzado las personas de plantilla que lo hacen obligatorio. Y en el plazo máximo de un año haber presentado la solicitud de registro
- Se constituirá una comisión negociadora en la que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras. En las empresas donde no existan las representaciones legales se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa.
- Cambios en el contenido mínimo como: los ámbitos personal, territorial y temporal, la auditoria salarial...
- Los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes.

RD 902/2020

El Real Decreto para las empresas que cuenten al menos con 50 empleados para garantizar la igualdad retributiva, identificar la discriminación salarial y fomentar la transparencia.

Resumiendo lo más importante:

- Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de su representación legal en la empresa, al registro salarial de la misma. Si no existe RLT, podrán acceder al registro, pero la información no abarcará los datos promediados respecto a las cuantías efectivas de las retribuciones que consten en el registro, sino únicamente las diferencias porcentuales que existan en las retribuciones de la empresa (promediadas de mujeres y hombres).
- El periodo temporal de referencia será con carácter general el año natural.
- Las empresas deberán contemplar, dentro del registro salarial, los datos retributivos de toda la plantilla sin excepción, incluyendo al personal directivo y a los altos cargos.
- Los representantes legales de las personas trabajadoras participarán en el diseño del registro salarial. Deberán ser consultados en el plazo de los diez días anteriores a la

elaboración del registro. La misma antelación se estipula cuando el registro deba modificarse debido a una alteración sustancial de su contenido.

- La finalidad de auditoría retributiva es obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia retributiva.
- Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva. El Reglamento aclara que la auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo. El contenido de la auditoría retributiva implica la evaluación de los puestos de trabajo (tanto en relación con el sistema retributivo como con el sistema de promoción)
- Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de dichas desigualdades.
- La valoración de puestos de trabajo en los convenios colectivos, pasa a considerarse otro de los ejes fundamentales dentro del principio de transparencia retributiva.

Esta ley considera la discriminación salarial como falta muy grave en materia de relaciones laborales, pudiendo conducir a la imposición de una multa de entre 6.251 y 178.500 euros.

3. PARTES SUSCRITORAS DEL PLAN

El presente plan de igualdad está realizado por la Comisión de Igualdad de Cáritas Diocesana de Toledo.

La comisión negociadora es la Comisión de Igualdad de Cáritas Diocesana de Toledo se constituyó en Toledo 12 de Enero de 2022, en la sede de (CÁRITAS TOLEDO), sita en la calle Vida Pobre, 3 45002 Toledo.

Lo miembros actuales son:

En representación de la Entidad:

Dña. Mónica Moreno Alonso (Secretaria General)

En representación de las personas trabajadoras

Dña. Beatriz Cantalejo Peletero

4. PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de Oportunidades es un conjunto de medidas y acciones negociadas con la representación de la plantilla, y que se rige por los siguientes principios:

1. Está diseñado para todas las personas que componen el Consejo, tanto mujeres como hombres.
2. Se adopta con carácter transversal el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres en el Consejo
3. Tiene una naturaleza correctora y preventiva, pretendiendo así eliminar discriminaciones futuras por razón de sexo.
4. Es dinámico y está abierto a cambios y nuevas medidas en función de las necesidades detectadas durante el seguimiento.
5. Establece un compromiso del Consejo que hará uso de los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.
6. Propicia la participación y el diálogo de todas las partes implicadas.

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN

ÁMBITO PERSONAL:

El Plan de Igualdad de Cáritas Diocesana de Toledo será de aplicación a todos los centros de trabajo actuales, afectando al 100% de la plantilla.

ÁMBITO TERRITORIAL:

El ámbito territorial comprenderá los siguientes centros de trabajo:

- Toledo, Castilla-La Mancha, 78 personas

ÁMBITO TEMPORAL:

Este Plan de Igualdad entrará en vigor al día siguiente de su firma, (31-1-2023), manteniendo su vigencia durante un plazo de 4 años. Seis meses antes de la finalización del presente Plan se procederá con el proceso de negociación del siguiente Plan de Igualdad, en base a los informes de seguimiento anuales y evaluación final del presente Plan, así como de la actualización del diagnóstico de situación.

6. DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres tiene como objetivo la igualdad de hecho en el acceso, participación y permanencia en todos los procesos de la institución: selección, promoción, formación, desarrollo de carrera profesional, remuneración y conciliación de la vida laboral y personal para todas las trabajadoras y trabajadores.

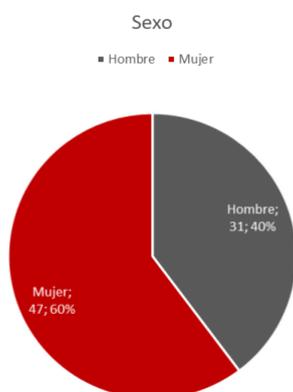
Las acciones incluidas en el presente Plan de igualdad se encuentran en relación con los resultados del diagnóstico de la situación de la entidad en materia de igualdad de oportunidades llevado a cabo por un equipo de trabajo liderado por la persona designada por la Entidad como Responsable del Plan de Igualdad.

Hay que señalar que los resultados del diagnóstico realizado han sido puestos en conocimiento de la Dirección de la entidad y de la Comisión de Igualdad con el objeto de promover y facilitar la participación activa en el proceso de elaboración del presente Plan de Igualdad.

El lenguaje utilizado en la realización del presente diagnóstico ha sido neutro. Los posibles conceptos y/o palabras de tipo no neutro que pueda haber en el documento, forman parte de la información corporativa de la entidad, y que, por motivos de rigurosidad, hemos mantenido sin hacer ninguna modificación. Será en el contenido del plan donde pondremos en marcha las acciones correspondientes para garantizar un uso respetuoso para todas las personas en la entidad.

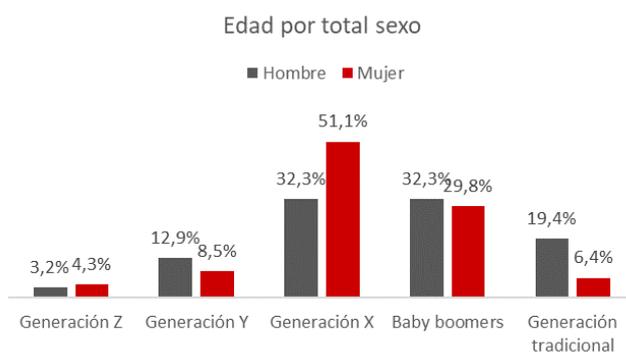
6.1. Datos demográficos

Sexo



El porcentaje de mujeres (60%) y hombres (40%) en la plantilla de Cáritas Diocesana de Toledo se ajusta a los valores de equilibrio recomendados por la Ley de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres 3/2007 de 40% de personas del sexo menos representado en plantilla.

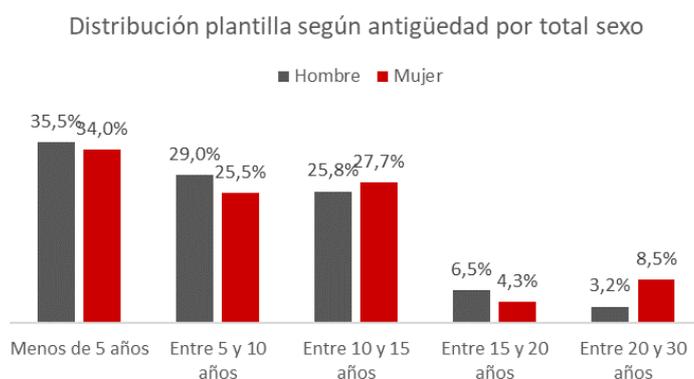
Edad



Si analizamos como se distribuyen las generaciones sobre el total de mujeres y hombres, vemos que el porcentaje más alto de ambos sexos se encuentra en la generación X, seguido por la generación BB (en el caso de los hombres, empatado con el anterior).

Edad	Generaciones	Hombre	Mujer	Total
Hasta 25 años	Generación Z	1	2	3
Hasta 35 años	Generación Y	4	4	8
Hasta 47 años	Generación X	10	24	34
Hasta 57 años	Baby boomers	10	14	24
58 años o más	G. Tradicional	6	3	9
Total general		31	47	78

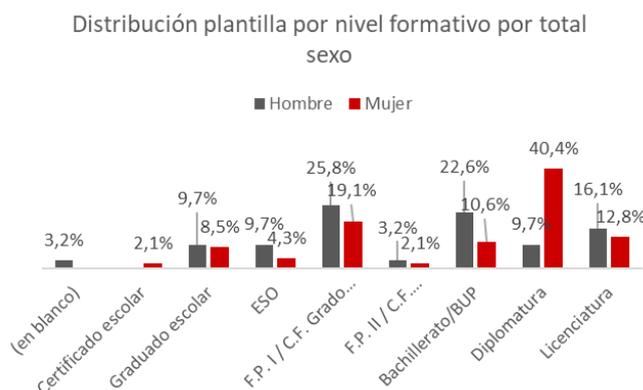
Antigüedad



Si analizamos cómo se distribuye la plantilla según la antigüedad sobre el total de mujeres y hombres, vemos que el porcentaje más alto de hombres lleva menos de 5 años en la entidad, categoría que de hecho es compartida con las mujeres.

Antigüedad	Hombre	Mujer	Total
Menos de 5 años	11	16	27
Entre 5 y 10 años	9	12	21
Entre 10 y 15 años	8	13	21
Entre 15 y 20 años	2	2	4
Más de 20 años	1	4	5
Total general	31	47	78

Nivel de estudios



Si analizamos como se distribuye la plantilla según el nivel de estudios sobre el total de mujeres y hombres, vemos que el porcentaje más alto de hombres tienen F.P.I./C.F. Grado Medio, mientras que en el caso de las mujeres, una diplomatura.

Nivel estudios	Hombre	Mujer	Total
(en blanco)		1	1
Certificado escolar		1	1
Graduado escolar	3	4	7
ESO	3	2	5
F.P. I / C.F. Grado Medio	8	9	17
F.P. II / C.F. Grado Superior	1	1	2
Bachillerato/BUP	7	5	12
Diplomatura	3	19	22
Licenciatura	5	6	11
Total general	31	47	78

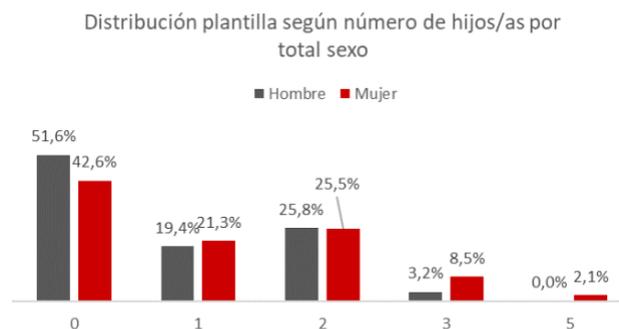
Nacionalidad



Si analizamos como se distribuye la plantilla según la nacionalidad sobre el total de mujeres y hombres, vemos que el porcentaje más alto de ambos sexos pertenece a la nacionalidad española.

Nacionalidad	Hombre	Mujer	Total
ESPAÑOLA	25	45	70
SIRIA (REPÚBLICA ÁRABE)	1		1
VENEZUELA	3	1	4
ARGENTINA		1	1
ITALIA	1		1
PAKISTAN	1		1
Total general	31	47	78

Responsabilidades: Hijos/as



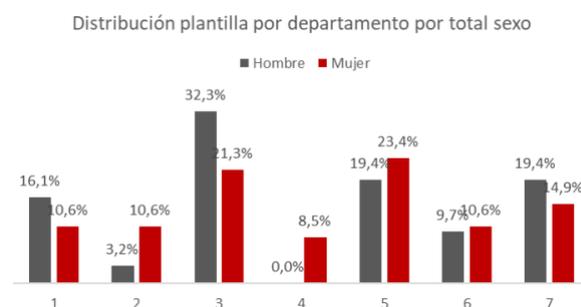
Si analizamos como se distribuye la plantilla según el número de hijos/as sobre el total de mujeres y hombres, vemos que las cifras más altas de ambos sexos se encuentran en la categoría de 0 hijos/as; el 51,6% de los y el 42,6% de las mujeres.

Hijos/as	Sobre nº hijos			Sobre total sexo		Sobre total plantilla	
	Hombre	Mujer	Total general	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
0	16	20	36	44,4%	55,6%	51,6%	42,6%
1	6	10	16	37,5%	62,5%	19,4%	21,3%
2	8	12	20	40,0%	60,0%	25,8%	25,5%
3	1	4	5	20,0%	80,0%	3,2%	8,5%
5		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	2,1%
Total general	31	47	78	39,7%	60,3%	100,0%	100,0%

Hijos/as	Sobre nº hijos			Sobre total sexo		Sobre total plantilla	
	Hombre	Mujer	Total general	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Sin hijos/as	16	20	36	44,4%	55,6%	51,6%	42,6%
Con hijos/as	15	27	42	35,7%	64,3%	48,4%	57,4%
Total general	31	47	78	39,7%	60,3%	100,0%	100,0%

6.2. Distribución de CÁRITAS DIOCESANA DE TOLEDO

Distribución por departamento



Si analizamos como se distribuye la plantilla según el departamento sobre el total de mujeres y hombres, vemos que el porcentaje más alto de hombres se concentra en el departamento 3, mientras que el porcentaje más alto de mujeres, lo hace en el 5.

Departamento	Hombre	Mujer	Total
1	5	5	10
2	1	5	6
3	10	10	20
4		4	4
5	6	11	17
6	3	5	8
7	6	7	13
Total general	31	47	78

Distribución por grupos profesionales



Si analizamos como se distribuye la plantilla según la categoría sobre el total de mujeres y hombres, vemos que el porcentaje más alto de personas se encuentra en el grupo IID Oficios Varios, con el 74,2% de los hombres y el 40,4% de las mujeres.

Grupo	Hombre	Mujer	Total
I Personal Dirección		1	1
IIA T. Superiores	2	6	8
IIB T. Medios	4	19	23
IIC Personal Admón	2	2	4
IID Oficios Varios	23	19	42
Total general	31	47	78

Distribución por categoría



Si analizamos cómo se distribuye la plantilla según la categoría sobre el total de mujeres y hombres, vemos que el porcentaje más alto de personas se encuentra en la categoría de Oficios Varios, con el 71,0% de los hombres y el 36,2% de las mujeres.

Categoría	Hombre	Mujer	Total
Técnico medio	4	18	22
Técnico superior	2	8	10
Personal administración	3	2	5
Secretaría general		1	1
Oficios varios	22	17	39
(en blanco)	0	1	1
Total general	31	47	78

6.3. Condiciones de trabajo y conciliación

El convenio colectivo contempla todos los detalles de la jornada laboral para Cáritas Diocesana de Toledo:

CAPITULO VI

Jornada laboral, horario de verano y vacaciones

Artículo 20.- Jornada laboral y horario de verano.

La jornada laboral para el personal comprendido en el presente Convenio, será de 1.665 horas al año, distribuidas según las necesidades del centro donde desarrolle su trabajo.

La jornada semanal de treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo, serán distribuidas según las necesidades del Centro de trabajo donde el trabajador preste sus servicios, sin que la jornada diaria pueda exceder de nueve horas.

En los Centros de trabajo que se precise la presencia y el trabajo del personal los siete días de la semana, se establecerán los turnos correspondientes, con el fin de tener cubierto el servicio y se

cumplirá la normativa legal para los días de descanso semanales legales correspondientes. En estos centros los turnos y horarios se establecerán por la Dirección de la Institución, previo informe no vinculante de la representación legal de los trabajadores.

Horario de verano.

En los Centros de trabajo que por la prestación de servicio se permita, se establece jornada intensiva de trabajo de siete horas ininterrumpidamente en jornada de mañana de 15 de junio al 15 de septiembre. Se compensará con el resto de la jornada anual las horas reducidas en este periodo hasta completar las 1.665 horas anuales

Corresponsabilidad

El capítulo 7 del Convenio regula los permisos, retribuidos y no retribuidos, a los que puede acceder todo el personal de Cáritas Diocesana de Toledo.

El artículo 24 regula las excedencias.

4	D.O.P. de Toledo	22 febrero 2016 Número 4
cumplirá la normativa legal para los días de descanso semanales legales correspondientes. En estos centros los turnos y horarios se establecerán por la Dirección de la Institución, previo informe no vinculante de la representación legal de los trabajadores. Horario de verano. En los Centros de trabajo que por la prestación de servicio se permita, se establece jornada intensiva de trabajo de siete horas ininterrumpidamente en jornada de mañana de 15 de junio al 15 de septiembre. Se compensará con el resto de la jornada anual las horas reducidas en este periodo hasta completar las 1.665 horas anuales	Excedencia voluntaria podrá ser solicitada por el personal fijo o indefinido de plantilla con un año de antigüedad en la empresa. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año ni superior a cinco, y el derecho a esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde su reincorporación al trabajo activo al final de la anterior excedencia voluntaria.	
Artículo 21.- Horas extraordinarias. Queda suprimida la realización de horas extraordinarias, excepto en lo permitido por la Ley. Se entenderá por hora extraordinaria las que superen las treinta y siete horas y media semanales y las realizadas en los días que correspondan a días de descanso. Se entenderá prolongación de jornada las que superen las treinta y siete horas y media semanales y realizadas en los días laborales del trabajador, o cuando por las características del Centro de trabajo (viviendas tuteladas, C.A.I.) tengan que atender situaciones de urgencia. Compensación ordinaria: Las horas correspondientes a la prolongación de jornada o en la realización en días laborales, se compensarán en tiempo libre en la misma proporción preferentemente dentro de los quince días siguientes a la prestación. Compensación extraordinaria: Las horas realizadas durante los días de descanso del trabajador serán consideradas a todos los efectos como noventa minutos y se compensarán siempre con descansos.	El trabajador que disfrute de excedencia voluntaria solo conservará el derecho de reintegro si en el centro de trabajo hubiera una vacante en su especialidad o categoría laboral. Durante este tiempo no se computa la antigüedad. Si bien la persona trabajadora podrá reincorporarse a su puesto de trabajo antes de cumplirse el plazo. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por nacimiento como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, a partir de la resolución judicial o administrativa.	
Artículo 22.- Vacaciones. El personal sujeta al presente Convenio disfrutará anualmente de unas vacaciones retribuidas de veintidós días laborales o la parte proporcional que le corresponda para el caso de no llevar el tiempo necesario trabajando para el disfrute pleno de este derecho y en su caso le correspondrán los días proporcionalmente al periodo trabajado. El periodo vacacional deberá estar comprendido preferentemente en los meses de verano, podrá disfrutarse hasta en dos periodos, teniendo siempre en cuenta las necesidades de los centros de trabajo y deberán estar siempre cubiertos los servicios mínimos y esenciales durante el periodo vacacional. Previa autorización expresa de la Institución se podrán disfrutar en tres periodos en casos especiales.	También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores y trabajadoras para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo. El periodo que se permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y se tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya realización deberá ser convalidado por la Entidad para la que presta servicios. Durante los dos primeros años del periodo de excedencia regulada en este apartado, se tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a su puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.	
CAPITULO VII Permisos, licencias y excedencias. Adjudicación, cambios puestos de trabajo y movilidad geográfica	La voluntad de iniciar una excedencia de las reguladas en este apartado deberá ser comunicada con al menos treinta días de antelación al inicio de la misma. El trabajador que disfrute de excedencia forzosa tiene derecho a reserva de puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad adquirida durante el periodo que dure este tipo de excedencia y a reincorporarse al centro de trabajo una vez terminado el periodo de dicha excedencia. Desaparecida la causa que motivó la excedencia el trabajador tiene treinta días naturales para reincorporarse al centro de trabajo y en caso de no hacerlo asumirá baja definitiva en el mismo. La excedencia forzosa será automáticamente convalidada, previa presentación de la correspondiente documentación acreditativa.	
Artículo 23.- Permisos y licencias. Se entrará a lo establecido para estos casos en el artículo 37 del texto refundido del Estatuto del Trabajador. Incrementando a los que marca el Estatuto del Trabajador, tres días al año para asuntos propios, disfrutados en días enteros, previa solicitud escrita y dos horas antes. Los días 24 y 31 de diciembre, y 7 de enero, si fueran laborales, la jornada laboral será hasta las 12,00 horas, en los casos que no afecte al desarrollo básico de la acción social llevada a cabo en los centros. En los Centros que por las características del programa, el personal preste su trabajo los días 24, 25 y 31 de diciembre y 1 de enero percibirá un plus de 75,00 euros por día trabajado.	El trabajador que disfrute de excedencia forzosa tiene derecho a reserva de puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad adquirida durante el periodo que dure este tipo de excedencia y a reincorporarse al centro de trabajo una vez terminado el periodo de dicha excedencia. Desaparecida la causa que motivó la excedencia el trabajador tiene treinta días naturales para reincorporarse al centro de trabajo y en caso de no hacerlo asumirá baja definitiva en el mismo. La excedencia forzosa será automáticamente convalidada, previa presentación de la correspondiente documentación acreditativa.	
Artículo 24.- Excedencias. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa según los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.	Artículo 25.- Cambio de puesto de trabajo. Se entiende por movilidad funcional la que se deriva de la función que tiene el empresario para decidir el cambio de puesto de un trabajador, cuando es estrictamente necesario y en aras a la buena marcha de la organización, siempre que se efectúe sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales que correspondan a éstos y se respeten las limitaciones exigidas por las instituciones académicas y profesionales que se respeten para ejercer la prestación laboral de que se trate y la pertenencia al grupo profesional correspondiente.	
Artículo 25.- Cambio de puesto de trabajo. Se entiende por movilidad funcional la que se deriva de la función que tiene el empresario para decidir el cambio de puesto de un trabajador, cuando es estrictamente necesario y en aras a la buena marcha de la organización, siempre que se efectúe sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales que correspondan a éstos y se respeten las limitaciones exigidas por las instituciones académicas y profesionales que se respeten para ejercer la prestación laboral de que se trate y la pertenencia al grupo profesional correspondiente.	Artículo 26.- Movilidad geográfica. La institución podrá desplazar al personal a otros centros de trabajo distintos a aquellos en los que presta sus servicios, siempre que no estén a una distancia superior a 25 kilómetros del centro donde presta sus servicios y por el tiempo necesario para realizar las tareas que justifiquen ese desplazamiento, en base a razones económicas, técnicas o organizativas, asegurando los trámites que se establezcan en el Estatuto de los Trabajadores a este respecto. Esta facultad deriva del artículo 40 del mencionado Estatuto y, por otra parte, de la competencia atribuida al empresario en materia de ordenación del trabajo.	

Contratación



Si analizamos como se distribuye la plantilla según el tipo de contrato por total sexo, observamos que el 41,9% de los hombres y el 46,8% de las mujeres tienen un contrato ordinario, siendo sus valores más altos.

El 90,3% de los hombres y el 91,5% de las mujeres tienen contratos indefinidos.

Tipo de contrato	Hombre	Mujer	Total
100: ordinario tiempo completo	13	22	35
189: trans tempo a indefinido	12	12	24
200: ordinario tiempo parcial	1	3	4
289: trans tempo a indefinido parcial	2	6	8
401: dur. det. Tiempo comp. obra y servicio	1		1
501: dur. det. Tiempo parcial obra y servicio	1	3	4
502: dur. det. Tiempo parcial eventual por circu.	1		1
510: dur. det. Tiempo parcial interinidad		1	1
Total general	31	47	78

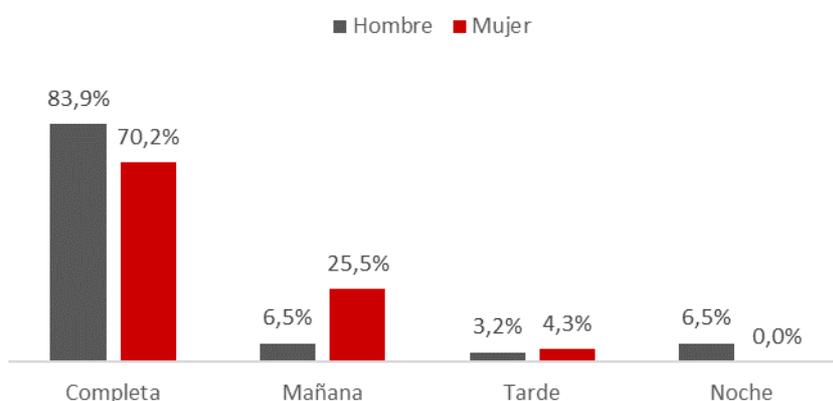
Jornada/ turnos



Si analizamos como se distribuye la plantilla según la jornada y el total del sexo, vemos que el 83,9% de los hombres y el 8,7% de las mujeres tienen jornada completa.

Porcentaje jornada	Hombre	Mujer	Total
Menos del 50%	1	3	4
Entre el 50% y el 64%	1	5	6
Entre el 65% y el 79%	0	1	1
Entre el 80 y el 99%	3	1	4
100%	26	37	63
Total general	31	47	78

Distribución plantilla por tipo de turno por total sexo



Si analizamos como se distribuye la plantilla según el turno y el total del sexo, vemos que el 83,9% de los hombres y el 70,2% de las mujeres hacen turno de jornada completa.

Tipo jornada	Hombre	Mujer	Total
Completa	26	33	59
Mañana	2	12	14
Tarde	1	2	3
Noche	2		2
Total general	31	47	78

Permisos concedidos 2019-2021

AÑO	GÉNERO	PERMISO
2019	Hombre	1 Paternidad
2019	Mujer	1 Lactancia + cuidado de hijo
2020	Mujer	1 Lactancia + cuidado de hijo
2021	Hombre	1 Paternidad
2021	Mujer	2 Excedencia por cuidado de familiar 2 Excedencia voluntaria por trabajo 1 Acogimiento de menor 2 Lactancia

6.4. Selección y contratación

No existe ningún manual ni documento escrito acerca de la selección o la prevención de acoso. La selección de personal siempre se hace en torno al currículum vitae, méritos y adaptación al puesto de trabajo.

El Convenio de Cáritas Diocesana de Toledo establece cómo se ha de proceder a realizar la contratación:

Artículo 7.- Contratación.
 Todo contrato suscrito en el ámbito del presente convenio deberá formalizarse por escrito y por triplicado según se determina en la legislación vigente.
 Los Trabajadores contratados para un puesto determinado, dentro del mismo proyecto, al tercer contrato o cumplir tres años, pasará su contrato automáticamente a indefinido.
 Los trabajadores afectados por este convenio, deberán ser contratados de acuerdo a las modalidades legales establecidas en cada momento. A partir de la publicación oficial del presente convenio, la Entidad según posibilidades, reservará el 2 por 100 de los puestos de trabajo de nueva contratación a personas con discapacidad.
 En el caso de vacantes de puestos de trabajo dentro de Caritas Diocesana de Toledo, en distintas localidades de su competencia de actuación, en la convocatoria de la oferta de empleo, se tendrá en cuenta ofrecer la posibilidad de concursar a dichos puestos de trabajo a personal contratado en Cáritas Diocesana de Toledo, que esté interesado en la plaza vacante, siempre que este pueda demostrar un perfil adecuado, o esté en posesión de título académico correspondiente. Así como residir oficialmente en la localidad donde se oferta el puesto vacante.

Incorporaciones 2019-2021

Nº de nuevas incorporaciones	Fecha	Sexo
10	2019	Hombre
25	2019	Mujer
9	2020	Hombre
11	2020	Mujer
7	2021	Hombre
12	2021	Mujer

Bajas 2019-2021

Nº de bajas de empleados	Fecha	Sexo
9	2019	Hombre
17	2019	Mujer
9	2020	Hombre
19	2020	Mujer
7	2021	Hombre
18	2021	Mujer

6.5. Promoción

Las promociones no están protocolarizadas porque no son muy frecuentes por la estructura de la entidad y las que se producen, son a instancia de los mandos del área y decididas por el Equipo Directivo.

Se regula en el artículo 25 de su convenio y especifica los cambios de puesto de trabajo:

Artículo 25.- Cambio de puesto de trabajo.
 Se entiende por movilidad funcional la que se deriva de la facultad que tiene el empresario para decidir el cambio de puesto de sus trabajadores, cuando lo estime necesario y en aras a la buena marcha de la organización, siempre que se efectúe sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales que correspondan a éstos y se respeten las limitaciones exigidas por las titulaciones académicas y profesionales que se requieran para ejercer la prestación laboral de que se trate y la pertenencia al grupo profesional correspondiente.

Promociones 2019-2021

AÑO	GÉNERO	PROMOCION
2021	Hombre	De Técnico Superior a Coordinador de Área
2021	Mujer	De Técnico Superior a Secretaria General

6.6. Formación y desarrollo

Cáritas Diocesana de Toledo facilita y anima a los trabajadores a que realicen formaciones para mejorar su trabajo y realizar un mejor acompañamiento a las personas que atendemos.

En este sentido, aparte de las formaciones individuales que hacen los profesionales, anima a la participación en:

- Escuelas de Primavera y de Verano de Cáritas Española: inclusión, comunicación, voluntariado, economía, empleo, personas sin hogar...
- Formación en gestión de Proyectos y Calidad impartidos por técnicos de Cáritas Española
- Formación organizada por el Arzobispado de Toledo
- Formación en violencia hacia la mujer
- Formación en el Sí a la Vida
- Formación en riesgos laborales

El proceso de formación se regula en el convenio de Cáritas de Toledo de la siguiente manera:

CAPÍTULO VIII

Beneficios Sociales

Artículo 27.- Formación profesional.

Se aplicará lo establecido en la legislación vigente. Del mismo modo se establecerán planes anuales de formación por parte de Cáritas, aprobados de común acuerdo con los trabajadores. Además los trabajadores podrán proponer planes de formación para que sean estudiados y si procede aprobados por el equipo directivo.

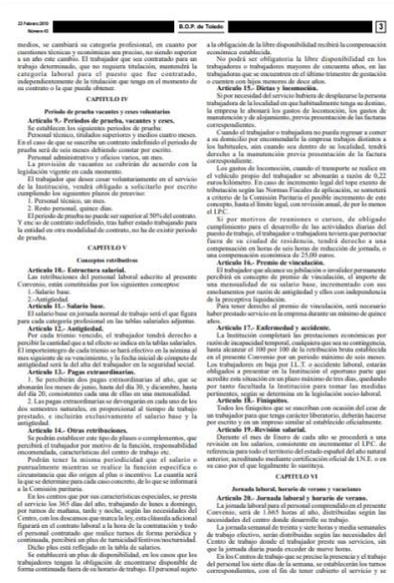
Formaciones 2019-2021

Los cursos de formación en los años 2019, 2020 y 2021:

AÑO	CURSO	MUJER	HOMBRE
2019	Curso de Gestión Proyectos (Cáritas Española)	9	2
2019	Curso de Experto en Team building (Ibérica Soluciones Formativas)	4	
2020	Responsabilidad Social Corporativa (Rafael Sancho Zamora)	8	7
2020	Motivación Emocional (Ponme a prueba)	6	2
2021	Curso de Orientación Laboral (CES Juan Pablo II)	6	5

6.7. Retribución

El convenio también cuenta con un capítulo, el V, sobre conceptos retributivos. En éste, se especifican la regulación salarial y sus conceptos:



Promedio y mediana del salario base anual

Categoría profesional (convenio)	Hombre	Promedio de Salario Base Anual	Mujer	Promedio de Salario Base Anual	Total	Brecha salarial
Técnico medio	4	21.876,79 €	18	22.009,34 €	22	-0,6%
Técnico superior	2	25.150,33 €	8	25.357,68 €	10	-0,8%
Personal administración	3	18.255,77 €	2	16.789,99 €	5	8,0%
Secretaría general			1	23.622,62 €	1	
Oficios varios	22	19.165,10 €	18	17.973,82 €	40	6,2%
Total general	31	19.813,14 €	47	20.845,98 €	78	-5,2%

Categoría profesional (convenio)	Hombre	Mediana de Salario Base Anual	Mujer	Mediana de Salario Base Anual	Total	Brecha salarial
Técnico medio	4	22.078,42 €	18	22.179,22 €	22	-0,5%
Técnico superior	2	25.150,33 €	8	24.601,42 €	10	2,2%
Personal administración	3	17.964,80 €	2	16.789,99 €	5	6,5%
Secretaría general			1	23.622,62 €	1	
Oficios varios	22	19.670,70 €	18	18.733,93 €	40	4,8%
Total general	31	19.670,70 €	47	21.544,03 €	78	-9,5%

Promedio y mediana de los complementos salariales

Categoría profesional (convenio)	Hombre	Promedio de compl. salariales	Mujer	Promedio de compl. salariales	Total	Brecha salarial
Técnico medio	4	4.167,84 €	18	1.226,91 €	22	70,6%
Técnico superior	2	5.150,64 €	8	514,64 €	10	90,0%
Personal administración	3	1.235,52 €	2	1.356,12 €	5	-9,8%
Secretaría general			1	5.700,96 €	1	
Oficios varios	22	1.448,90 €	18	733,32 €	40	49,4%
Total general	31	2.017,90 €	47	1.017,33 €	78	49,6%

Categoría profesional (convenio)	Hombre	Mediana de compl. salariales	Mujer	Mediana de compl. salariales	Total	Brecha salarial
Técnico medio	4	3.328,44 €	18	0,00 €	22	
Técnico superior	2	5.150,64 €	8	0,00 €	10	
Personal administración	3	1.224,60 €	2	1.356,12 €	5	-10,7%
Secretaría general			1	5.700,96 €	1	
Oficios varios	22	1.564,92 €	18	0,00 €	40	
Total general	31	1.564,92 €	47	0,00 €	78	

Promedio y mediana de las retribuciones salariales

Categoría profesional (convenio)	Hombre	Promedio de retribuciones totales	Mujer	Promedio de retribuciones totales	Total	Brecha salarial
Técnico medio	4	26.044,63 €	18	23.236,25 €	22	10,8%
Técnico superior	2	30.300,97 €	8	25.872,32 €	10	14,6%
Personal administración	3	19.491,29 €	2	18.146,11 €	5	6,9%
Secretaria general			1	29.323,58 €	1	
Oficios varios	22	20.614,00 €	18	18.707,14 €	40	9,3%
Total general	31	21.831,04 €	47	21.863,31 €	78	-0,1%

Categoría profesional (convenio)	Hombre	Mediana de retribuciones totales	Mujer	Mediana de retribuciones totales	Total	Brecha salarial
Técnico medio	4	25.003,59 €	18	23.924,27 €	22	4,3%
Técnico superior	2	30.300,97 €	8	25.719,18 €	10	15,1%
Personal administración	3	19.164,06 €	2	18.146,11 €	5	5,3%
Secretaria general			1	29.323,58 €	1	
Oficios varios	22	20.767,25 €	18	19.301,66 €	40	7,1%
Total general	31	21.544,04 €	47	23.108,96 €	78	-7,3%

6.8. Prevención del acoso

Actualmente no se dispone de un protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo. En el Convenio colectivo el acoso sexual y/o mobbing se considera una falta muy grave que comporta la suspensión de empleo y sueldo de quince días a un mes y despido disciplinario.

6.9. Comunicación y lenguaje

Los canales de comunicación con los que cuenta Cáritas Diocesana de Toledo son la página web y el correo electrónico corporativo.

No se evidencian señales de uso de lenguaje sexista ni imágenes que sigan estereotipos o puedan ser irrespetuosas para ningún colectivo.

6.10. Salud y PRL

Cáritas Diocesana de Toledo cuenta con un plan de prevención de riesgos laborales muy completo afianzado.

CARITAS DIOCESANA	PLAN DE PREVENCIÓN	Código: PPEL01 Versión: 2 Fecha Versión: 31/03/2019 Ref: E388-TO-PPE2
-------------------	---------------------------	--

DATOS DE LA EMPRESA			
EMPRESA	CARITAS DIOCESANA	Nº TRABAJADORES	189
DOMICILIO SOCIAL:	CL VIDA POBRE 3 45002 TOLEDO TOLEDO		
CIF	R4500057G	SECTOR	Sin especificar
CNAE	- 8899, Otros actividades de servicios sociales sin alojamiento n.c.o.p.		
TELÉFONOS	925224600 /	FAX	
CORREO ELECTRONICO	administracion.ctoleledo@caritas.es;secdireccion.ctoleledo@caritas.es		

CARITAS DIOCESANA	PLAN DE PREVENCIÓN	Código: PPEL01 Versión: 2 Fecha Versión: 31/03/2019 Ref: E388-TO-PPE2
-------------------	---------------------------	--

ÍNDICE

1. POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
 - 1.1. DEFINICIÓN DE LA POLÍTICA
 - 1.2. APROBACIÓN Y REVISIÓN DE LA POLÍTICA
 - 1.3. DIFUSIÓN DE LA POLÍTICA
 - 1.4. OBJETIVOS Y METAS
2. ORGANIZACIÓN PREVENTIVA
 - 2.1. RECURSOS DISPONIBLES
 - 2.2. MODALIDAD PREVENTIVA
 - 2.3. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA, FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES
 - 2.4. SISTEMAS DE COMUNICACIÓN
 - 2.5. PRESENCIA DE RECURSOS PREVENTIVOS
3. PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA
 - 3.1. DOCUMENTACIÓN DEL SISTEMA PLAN DE PREVENCIÓN
 - 3.2. IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y EVALUACIÓN DE RIESGOS
 - 3.3. PLANIFICACIONES DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA
 - 3.4. PROGRAMA ANUAL Y MEMORIA ANUAL DE ACTIVIDADES PREVENTIVAS
 - 3.5. IDENTIFICACIÓN DE RECURSOS LEGALES
4. CONSULTA, PARTICIPACIÓN Y COMUNICACIÓN
 - 4.1. REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE PREVENCIÓN
 - 4.2. CONSULTA
 - 4.3. PARTICIPACIÓN Y COMUNICACIÓN
 - 4.4. COMUNICACIÓN INTERNA
5. INFORMACIÓN, FORMACIÓN, CONCIENTIZACIÓN Y COMPETENCIA.
 - 5.1. INFORMACIÓN A LOS TRABAJADORES
 - 5.2. FORMACIÓN
6. CONTROL OPERATIVO DE LOS RIESGOS
 - 6.1. NORMAS DE SEGURIDAD, NORMAS E INSTRUCCIONES DE SEGURIDAD Y PERMISOS DE TRABAJO.
 - 6.2. REVISIÓN DE EQUIPOS E INSTALACIONES
 - 6.3. GESTIÓN DE EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL (EPI 'S)
 - 6.4. CONTROL DE LAS SUSTANCIAS PELIGROSAS
 - 6.5. REQUISITOS DE SEGURIDAD Y SALUD EN LA CONTRATACIÓN DE OBRAS Y SERVICIOS
 - 6.6. PREPARACIÓN ANTE EMERGENCIAS
7. CORRICCIÓN Y ACCIÓN CORRECTORA
 - 7.1. CONTROL PERIÓDICO DE LOS FACTORES AMBIENTALES
 - 7.2. VIGILANCIA DE LA SALUD
 - 7.3. NOTIFICACIÓN, REGISTRO E INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES
 - 7.4. ANÁLISIS DE LA ACCIDENTALIDAD
 - 7.5. RIESGO GRAVE E INMEDIATO



3 de 42
www.dam.gobierno.es
www.itemprevencion.es

El convenio establece en su artículo 32 la prevención de riesgos laborales en cuanto al embarazo y la lactancia.

Artículo 32.- Embarazo y lactancia.

La Evaluación de los Riesgos a que se refiere el artículo 16 de la actual Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización del trabajo nocturno o del trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o el tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de la adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico de la Seguridad Social que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de

movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aún aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o a categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores de este artículo será también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifique el médico de la Seguridad Social que asista facultativamente a la trabajadora.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnica de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

El periodo de lactancia previsto legalmente podrá acumularse previo acuerdo entre la empresa y el trabajador o la trabajadora, computando dicho periodo a razón de una hora por cada día efectivo de trabajo comprendido en el periodo legalmente previsto.

Bajas IT 2019-2021

Nº de IT's	Fecha	Sexo
8	2019	Hombre
11	2019	Mujer
11	2020	Hombre
23	2020	Mujer
11	2021	Hombre
27	2021	Mujer

Ámbito de la empresa	Áreas de mejora	Puntos Fuertes
Cultura y estrategia	Difundir el compromiso de la Alta Dirección con la igualdad y las personas.	Cáritas Diocesana de Toledo es una organización que no discrimina a las personas.
Selección y contratación	En el protocolo escrito sobre el proceso de selección, recogido en el convenio colectivo, no hay ningún artículo que garantice la igualdad de trato en el acceso a la organización.	La percepción generalizada es que la selección se realiza de forma objetiva.
Promoción	No existe una política escrita que recoja las casuísticas.	El proceso de promoción se percibe como objetivo y se realiza como viene estipulado en el convenio colectivo.
Formación	No se ha dado ninguna formación en prejuicios, sesgos e igualdad.	Se percibe que los criterios de formación no discriminan a ninguna persona por razón de sexo. Se recogen las necesidades de la plantilla y en la mayoría de los casos es de carácter obligatorio para todo el personal.

Ámbito de la empresa	Áreas de mejora	Puntos fuertes
Condiciones laborales		La contratación y la jornada se adecúa al proceso productivo. Más del 90% de la plantilla tiene contrato indefinido y un 80,8% realiza jornada completa.
Representación	La mayoría de las posiciones están feminizadas, los hombres se concentran en posiciones de técnicos.	Hombres y mujeres se distribuyen de forma diferenciada en la mayoría de las áreas.
Retribución	No existe el registro de salarios exigido por el RD 6/2019 ni la auditoría salarial recogida en el RD 902/2020.	Los salarios de la entidad cumplen con la normativa establecida.
Conciliación		Las personas se muestran satisfechas con los horarios y la conciliación que les permite tener la entidad. Los permisos y medidas a los que se pueden acoger lo/as empleados/as están recogidos en el convenio de la organización.

Ámbito de la empresa	Áreas de mejora	Puntos fuertes
Prevención acoso	La entidad no cuenta con un protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de género.	La entidad no ha tenido situaciones de acoso en los últimos años.
Salud y PRL	Se deberían incorporar los valores de la equidad en el contenido de PRL.	La entidad cuenta con una política de PRL afianzada y con un capítulo especial de protección a la maternidad en su convenio.
Comunicación y lenguaje	No existe ninguna guía para el uso del lenguaje no sexista.	No se evidencian señales de uso de lenguaje sexista ni imágenes estereotipadas en las comunicaciones que emite la organización.
Entorno físico e indumentaria		La entidad cuenta con instalaciones satisfactorias para el desarrollo del trabajo en igualdad.

7. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

La identificación de la diferencia retributiva entre hombres y mujeres es uno de los elementos importantes para diagnosticar las desigualdades de sexo en las empresas. Mediante el proceso de análisis detallado se podrán detectar las causas de la brecha retributiva y eso nos permitirá elaborar un plan de acción contra la misma.

Para la realización de la auditoría retributiva se ha generado un proceso de trabajo con los siguientes puntos importantes:

- 1) Recogida y tratamiento de información cualitativa y cuantitativa
- 2) Estudio de la clasificación profesional existente en la entidad
- 3) Estudio del sistema retributivo existente en la entidad
- 4) Revisión del procedimiento de valoración de puestos de trabajo
- 5) Estudio estadístico de los datos
- 6) Consideración de otros factores relevantes
- 7) Redacción del informe de diagnóstico
- 8) Propuesta de acciones correctoras de las brechas existentes como medidas del plan de igualdad

7.1. Conclusiones auditoría

Cáritas Diocesana de Toledo es una entidad con una representación de hombres y mujeres un poco desequilibrada. Las mujeres representan el 60,3% de la plantilla, y los hombres el 39,7%.

La brecha observada en las retribuciones totales de la entidad es del 2% a favor de las mujeres, una brecha muy inferior a la brecha promedio en España y en Europa, del 19,5% y el 16% respectivamente.

El salario base, que representa el 90,9% de las retribuciones totales de los hombres y el 95,9% de las de las mujeres, muestra una brecha también pequeña, del 8% a favor de las mujeres. Además, tampoco se muestra una brecha superior al 25% en el salario base de ninguna de las escalas. Los complementos salariales muestran una brecha bastante superior, del 54%, aunque representan solo el 9,1% de las retribuciones totales de los hombres y el 4,1% de las de las mujeres.

De las once escalas en que la entidad clasifica a su plantilla, siete cuentan con representación de mujeres y hombres.

Si observamos las retribuciones totales escala a escala, se observan brechas muy pequeñas, ratificando la consolidación del sistema retributivo implantado en la entidad. La escala que mayor brecha muestra en las retribuciones totales solamente tiene un 11% de brecha a favor de las mujeres.

Las medidas que extraemos de esta auditoría se dirigen a mejorar los pequeños desequilibrios observados y a trabajar para seguir teniendo la brecha salarial al mínimo. Esto se quiere conseguir a través de ir revisando la disposición de las personas en cada grado y cambiando aquellas personas que no estén bien encuadradas. También hará falta ir revisando las descripciones de puesto de trabajo para seguir teniendo un sistema lo más justo posible. Estas mejoras se harán a la par que las acciones del Plan de Igualdad, por lo que se espera una mejora global en cuando a la igualdad entre mujeres y hombres en la asociación.

8. CONCEPTO Y CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD

Tal y como establece la mencionada Ley Orgánica, el presente Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la organización la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar las posibles discriminaciones existentes por razón de sexo.

Para ello, es necesario contemplar la implantación de medidas y acciones positivas entendidas, como los instrumentos necesarios para alcanzar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres con el fin de superar situaciones de constatable desigualdad fáctica, que no han podido ser corregibles por la sola formulación del principio de igualdad jurídica o formal. Tal como establece la LOIEMH (Exposición de Motivos), tales medidas, por su carácter excepcional, sólo

pueden ser aplicables en tanto subsistan dichas situaciones y para respetar el derecho a la igualdad y no discriminación reconocido en el artículo 14 de la Constitución Española, habrán de ser razonables y proporcionados en relación con el objetivo perseguido en cada caso, que no puede ser otro que el de superar las situaciones de desigualdad de las mujeres en relación con los hombres en cada uno de los supuestos que se pretenda corregir con la aplicación de una acción positiva.

Los Planes de Igualdad fijarán los objetivos concretos 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.

El alcance del presente plan comprende la totalidad de trabajadores, 78 personas trabajadoras de Caritas Diocesana de Toledo.

Nombre y razón social		CÁRITAS DIOCESANA DE TOLEDO
Forma jurídica	Corporación Canónica Pública	
NIF	R4500057G	
Actividad	Otras actividades de servicios sociales	
Sector	Registro de Entidades Religiosas del Ministerio de Justicia	
Dirección (*)	Calle Vida Pobre, 3 - 45002 Toledo	
Teléfono	925 224 600	
Web	https://www.caritastoledo.com	
Correo electrónico	caritas.cdtoledo@caritas.es	

Responsables	
Nombre del responsable de la entidad	Mónica Moreno Alonso
Puesto del responsable de la entidad	Secretaria General
Telf. Del responsable de la entidad	925224600 ext. 216
e-mail del responsable de la entidad	secretaria.cdtoledo@caritas.es
Nombre del responsable de igualdad	Ana Gema Juárez
Puesto del responsable de igualdad	Secretaria de Dirección
Telf. Del responsable de igualdad	925224600
e-mail del responsable de igualdad	Secdireccion.cdtoledo@carita.es

Actividad, organización y dimensión						
CNAE	8812 Actividades de Servicios Sociales Sin Alojamiento Para Personas Con Discapacidad					
Descripción de la actividad	Promover, orientar y coordinar la caridad entre los cristianos y expresar la solicitud de la Iglesia por los necesitados, mediante la acción sociocaritativa y la comunicación cristiana de bienes.					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	ARCHIDIÓCESIS DE TOLEDO					
Personas trabajadoras	Mujeres	47	Hombres	31	Total	78
Centros de Trabajo	Toledo, Talavera de la Reina, Villacañas, Illescas, Torrijos.					
Facturación anual (€)	4.251.095,40 €					
Dispone de departamento de personal	Sí					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	0					
RLT	Mujeres	2	Hombres	0	Total	2

8.1. Participación de las personas

La participación y el consenso son dos aspectos relevantes a la hora de realizar un diagnóstico y posterior plan de igualdad. Por eso la metodología cuantitativa nos sirve para obtener información relevante para acreditar la evolución de la igualdad de oportunidades en Cáritas Diocesana de Toledo.

La participación de la plantilla se completó con:

- Una encuesta online anónima en la que participaron un total de 61 personas, el 78,2 % del personal.
- Un focus group con miembros de la plantilla.
- Cuatro entrevistas a personal responsable.

8.2. Objetivos generales del plan

Los objetivos del presente plan son:

Establecer los sistemas, políticas y normas de la organización para que éstas permitan mantener la igualdad de oportunidades y la conciliación como principio transversal de Cáritas Diocesana de Toledo, en todos los niveles de la organización y en todas las políticas de la organización.

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en cada una de las cuestiones que afectan a los trabajadores y trabajadoras y a la organización (acceso, selección, contratación, promoción y formación, conciliación, retribución, comunicación, salud).

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Se adopta con carácter transversal el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la organización en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la organización, parte social y conjunto de la plantilla).
- Es preventivo, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso de la organización que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

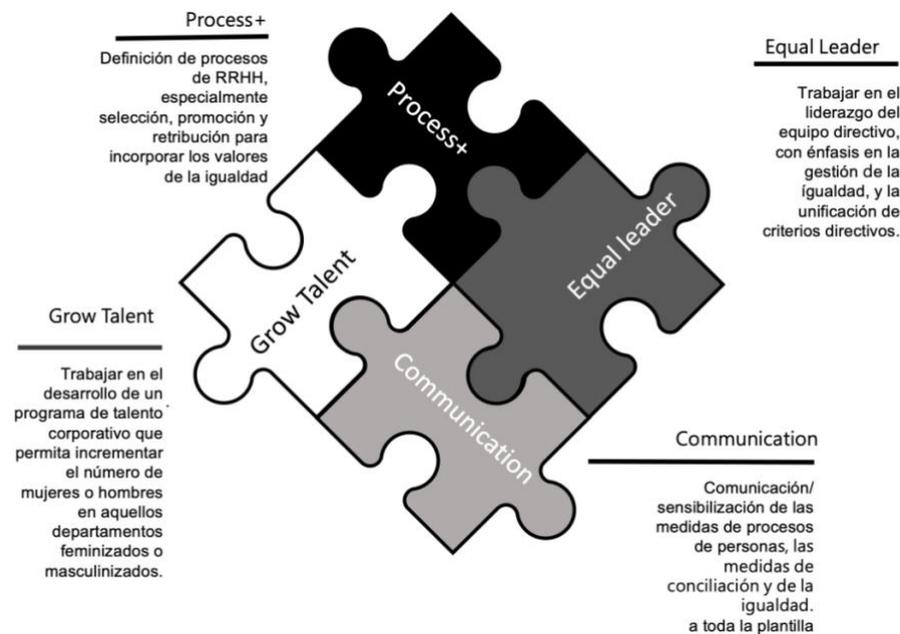
8.3. Objetivos específicos

Más concretamente, entre los objetivos del Plan se encuentran los siguientes objetivos específicos:

Ámbito	Objetivos específicos
1. Cultura organizacional y Estrategia	1. Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar, conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades.
2. Seguimiento y evaluación	2. Realizar un seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad que permita continuar el proceso de mejora continua.

3. Selección y contratación	3. Redactar y protocolizar procesos de selección donde quede recogido que se garantiza la igualdad de trato y oportunidades en el acceso, eliminando todo aquello que pueda introducir de forma directa o indirecta discriminaciones por razón de sexo.
4. Promoción	4. Garantizar la objetividad y no discriminación en los sistemas de promoción y ascenso. Promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad.
5. Formación	5. Mejorar la comunicación e información sobre el Plan de Formación Anual de la compañía y desarrollar formación específica en materia de igualdad de trato y oportunidades y diversidad. Implantar un sistema de control y seguimiento por empleado de la formación.
6. Representatividad	6. Incrementar la contratación, especialmente en aquellas áreas donde las mujeres están subrepresentadas.
7. Retribución	7. Dotar de transparencia al proceso de retribución de las trabajadoras y trabajadores.
8. Conciliación	8. Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla. Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla y la clientela.
9. PREVENCIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO Y DISCRIMINACIÓN	9. Garantizar que la entidad es un entorno libre de acoso sexual y por razón de sexo. 10. Divulgar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de situaciones de acoso y discriminación contribuyendo, así, en mayor medida a su protección. 11. Actualización y divulgación de protocolos específicos por acoso sexual.
10. Salud y PRL	12. Garantizar que se consideran las especificidades de la mujer y su salud en la política de PRL.
11. Comunicación y Lenguaje	13. Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla.

8.4. Estrategia



8.5. Ejes de actuación

El diagnóstico en el que se basan las siguientes medidas aquí propuestas, ha sido estructurado en diferentes ámbitos de análisis que se recogen a continuación y que han servido de guía para la planificación de las acciones presentadas en el presente plan:

- Cultura y estrategia
- Seguimiento y evaluación
- Selección y contratación
- Clasificación profesional y promoción
- Formación y desarrollo
- Representatividad
- Retribución
- Conciliación
- Condiciones laborales
- Representatividad
- Prevención y protección ante situaciones de acoso y discriminatorias
- Salud y PRL
- Comunicación y Lenguaje
- Propuestas auditoria retributiva

Según el diagnóstico realizado previamente, a continuación, se describen las acciones incluidas en el 1r Plan de Igualdad de Cáritas Diocesana de Toledo.

8.6. Acciones de igualdad

CULTURA Y ESTRATEGIA

CÓDIGO ACCIÓN: 1.1 Difundir el compromiso de igualdad		CULTURA ORGANIZACIONAL Y ESTRATEGIA
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Difundir internamente, a través un espacio específico (tablón de anuncios, email, portal web, etc.), para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la entidad.		
PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de CÁRITAS DIOCESANA DE TOLEDO	
PERSONA/S RESPONSABLES:	Mónica Moreno	
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. Aprox. 90€	
INDICADORES:	Número de visitas/año. Espacio incluido.	
FECHA PROPUESTA:	T1 2023 (febrero)	
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad	

CÓDIGO ACCIÓN: 1.2 Difundir el compromiso de igualdad		CULTURA ORGANIZACIONAL Y ESTRATEGIA
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.		
PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla De CÁRITAS DIOCESANA DE TOLEDO	
PERSONA/S RESPONSABLES:	Mónica Moreno	
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. Aprox 120€	
INDICADORES:	Espacio dedicado a la igualdad incluido.	
FECHA PROPUESTA:	Cada mes de mayo (anual), coincidente con la elaboración de la memoria anual	
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad	

CÓDIGO ACCIÓN: 1.3 Difundir el compromiso de igualdad		CULTURA ORGANIZACIONAL Y ESTRATEGIA
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.		
PERSONAS DESTINATARIAS:	Empresas colaboradoras y proveedoras de CÁRITAS DIOCESANA DE TOLEDO	
PERSONA/S RESPONSABLES:	Fernando Cano	
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. Aprox. 60€	
INDICADORES:	Nº de empresas colaboradoras informadas/ Nº de empresas colaboradoras existentes = tiende a 1	
FECHA PROPUESTA:	T1 2023 (marzo)	
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad	

CÓDIGO ACCIÓN: 1.4 Nombramiento de 1 Agente de Igualdad		CULTURA ORGANIZACIONAL Y ESTRATEGIA
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Nombrar (y difundir) a una persona responsable de la igualdad, un agente de igualdad, que velará por el cumplimiento del plan.		
PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de CÁRITAS DIOCESANA DE TOLEDO	
PERSONA/S RESPONSABLES:	Ana Gema Juárez	
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. 150€	
INDICADORES:	Nombramiento de la persona, evidencia documental.	
FECHA PROPUESTA:	T1 2023(febrero)	
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad	

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

CÓDIGO ACCIÓN: 2.1 Creación cuadro de mando		SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Creación de un cuadro de mando para la gestión de los indicadores de igualdad.		
PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de CÁRITAS DIOCESANA DE TOLEDO	
PERSONA/S RESPONSABLES:	Ana Gema Juárez	
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción: Internos. Aprox. 120€ anual	
INDICADORES:	Informe de cuadro de mando.	
FECHA PROPUESTA:	Inmediatamente desde la firma del plan	
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Y Comisión de Igualdad	

CÓDIGO ACCIÓN: 2.2 Evaluación cumplimiento igualdad		SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Realizar al menos 2 reuniones anuales de la comisión de igualdad para evaluar el cumplimiento de las acciones del Plan de Igualdad.		
PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de CÁRITAS DIOCESANA DE TOLEDO	
PERSONA/S RESPONSABLES:	Mónica Moreno	
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción: Internos. Aprox. 120€ anual	
INDICADORES:	Actas de las reuniones.	
FECHA PROPUESTA:	Anualmente	
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Y Comisión de Igualdad	

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

CÓDIGO ACCIÓN: 3.1 Elaboración procedimiento selección		SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Definir el procedimiento de selección y contratación para evitar posibles desigualdades en la contratación.		
PERSONAS DESTINATARIAS:	Personal externo, plantilla y futura plantilla de CÁRITAS DIOCESANA DE TOLEDO	
PERSONA/S RESPONSABLES:	Beatriz Cantalejo	
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. Aprox.300€	
INDICADORES:	Evidencia de la revisión.	
FECHA PROPUESTA:	T1 2023 (marzo)	
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad	

CÓDIGO ACCIÓN: 3.2 Revisión procedimiento selección/reclutamiento		SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Incorporar currículum ciegos en la fase inicial de la selección.		
PERSONAS DESTINATARIAS:	Candidatos y plantilla de CÁRITAS DIOCESANA DE TOLEDO	
PERSONA/S RESPONSABLES:	Fernando Cano	
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. Aprox. 90€ año	
INDICADORES:	Evidencia de la acción	
FECHA PROPUESTA:	T1 2023 (marzo)	
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad	

PROMOCIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

CÓDIGO ACCIÓN: 4.1 Registro promociones		PROMOCIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Crear un registro de información estadística desagregada por sexo, sobre vacantes publicadas, las candidaturas presentadas, personas preseleccionadas y personas seleccionadas en puestos de trabajo ocupados por promoción.		
PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de CÁRITAS DIOCESANA DE TOLEDO	
PERSONA/S RESPONSABLES:	Ana Gema Juárez	
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción: Internos. Aprox.300€	
INDICADORES:	Información estadística sobre los procesos de promoción.	
FECHA PROPUESTA:	T2 2023 (abril)	
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad	

CÓDIGO ACCIÓN: 4.2 Publicación vacantes promoción interna		PROMOCIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Publicar las vacantes internas o procesos de selección interna para que las personas que cumplan los requisitos del puesto puedan presentarse.		
PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de CÁRITAS DIOCESANA DE TOLEDO	
PERSONA/S RESPONSABLES:	Mónica Moreno	
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. Aprox 120€	
INDICADORES:	Evidencias de la publicación / nº de vacantes publicadas.	
FECHA PROPUESTA:	Cada vez que haya una oferta (a lo largo del plan)	
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad	

CÓDIGO ACCIÓN: 4.3 Transparencia proceso promoción		PROMOCIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Incluir en el proceso de selección un apartado que recoja la forma en se realiza la selección interna (promoción).		
PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de CÁRITAS DIOCESANA DE TOLEDO	
PERSONA/S RESPONSABLES:	Mónica Moreno	
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción: Externos. 250€	
INDICADORES:	Evidencia documental / promociones realizadas	
FECHA PROPUESTA:	T2 2023 (mayo)	
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad	

CÓDIGO ACCIÓN: 4.4 Promoción y ascenso		PROMOCIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Realizar un protocolo de promoción y contratación de personal.		
PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de CÁRITAS DIOCESANA DE TOLEDO	
PERSONA/S RESPONSABLES:	Mónica Moreno	
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. Aprox 620€	
INDICADORES:	Evidencia documental	
FECHA PROPUESTA:	T2 2023 (junio)	
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad	

FORMACIÓN Y PLAN DE CARRERA

CÓDIGO ACCIÓN: 5.1 Formación en aspectos básicos de igualdad		FORMACIÓN Y PLAN DE CARRERA
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Desarrollar un curso de formación (online o presencial) sobre la igualdad, los prejuicios inconscientes y la prevención del acoso para toda la plantilla.		
PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de CÁRITAS DIOCESANA DE TOLEDO	
PERSONA/S RESPONSABLES:	Ana Gema Juárez	
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. Aprox.800€	
INDICADORES:	Nº de cursos con módulos de igualdad / nº de cursos impartidos.	
FECHA PROPUESTA:	T4 2023 (octubre)	
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad	

CÓDIGO ACCIÓN: 5.2 Sensibilización en igualdad

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Implantar acciones de sensibilización en especial para quienes tengan responsabilidades en la gestión de equipos.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de CÁRITAS DIOCESANA DE TOLEDO
PERSONA/S RESPONSABLES:	Esther Sánchez
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. Aprox.500€
INDICADORES:	Nº de campañas de sensibilización realizadas.
FECHA PROPUESTA:	Segundo Semestre de 2023
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad

FORMACIÓN Y PLAN DE CARRERA

CÓDIGO ACCIÓN: 5.3 Registro formaciones

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Crear un registro de las acciones formativas realizadas, que recoja las personas participantes, las horas y la tipología del curso, desagregado por sexo.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de CÁRITAS DIOCESANA DE TOLEDO
PERSONA/S RESPONSABLES:	Ana Gema Juárez
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. Aprox. 160€
INDICADORES:	Nº de acciones formativas realizadas.
FECHA PROPUESTA:	T1 2023 (febrero)
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad

FORMACIÓN Y PLAN DE CARRERA

REPRESENTATIVIDAD

CÓDIGO ACCIÓN: 6.1 Seguimiento de vacantes ofertadas		REPRESENTATIVIDAD
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Realizar un seguimiento de la información de las vacantes ofertadas, los Cv's recibidos, las personas participantes en el proceso.		
PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de CÁRITAS DIOCESANA DE TOLEDO	
PERSONA/S RESPONSABLES:	Fernando Cano	
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. 200€ anuales	
INDICADORES:	Evidencia documental del registro	
FECHA PROPUESTA:	Cada vez que haya una vacante (a lo largo del plan)	
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad	

CÓDIGO ACCIÓN: 6.2 Incrementar la contratación de uno u otro sexo en aquellas áreas donde estén subrepresentadas/os.		REPRESENTATIVIDAD
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: En caso de que dos o más personas candidatas obtuvieran la misma valoración en la evaluación realizada durante el proceso selectivo...se dará prioridad a la contratación de la persona del sexo menos representado.		
PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de CÁRITAS DIOCESANA DE TOLEDO	
PERSONA/S RESPONSABLES:	Mónica Moreno	
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. 160€ anuales	
INDICADORES:	Evidencias de mujeres contratadas anualmente en las área con subrepresentación.	
FECHA PROPUESTA:	CUANDO SEA NECESARIO POR NECESIDADES DEL SERVICIO	
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad	

RETRIBUCIÓN

CÓDIGO ACCIÓN: 7.1 Política Retributiva objetiva		AUDITORÍA RETRIBUTIVA
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Desarrollar una política retributiva objetiva que recoja de forma formal el sistema que se aplica en la entidad.		
PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de CÁRITAS TOLEDO	
PERSONA/S RESPONSABLES:	Mónica Moreno	
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. Aprox.500€	
INDICADORES:	Evidencia documental de la Auditoría.	
FECHA PROPUESTA:	T1 2024 (enero)	
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad	

CONCILIACIÓN

CÓDIGO ACCIÓN: 8.1		CONCILIACIÓN
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Utilizar los canales de comunicación interna de la entidad (tablones de anuncios, portal, etc.) para informar sobre las leyes que impliquen a la igualdad.		
PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de CÁRITAS DIOCESANA DE TOLEDO	
PERSONA/S RESPONSABLES:	Marioli Moreno	
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. 120€	
INDICADORES:	Nº de informaciones colgadas en los tablones de anuncios / Nº de centros Información específica para los varones colgada en los tablones y otros canales	
FECHA PROPUESTA:	A lo largo del plan	
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad	

CÓDIGO ACCIÓN: 8.2 Revisar derechos/medidas de conciliación e Informar

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Recoger en un solo documento todos los permisos y medidas de conciliación y/o flexibilidad de los que dispone la organización y difundirlo.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de CÁRITAS DIOCESANA DE TOLEDO
PERSONA/S RESPONSABLES:	Alejandra Serrano
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. Aprox. 320€
INDICADORES:	Evidencia documental
FECHA PROPUESTA:	T1 2024 (enero)
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad

CONCILIACIÓN

CÓDIGO ACCIÓN: 8.3 Revisión nuevas medidas conciliación

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Revisar/estudiar nuevas medidas de conciliación que pudiesen aplicarse para los diferentes colectivos de la entidad. Proponemos la creación de una guía informativa de los derechos que recoge el convenio colectivo.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de CÁRITAS DIOCESANA DE TOLEDO
PERSONA/S RESPONSABLES:	Fernando Cano
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Mixtos. Aprox 280€
INDICADORES:	Nº de personas que han solicitado la medida.
FECHA PROPUESTA:	Último trimestre de 2023
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad

CONCILIACIÓN

“PREVENCIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO Y DISCRIMINACIÓN”

CÓDIGO ACCIÓN: 9.1 Elaboración y difusión del protocolo de acoso		PREVENCIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO Y DISCRIMINACIÓN
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Definir y difundir el Protocolo para la Prevención del Acoso a toda la plantilla.		
PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de CÁRITAS DIOCESANA DE TOLEDO	
PERSONA/S RESPONSABLES:	Juan Prieto	
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. Aprox. 250€	
INDICADORES:	Documento publicado.	
FECHA PROPUESTA:	T1 2023(marzo)	
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad	

CÓDIGO ACCIÓN: 9.2 Elaboración y difusión protocolo violencia hacia la mujer		PREVENCIÓN DE SITUACIONES DE ACOSO Y DISCRIMINACIÓN
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Definir un protocolo de protección para las víctimas de violencia que recoja las medidas y derechos disponibles en la legislación española.		
PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de CÁRITAS DIOCESANA DE TOLEDO	
PERSONA/S RESPONSABLES:	Beatriz Cantalejo	
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. Aprox. 250€	
INDICADORES:	Evidencia documental	
FECHA PROPUESTA:	T1 2024 (febrero)	
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad	

SALUD Y PRL

CÓDIGO ACCIÓN: 10.1 Revisión de PRL	
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos, como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir.	
PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de CÁRITAS DIOCESANA DE TOLEDO
PERSONA/S RESPONSABLES:	Ana Gema Juárez
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción: Mixtos. Aprox. 420€
INDICADORES:	Riesgo detectado. Índice siniestralidad por sexo.
FECHA PROPUESTA:	
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad

SALUD Y PRL

CÓDIGO ACCIÓN: 10.2 Informar protocolo embarazo y lactancia.	
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Informar del contenido del protocolo de riesgos durante el embarazo y la lactancia natural.	
PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de CÁRITAS DIOCESANA DE TOLEDO
PERSONA/S RESPONSABLES:	Marioli Moreno
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Mixtos. Aprox. 200€
INDICADORES:	Evidencia documental.
FECHA PROPUESTA:	T3 2023 (septiembre)
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad

SALUD Y PRL

COMUNICACIÓN Y LENGUAJE

CÓDIGO ACCIÓN: 11.1 Facilitar canales comunicación		COMUNICACIÓN Y LENGUAJE
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Facilitar canales de comunicación para que la plantilla pueda realizar sugerencias y expresar opiniones (correo electrónico, encuesta de clima, buzón de sugerencias, etc.) La secretaria general estará disponible a todos los trabajadores.		
PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de CÁRITAS DIOCESANA DE TOLEDO	
PERSONA/S RESPONSABLES:	Mónica Moreno	
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. Aprox. 180€	
INDICADORES:	Espacio para sugerencias establecido, número de sugerencias recibidas.	
FECHA PROPUESTA:	T1 2023 (febrero)	
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad	

CÓDIGO ACCIÓN: 11.2 Revisión del lenguaje		COMUNICACIÓN Y LENGUAJE
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Se valorará el uso neutro del lenguaje en las comunicaciones internas y externas. Revisar el lenguaje, imágenes y estereotipos, en los documentos corporativos. Seguir las normas de uso del castellano conforme a la Real Academia Española (RAE).		
PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de CÁRITAS DIOCESANA DE TOLEDO	
PERSONA/S RESPONSABLES:	TODOS/TODAS	
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción: Mixtos. Aprox.120€	
INDICADORES:	Nº de materiales revisados/Nº total de materiales.	
FECHA PROPUESTA:	A lo largo de todo el curso se llevará a cabo la acción	
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad	

AUDITORIA RETRIBUTIVA

CÓDIGO ACCIÓN: 1.1 Valoración puestos trabajo		AUDITORÍA RETRIBUTIVA
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Hacer la valoración de puestos de trabajo con la herramienta del Ministerio y con perspectiva de género para los nuevos puestos.		
PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de Cáritas Diocesana de Toledo	
PERSONA/S RESPONSABLES:	Departamento de RRHH	
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción	
INDICADORES:	Evidencia documental	
FECHA PROPUESTA:	Del 1 al 28 de febrero y del 1 al 30 de septiembre de cada año	
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad	

CÓDIGO ACCIÓN: 1.2 Descripciones puestos trabajo		AUDITORÍA RETRIBUTIVA
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Describir cual será el procedimiento de revisión y/o actualización de las descripciones de puestos de trabajo.		
PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla Cáritas Diocesana de Toledo	
PERSONA/S RESPONSABLES:	Departamento de RRHH	
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción	
INDICADORES:	Revisiones periódicas y actualizaciones	
FECHA PROPUESTA:	Del 1 al 28 de febrero de cada año	
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad	

CÓDIGO ACCIÓN: 1.3 Revisión categorías y grupos profesionales		AUDITORÍA RETRIBUTIVA
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Revisar que las personas estén bien encuadradas en categorías y grupos profesionales, cuando se realicen modificaciones funcionales.		
PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de Cáritas Diocesana de Toledo	
PERSONA/S RESPONSABLES:	Departamento de RRHH	
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción	
COMUNICACIÓN:	Comunicación interna	
INDICADORES:	Revisiones cuando se traslade alguna persona de departamento o de funciones.	
FECHA PROPUESTA:	Durante toda la vigencia del Plan	
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Seguimiento de Igualdad	

CÓDIGO ACCIÓN: 1.4 Revisión nuevos puestos		AUDITORÍA RETRIBUTIVA
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Definir los nuevos puestos de trabajo en caso de que sea necesario		
PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de Cáritas Diocesana de Toledo	
PERSONA/S RESPONSABLES:	Departamento de RRHH	
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción	
COMUNICACIÓN:	Comunicación interna	
INDICADORES:	Necesidad detectada en la revisión de los puestos de trabajo/ Incorporación del nuevo puesto de trabajo en la valoración	
FECHA PROPUESTA:	Durante la vigencia del Plan	
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Y Comisión de Seguimiento de Igualdad	

9. CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN

Nº	ACCIÓN	2023				2024				2025				2026			
		1T	2T	3T	4T												
1.1	Difundir internamente, a través un espacio específico (tablón de anuncios, email, portal web, etc.), para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la entidad.																
1.2	Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados.																
1.3	Informar a las empresas colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades.																
1.4	Nombrar (y difundir) a una persona responsable de la igualdad, un agente de igualdad, que velará por el cumplimiento del plan																
2.1	Creación de un cuadro de mando para la gestión de los indicadores de igualdad.																
2.2	Realizar al menos 2 reuniones anuales de la comisión de igualdad para evaluar el cumplimiento de las acciones del Plan de Igualdad.																
3.1	Definir el procedimiento de selección y contratación para evitar posibles desigualdades en la contratación.																
3.2	Incorporar currículum ciegos en la fase inicial de la selección.																
4.1	Crear un registro de información estadística desagregada por sexo, sobre vacantes publicadas, las candidaturas presentadas, personas preseleccionadas y personas seleccionadas en puestos de trabajo ocupados por promoción.																
4.2	Publicar las vacantes internas o procesos de selección interna para que las personas que cumplan los requisitos del puesto puedan presentarse.																
4.3	Incluir en el proceso de selección un apartado que recoja la forma en se realiza la selección interna (promoción).																
4.4.	Realizar un protocolo de promoción y contratación de personal.																

11.2	Se valorará el uso neutro del lenguaje en las comunicaciones internas y externas. Revisar el lenguaje, imágenes y estereotipos, en los documentos corporativos. Seguir las normas de uso del castellano conforme a la Real Academia Española (RAE).																
Nº	ACCIÓN DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA	2023				2024				2025				2026			
		1T	2T	3T	4T												
1	Hacer la valoración de puestos de trabajo con la herramienta del Ministerio y con perspectiva de género para los nuevos puestos.																
2	Describir cual será el procedimiento de revisión y/o actualización de las descripciones de puestos de trabajo.																
3	Revisar que las personas estén bien encuadradas en categorías y grupos profesionales, cuando se realicen modificaciones funcionales.																
4	Definir los nuevos puestos de trabajo en caso de que sea necesario																

10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de **Caritas Diocesana de Toledo** permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación.

10.1. Comisión de igualdad, seguimiento y evaluación

La Comisión de Igualdad de **Caritas Diocesana de Toledo** constituida el 12 de Enero de 2022 será la encargada de realizar el seguimiento y evaluar el grado de cumplimiento del plan, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión de Igualdad está dotada de su propio Reglamento de funcionamiento interno, que incluye la responsabilidad sobre el seguimiento y evaluación del Plan. Al respecto, se detallan a continuación con más detalle las funciones referidas a esta responsabilidad concreta:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Ser informada de la implantación de medidas acordadas, pudiendo colaborar en su diseño cuando así se prevea en el propio Plan o se acuerde entre las partes.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Recibir los informes que la Dirección de la Entidad debe elaborar en cumplimiento del Plan de Igualdad, así como elaborar un informe anual que reflejará el estado y avances respecto al cumplimiento de los objetivos de igualdad dentro de la entidad, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido,
- Proponer, debatir y en su caso aprobar, medidas nuevas, o adicionales correctoras, para asegurar el cumplimiento de los objetivos si la efectividad de las acordadas no alcanzase los objetivos en los plazos establecidos o para dar respuesta a nuevas situaciones o necesidades.

Complementariamente, a continuación, se detallarán las atribuciones generales de la Comisión:

- Seguimiento de la aplicación del Plan.
- Desarrollo de aquellos preceptos que los promotores iniciales de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.

- Conocimiento de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos, en los plazos marcados en el Plan.

En cuanto a las atribuciones específicas de la Comisión:

- Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las acciones.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos.
- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la entidad, de la pertinencia de las actuaciones del Plan a las necesidades de la plantilla y, por último, de la eficiencia del Plan.

Concretamente, en la fase de Seguimiento se deberá recoger información sobre:

- Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan,
- El grado de ejecución de las acciones,
- Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
- Identificación de posibles acciones futuras.

Teniendo en cuenta la vigencia inicial del Plan se realizará una evaluación anual. Tanto en la evaluación parcial como en la evaluación final se integrarán los resultados del seguimiento, tomando en consideración variables comparables con el Diagnóstico inicial, junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad.

En base a la evaluación realizada, la Comisión de Igualdad formulará propuestas de mejora y los cambios que pudieran incorporarse.

La Entidad utilizará los siguientes indicadores de seguimiento:

Ámbito	Indicadores básicos
Política de igualdad de oportunidades	- Existencia de una cultura de igualdad.
	- Existencia de un plan de igualdad.
	- Existencia de un órgano responsable de la igualdad.
Comunicación, lenguaje e imagen	- Comunicación interna de todo lo relacionado con la igualdad en la organización.
	- Existencia de una guía de lenguaje e imagen no sexista.
Representación de las mujeres	- Proporción de mujeres en los cargos de responsabilidad.
	- Porcentaje de mujeres en los diferentes niveles, promoción.
	- Porcentaje de selecciones realizadas y vacantes cubiertas.
	- Distribución de las mujeres y hombres en la organización.

Retribución y contratación	<ul style="list-style-type: none"> - Brecha salarial entre hombres y mujeres por grupo profesional. - Porcentaje de mujeres y hombres con diferentes tipos de contratos. - Porcentaje de bajas y despidos por razón de sexo.
Acoso y actitudes sexistas	<ul style="list-style-type: none"> - Existencia de un órgano, persona, responsable de detectar, prevenir y actuar en situaciones de acoso. - Nº de denuncias recibidas - Acciones de la organización para prevenir, evitar y eliminar las actitudes sexistas y el acoso.
Conciliación de la vida laboral,	<ul style="list-style-type: none"> - Existencia de medidas de conciliación: flexibilidad de tiempo y espacio.
Familiar y personal	<ul style="list-style-type: none"> - Existencia o no, de servicios para la conciliación como ayudas guardería, ayudas para la comida, y otros servicios.
Formación	<ul style="list-style-type: none"> - Horas de formación hombres / mujeres - Relación de cursos realizados

El equipo de Igualdad y conciliación será el órgano que velará por el cumplimiento del presente plan. Y es seguimiento sobre los indicadores aquí descritos se realizará anualmente en una reunión establecida a tal efecto.

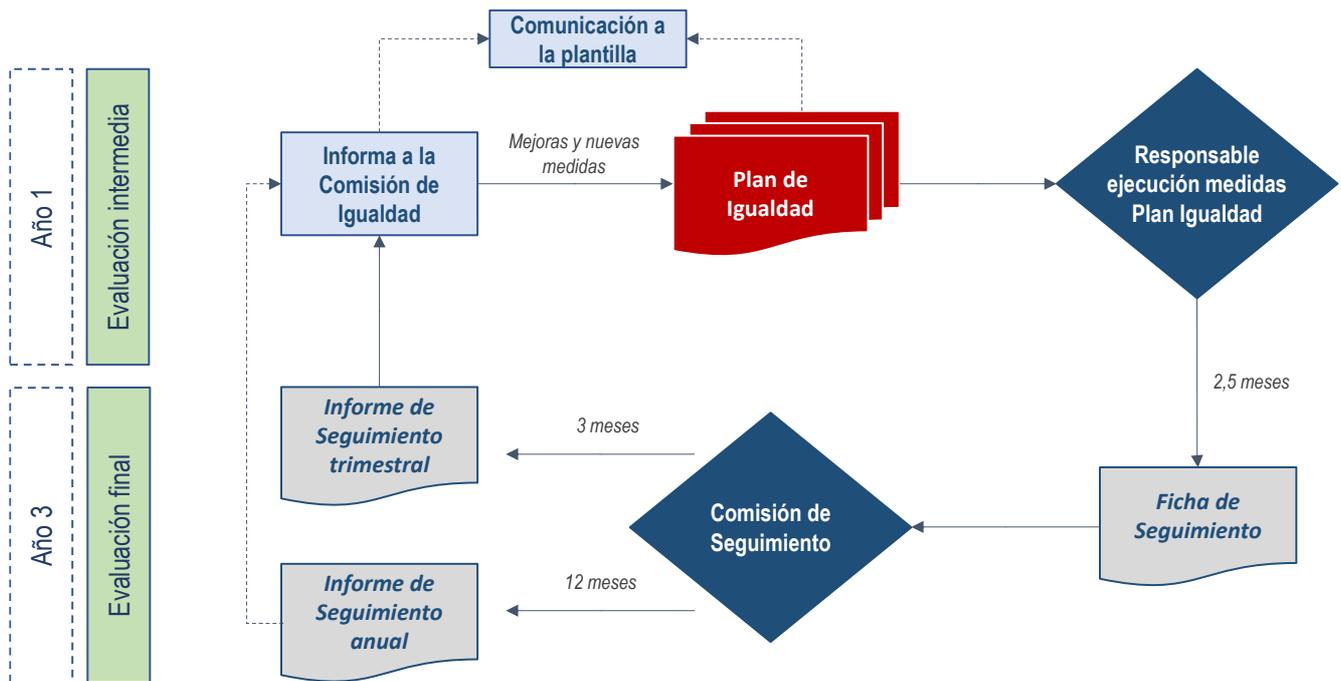
10.2. Metodología para el seguimiento de la ejecución del Plan de Igualdad

El objetivo es facilitar el seguimiento del desarrollo de las acciones recogidas en el Plan de Igualdad de Oportunidades, identificar las dificultades encontradas y las modificaciones adoptadas en la ejecución de las acciones.

- Periodicidad: anual
- Responsables del seguimiento de la ejecución del PIO:
 - Responsables de ejecutar las acciones de acuerdo con el Plan de Igualdad: recogida de información sobre las acciones ejecutadas bajo su responsabilidad, elaboración de la ficha de seguimiento y envío a los responsables del Plan de Igualdad
 - Responsables de elaborar los informes de Seguimiento del Plan de Igualdad Comisión de seguimiento que elaborará los informes periódicos y que informará del resultado a la Comisión de Igualdad de los resultados de la ejecución del Plan.

- Comisión de Igualdad: Toma de decisiones sobre futuras actuaciones y comunicación del seguimiento a toda la plantilla.

- Esquema de proceso:



11. METODOLOGÍA PARA LA EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La evaluación es el proceso que tiene por finalidad obtener un conocimiento preciso sobre las intervenciones realizadas, que permita emitir una valoración (enjuiciamiento crítico) sobre el valor o el mérito de las mismas, de forma que sean de utilidad para tomar decisiones. Para ello es necesario partir de la recogida y el análisis de la información mediante métodos y técnicas rigurosas.

- La evaluación se utiliza para analizar el desarrollo del proceso del Plan, corregir errores y poder modificar el curso de las acciones emprendidas, es decir, tiene que servir para tomar decisiones y mejorar el conjunto de las medidas y acciones propuestas
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la Igualdad de Oportunidades en la entidad de acuerdo con el compromiso adquirido.
- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan

- Valorar la adecuación de recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha durante el desarrollo del Plan

La finalidad es facilitar una visión de los avances producidos o a partir de la implementación del plan de igualdad, de las necesidades pendientes o nuevas surgidas a partir de la puesta en marcha de las acciones del Plan.

- Periodicidad: una al año y medio de ejecución considerada intermedia, y otra al finalizar con el objetivo de extraer las lecciones aprendidas de la ejecución del Plan.
- Responsables:
 - Comisión de seguimiento: responsable de la evaluación. En el caso de la evaluación final sería recomendable que fuera una evaluación externa e independiente, si bien la Comisión de Seguimiento se encargaría de la coordinación del equipo evaluador y de la supervisión y aprobación de los Informes de evaluación. Comunicará los resultados de la evaluación a la Comisión de Igualdad.
 - Comisión de Igualdad: Conocimiento de los resultados de la evaluación y toma de decisiones. Comunicará los resultados de la evaluación a toda la plantilla.

Contenido de la Evaluación

a. Evaluación de resultados. Indicadores.

- **Nivel de ejecución del Plan.** Número total de acciones por áreas implantadas en la entidad, grado de ejecución del presupuesto, grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- **Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico.**
- **Personas beneficiarias:** Número y sexo total, por departamentos y por categoría profesional:
- Efectos no previstos del Plan.
- Otro

b. Evaluación de proceso

- Grado de sistematización de los procedimientos.
- Grado de información y difusión entre la plantilla.
- Grado de adecuación de los recursos humanos.
- Grado de adecuación de los recursos materiales.

- Grado de adecuación de las herramientas de recogida.
- Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha (sólo enumeración ya que las fichas individuales recogen los detalles.
- Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones.
- Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha.
- Otros

c. Evaluación de impacto

- Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla.
- Disminución de segregación vertical.
- Disminución de segregación horizontal.
- Cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres.
- Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades.
- Cambios en la cultura de Caritas Diocesana de Toledo
- Cambios en la imagen de Caritas Diocesana de Toledo
- Mejora de las condiciones de trabajo.
- Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades.
- Otros

d. **Comentarios:** acciones a mantener a descartar, nuevas necesidades identificadas y propuestas de mejora.

12. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Si el presente Plan de Igualdad no se adapta a la realidad de la entidad, carece de sentido, y la necesidad de actualizar su contenido ante las principales vicisitudes por las que puede atravesar la entidad suponen una manifestación notoria de su utilidad, la Comisión de Seguimiento podrá revisar en cualquier momento a lo largo de su vigencia este Plan de Igualdad. Dicha revisión será siempre con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que este contenga en función de los efectos que se vayan apreciando en relación con la consecución de sus objetivos cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de Caritas Diocesana de Toledo.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la entidad, 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 Caritas Diocesana de Toledo 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 este sentido, si de las conclusiones del seguimiento y evaluación del presente Plan de Igualdad se observase la necesidad de modificación de alguna parte, la comisión de seguimiento deberá tomar las siguientes medidas:

- Se realizará un informe con las propuestas de modificación o de la adopción de otras nuevas.
- Se convocará reunión de la comisión donde se discutirán el contenido del informe y las medidas necesarias para llevarlo a cabo.
- Se dejará constancia por escrito de las decisiones adoptadas, que deberán ser aprobadas por los/las integrantes de la comisión y, si es necesario, se remitirán a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad, finalmente se enviará a la dirección de la entidad para su aprobación.
- Se informará a la plantilla.

13. SOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

Cualquier modificación, requerirá la conformidad de los y las componentes de la Comisión. La negociación se desarrollará conforme al principio de buena fe por ambas partes. No obstante, en el caso de producirse algún desacuerdo, se acudirá a la autoridad laboral competente.

14. GLOSARIO CONCEPTOS CLAVE

Acción afirmativa

Medidas dirigidas a un grupo determinado con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes.

Acoso por razón de sexo

Comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso sexual

Comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual, no deseado por la víctima, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de mujeres y de hombres, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Barreras invisibles

Actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación (de las mujeres) para los procesos de toma de decisiones y/o para su plena participación en la sociedad.

Conciliación de la vida personal, laboral y familiar

Introducción de sistemas de permiso por razones familiares, de permiso parental, de atención a personas dependientes (menores, personas mayores, con discapacidad) y creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo y de las responsabilidades familiares.

Datos desagregados por sexo

Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo, que hace posible un análisis comparativo.

Diferencia de retribución entre hombres y mujeres

Diferencia de sueldo medio entre hombres y mujeres por trabajos equivalentes.

Discriminación directa

Situación en la que se trata a una persona menos favorablemente en razón, por ejemplo, de su sexo. La discriminación directa existe cuando la legislación o las normativas explicitan un motivo como el sexo, por ejemplo, para negar la igualdad de oportunidades.

Discriminación indirecta

Situación en la que una ley, un reglamento, una política o una práctica, aparentemente neutrales, tienen un impacto desproporcionadamente adverso sobre las personas de uno u otro sexo.

Evaluación del impacto en función del sexo

Examen de propuestas y decisiones a tomar para analizar si afectan a las mujeres de forma diferente que, a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Ausencia de toda barrera que, basada en el sexo de la persona, impida su participación económica, política y social.

Igualdad de trato entre mujeres y hombres

Ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razones de sexo (véase también “Discriminación directa” y “Discriminación indirecta”).

Perspectiva de género

Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados de una política.

Roles establecidos en función del sexo

Pautas de acción y comportamiento asignadas a hombres y a mujeres, respectivamente, y que rigen las relaciones entre las personas, y según las cuales se atribuyen a unos y otras distintos trabajos y valor, responsabilidades y obligaciones.

Segregación horizontal

Concentración de mujeres y de hombres en sectores y empleos específicos.

Segregación vertical

Concentración de mujeres y de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad o de puestos.

Firmado:

Comisión de Igualdad

Dirección General

I
CÁRITAS DIOCESANA DE TOLEDO

**PROTOCOLO PARA LA
PREVENCION Y ABORDAJE DEL
ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR
RAZÓN DE SEXO**

CÁRITAS DIOCESANA DE TOLEDO	DPTO. DE RECURSOS HUMANOS	DICIEMBRE 2022
	Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso laboral, sexual y por razón de sexo	Versión: 01
RRHH	<i>Situaciones de acoso laboral y/o sexual</i>	Página 2 de 31

Contenido

<u>1.</u>	<u>INTRODUCCIÓN</u>	2
<u>2.</u>	<u>NORMATIVA APLICABLE</u>	3
<u>3.</u>	<u>OBJETIVOS</u>	4
<u>4.</u>	<u>DEFINICIONES</u>	4
<u>5.</u>	<u>PREVENCIÓN</u>	9
<u>6.</u>	<u>PROCESO DE INTERVENCIÓN</u>	11
<u>7.</u>	<u>GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO</u>	18
<u>8.</u>	<u>INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN A LA PLANTILLA</u>	19
	<u>ANEXO I: GLOSARIO DE TÉRMINOS</u>	20
	<u>ANEXO II: COMITÉ ASESOR</u>	25
	<u>ANEXO III: MODELO DE PARTE DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL</u>	27

CÁRITAS DIOCESANA DE TOLEDO	DPTO. DE RECURSOS HUMANOS	DICIEMBRE 2022
	Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso laboral, sexual y por razón de sexo	Versión: 01
RRHH	<i>Situaciones de acoso laboral y/o sexual</i>	Página 3 de 31

1.- INTRODUCCION

El presente protocolo será de aplicación a toda la plantilla de CÁRITAS DIOCESANA DE TOLEDO y tiene por objeto establecer un método para la solución rápida y ágil de las reclamaciones relativas a todas las modalidades de **acoso y violencia en el lugar de trabajo y de acoso sexual y de razón de sexo**, con las debidas garantías, procedimientos imparciales y tomando en consideración las normas relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y derechos en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

La entrada en vigor será a partir de la fecha de la firma y tendrá una vigencia de 4 años.

1.2. Principio de actuación

Con el fin de asegurar que todas las personas trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada y su salud no se vea afectada, la entidad declara que rechaza todo tipo de acoso laboral y sexual, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o el/la acosador/a ni cual sea su rango jerárquico. Y manifiesta su compromiso respecto al establecimiento de una cultura organizativa de normas y valores contra dicha violencia, manifestando como principio básico **el derecho de las personas trabajadoras a recibir un trato respetuoso y digno.**

Para hacer efectivo dicho rechazo y el compromiso de actuación que debe llevar aparejado, será también importante que la entidad, se dote de los procedimientos y recursos que permitan prevenir, detectar y erradicar las conductas que supongan un acoso psicológico y/o sexual en el trabajo y, en el caso de que ocurran tales supuestos, adoptar las medidas correctoras y de protección a las víctimas.

El presente protocolo será aplicable al personal propio de Cáritas Diocesana de Toledo por lo que quedan exentos, por tanto, las empresas clientes, proveedores y terceros que tengan alguna relación con el personal de la entidad por causa laboral. En dicho caso, las posibles quejas recibidas se tramitarán a través de RR.HH.

CÁRITAS DIOCESANA DE TOLEDO	DPTO. DE RECURSOS HUMANOS	DICIEMBRE 2022
	Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso laboral, sexual y por razón de sexo	Versión: 01
RRHH	<i>Situaciones de acoso laboral y/o sexual</i>	Página 4 de 31

Si durante el proceso de tratamiento de una activación del presente protocolo alguna de las partes decidiera abandonarlo y tramitarlo por vía judicial, la investigación quedará paralizada a instancias de la resolución judicial. La entidad adoptará las medidas que considere necesarias para garantizar la seguridad e integridad de las/los trabajadoras/es mientras no se produzca la resolución judicial.

2.- NORMATIVA APLICABLE

- **La Constitución Española** reconoce como derechos fundamentales de los españoles la dignidad de la persona **art.10**, así como la integridad física y moral sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes **art.15**, y el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen **art.18**; y encomienda al tiempo a los poderes públicos, en el **art.40** el velar por la seguridad e higiene en el trabajo.
- **El Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores en sus artículos 4.2, 18, 20.3, 39, 50.1 y 96** enuncia sus derechos formulando las bases que regulan el respeto a su dignidad e intimidad.
- **La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales**, establece que todas las organizaciones laborales, incluidas las Administraciones Públicas, deben promocionar la mejora de las condiciones de trabajo de su personal, elevando su seguridad y salud laboral, no sólo velando por la prevención y protección frente a riesgos que puedan ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en su salud psíquica.
- **La Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, en la reforma operada mediante Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, incluye el acoso laboral en el Título VII que trata "De las torturas y otros delitos contra la integridad moral".**
- **Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo (2001/2339)**, que entre otras cosas, recomienda a los poderes públicos de cada país la necesidad de poner en práctica políticas de prevención eficaces y definir procedimientos adecuados para solucionar los problemas que ocasiona.
- **La Ley Orgánica 3/2007 del 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.**

CÁRITAS DIOCESANA DE TOLEDO	DPTO. DE RECURSOS HUMANOS	DICIEMBRE 2022
	Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso laboral, sexual y por razón de sexo	Versión: 01
RRHH	<i>Situaciones de acoso laboral y/o sexual</i>	Página 5 de 31

3.- OBJETIVOS

Los objetivos del presente Protocolo son:

- Informar, formar y sensibilizar a todo el personal en materia de acoso sexual y por razón de sexo.
- Disponer del procedimiento de intervención y de acompañamiento para atender y resolver estas situaciones con la máxima celeridad y dentro de los plazos que establece el Protocolo.
- Velar por un entorno laboral donde las mujeres y los hombres respeten mutuamente su integridad y dignidad.
- Establecer las medidas preventivas necesarias para evitar que se produzcan situaciones de acoso.
- Garantizar los derechos de trato justo y la confidencialidad de las personas afectadas.
- Recae en todo el personal, la responsabilidad de cumplir con las disposiciones establecidas en el presente documento en materia de acoso sexual y / o por razón de sexo.

4.- DEFINICIONES

4.1. Acoso laboral/ psicológico/ moral/ mobbing

Se considera como acoso laboral o psicológico «la exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder –no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos–, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo; suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud».

En este contexto, para que una conducta pueda ser calificada de acoso laboral (mobbing), se requerirá que se cumplan todas las condiciones que se han subrayado en la definición.

CÁRITAS DIOCESANA DE TOLEDO	DPTO. DE RECURSOS HUMANOS	DICIEMBRE 2022
RRHH	Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso laboral, sexual y por razón de sexo	Versión: 01
	<i>Situaciones de acoso laboral y/o sexual</i>	Página 6 de 31

4.2. Acoso sexual

La definición que constituye el punto de partida de nuestro marco normativo se recoge en:

- *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, art.7.1*
- *Ley 17/2015, del 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, art. 2 apartado p)*
- *Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista, art.5 tercer apartado a)*
"(...) cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual, que se ejerce con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, especialmente si le crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, sin perjuicio de lo establecido en el Código penal y según lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley 5/2008.

En este sentido, a diferencia del acoso psicológico en el trabajo, constituye acoso sexual "cualquier comportamiento", a pesar de que el comportamiento no se haya producido de manera reiterada ni sistemática.

Aunque las definiciones expresadas en diferentes normas o sentencias pueden diferir en algunos detalles, todas incorporan los mismos elementos clave:

- **Comportamiento no deseado / no querido por la persona que lo recibe.** El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas o toleradas y recíprocas, en la medida que las conductas no son deseadas y consecuentemente rechazadas por la persona que las recibe y las considera ofensivas.
- **Comportamiento de naturaleza sexual o con connotaciones sexuales.** Las conductas de naturaleza sexual o con connotaciones sexuales incluyen un abanico de comportamientos muy amplio y abarcan desde acciones aparentemente inocuas hasta acciones que son manifiestamente graves y constituyen por sí mismas delito penal.

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se considera que los comportamientos siguientes, por sí solos o conjuntamente con otros, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual:

Verbal

CÁRITAS DIOCESANA DE TOLEDO	DPTO. DE RECURSOS HUMANOS	DICIEMBRE 2022
	Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso laboral, sexual y por razón de sexo	Versión: 01
RRHH	Situaciones de acoso laboral y/o sexual	Página 7 de 31

- Difundir rumores, preguntar o explicar sobre la vida sexual y las referencias sexuales de una persona.
- Hacer comentarios o bromas sexuales obscenas.
- Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.
- Ofrecer o presionar para concretar citas comprometidas o para participar en actividades lúdicas no deseadas.
- Hacer demandas de favores sexuales.

No verbal

- Miradas lascivas al cuerpo.
- Gestos obscenos.
- Uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo.

Físico

- Acercamiento físico excesivo.
- Arrinconar; buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- El contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados).
- Tocar intencionadamente o "accidentalmente" las partes sexuales del cuerpo.

4.3. Acoso por razón de sexo

La definición de acoso por razón de sexo se recoge en:

- *Ley 17/2015, del 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres,*

CÁRITAS DIOCESANA DE TOLEDO	DPTO. DE RECURSOS HUMANOS	DICIEMBRE 2022
	Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso laboral, sexual y por razón de sexo	Versión: 01
RRHH	Situaciones de acoso laboral y/o sexual	Página 8 de 31

art.2 apartado o) "Constituye **acoso por razón de sexo** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo"

- **Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista,**
art.5 tercer apartado a) " **Acoso por razón de sexo:** lo constituye un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona en ocasión del acceso al trabajo remunerado, la promoción en el puesto de trabajo, el empleo o la formación, que tenga como propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de las mujeres y crearles un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo".
- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres,**
art.7.2 "Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo".

Los elementos clave de esta definición:

- **Comportamiento no deseado / no querido por la persona que lo recibe.** El acoso por razón de sexo se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas o toleradas y recíprocas en la medida que las conductas no son deseadas y consecuentemente rechazadas por la persona que las recibe y las considera ofensivas.
- **Se relaciona con el sexo de una persona.** Entre las situaciones que se pueden considerar como acoso por razón de sexo podemos distinguir aquellos atentados contra la dignidad:
 - Una trabajadora sólo por el hecho de ser mujer.
 - Una trabajadora por estar embarazada o por su maternidad.
 - Un/a trabajador/a por motivo de su sexo (que no ejerce el rol que culturalmente se ha atribuido a su sexo) o en el ejercicio de algún derecho laboral previsto para la conciliación de la vida personal y laboral.
- **Que tenga como objetivo o produzca el efecto de atentar contra la dignidad o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.** A diferencia del acoso sexual, el acoso por razón de sexo siempre exige una pauta de repetición y acumulación sistemática de conductas ofensivas. Las acciones deben ser realizadas de forma continua y sistemática.

CÁRITAS DIOCESANA DE TOLEDO	DPTO. DE RECURSOS HUMANOS	DICIEMBRE 2022
	Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso laboral, sexual y por razón de sexo	Versión: 01
RRHH	<i>Situaciones de acoso laboral y/o sexual</i>	Página 9 de 31

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, se consideran comportamientos susceptibles de ser acoso por razón de sexo, entre otros:

- Actitudes condescendientes o paternalistas.
- Insultos basados en el sexo y/o la orientación sexual de la persona trabajadora.
- Conductas discriminatorias por razón de sexo.
- Formas ofensivas de dirigirse a la persona.
- Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de una persona por razón de su sexo.
- Utilizar humor sexista.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones, por razón de sexo.

Esta clase de acoso también incluye actitudes o comportamientos hechos sobre razones o circunstancias que tengan que ver con el sexo, como el que se produce por motivo del embarazo o la maternidad de las mujeres en relación con el ejercicio de algún derecho laboral previsto para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Sin perjuicio de que en ocasiones estas conductas también puedan afectar hombres que ejercen sus derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Son especialmente graves las situaciones de acoso que se producen por razón del embarazo y la maternidad de las mujeres en todas las escalas profesionales. El acoso se inicia normalmente cuando la trabajadora comunica que está embarazada o cuando se incorpora de nuevo al trabajo después de la baja maternal.

4.4. Tipología del acoso

La doctrina científica y la jurisprudencia distinguen entre:

- **Acoso de intercambio quid pro quo.** Vinculado expresamente al acoso sexual, el acoso de intercambio se produce cuando se fuerza a la persona acosada a escoger

CÁRITAS DIOCESANA DE TOLEDO	DPTO. DE RECURSOS HUMANOS	DICIEMBRE 2022
	Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso laboral, sexual y por razón de sexo	Versión: 01
RRHH	<i>Situaciones de acoso laboral y/o sexual</i>	Página 10 de 31

entre someterse a los requerimientos sexuales o perder ciertos beneficios o condiciones en el trabajo (incorpora el chantaje sexual).

La negativa de la persona a una conducta de naturaleza sexual se utiliza para negar el acceso al empleo, la formación, la promoción, el aumento de salario o cualquier otra decisión sobre el trabajo, implicando un abuso de autoridad. Son, por tanto, sujetos activos de este tipo de acoso las personas que tienen poder para decidir sobre la relación laboral: es decir, toda persona jerárquicamente superior, sea el empresario, el personal directivo de la entidad o la persona que lo represente legalmente.

- **Acoso ambiental.** Vinculado tanto al acoso sexual como por razón de sexo, el acoso ambiental es el comportamiento que crea un ambiente intimidatorio, hostil, ofensivo: comentarios de naturaleza sexual, bromas, etc. Normalmente requiere insistencia y repetición de las acciones, según la gravedad del comportamiento.

También se distingue en función del tipo de vínculo que existe entre la persona acosadora y la persona acosada:

- **Acoso horizontal:** entre compañeros/compañeras
- **Acoso vertical descendente:** mando – subordinado/a
- **Acoso vertical ascendente:** subordinado/a – mando

Pero hay que recordar que el acoso ambiental también puede ser producido por parte de una persona externa vinculada de alguna forma a la entidad: clientela, proveedores/as, personas de otras empresas que prestan servicios en sus equipamientos, etc.

5.- PREVENCIÓN

CÁRITAS DIOCESANA DE TOLEDO	DPTO. DE RECURSOS HUMANOS	DICIEMBRE 2022
	Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso laboral, sexual y por razón de sexo	Versión: 01
RRHH	<i>Situaciones de acoso laboral y/o sexual</i>	Página 11 de 31

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del presente protocolo, se establecerán las siguientes medidas:

- Se facilitará información y formación a la plantilla, de carácter obligatorio sobre los principios y valores que deben respetarse en la entidad y sobre las conductas que no se admiten.
- Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso y asegurar que el protocolo está disponible para toda la plantilla.
- Asegurar que en las evaluaciones de riesgos psicosociales y de clima laboral se incluyen preguntas relativas al acoso sexual o por razón de sexo.
- Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc, que contenga una visión sexista de mujeres y hombres.
- Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la Entidad se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho colectivo/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo.
- Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de la persona trabajadora, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo.
- Facilitar estilos de gestión y liderazgo participativos, que estimulen la cohesión grupal y favorezcan el flujo de información entre las personas trabajadoras.
- Estar atentos a los posibles indicios de situaciones de acoso y actuar proactivamente en la detección.

CÁRITAS DIOCESANA DE TOLEDO	DPTO. DE RECURSOS HUMANOS	DICIEMBRE 2022
	Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso laboral, sexual y por razón de sexo	Versión: 01
RRHH	<i>Situaciones de acoso laboral y/o sexual</i>	Página 12 de 31

- Implantar un procedimiento efectivo (Protocolo) para hacer frente a las comunicaciones y denuncias.
- Hacer el seguimiento, el control y la evaluación del procedimiento implantado.
- Aplicar medidas disciplinarias severas.
- Implantar medidas y planes de igualdad.

5.1.- Ámbito de aplicación y vigencia

Este procedimiento afecta a todas las personas vinculadas a Cáritas Diocesana de Toledo por la prestación de servicios profesionales, ya sea una relación laboral por cuenta ajena (cualquiera que sea su modalidad, jornada o duración), un contrato de puesta a disposición suscrito con una Empresa de Empleo Temporal o una relación de carácter especial, una persona autónoma o la participación por prácticas curriculares o como becario/a.

El personal de cualquier empresa auxiliar que opere en el centro o centros de trabajo de la entidad deberá respetar igualmente las normas de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo aquí establecidas. La Dirección de la entidad comunicará a las empresas auxiliares la existencia del presente Protocolo y en su política de coordinación de prevención de riesgos con las mismas incluirá esta materia.

El presente protocolo tendrá una vigencia de 4 años, sin perjuicio de que, en función de las necesidades que se detecten en las reuniones de seguimiento, se puedan modificar o incorporar acciones, después de la negociación y acuerdo correspondiente entre la Entidad, las organizaciones sindicales y la parte social.

Cáritas Diocesana de Toledo mantendrá actitud activa en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de las personas trabajadoras.

6.- PROCESO DE INTERVENCIÓN

6.1.- Garantías que acompañarán al procedimiento

- Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.

CÁRITAS DIOCESANA DE TOLEDO	DPTO. DE RECURSOS HUMANOS	DICIEMBRE 2022
	Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso laboral, sexual y por razón de sexo	Versión: 01
RRHH	<i>Situaciones de acoso laboral y/o sexual</i>	Página 13 de 31

- Protección de la persona presuntamente acosada en cuanto a su seguridad y salud.
- Garantía de preservación de la identidad de la persona denunciante y denunciada.
- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.
- Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
- Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la/s persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas.
- Las personas implicadas podrán estar acompañadas en todas las fases del procedimiento por una persona asesora.
- El acoso en cualquiera de sus modalidades tendrá el tratamiento establecido en el régimen disciplinario de aplicación para las faltas graves y muy graves.

Este procedimiento interno permitirá al personal de la entidad contar con un protocolo en el caso de que se produzca una situación de acoso laboral y/o sexual, permitiendo solucionar el conflicto de forma autónoma, cercana, rápida, imparcial y eficaz.

Asimismo, este procedimiento da cabida a todos los componentes de la organización; es participado, conocido y compartido por todas las personas trabajadoras, recoge un compromiso claro de actuación frente a la violencia laboral y propone acciones efectivas para llevarlo a cabo.

CÁRITAS DIOCESANA DE TOLEDO	DPTO. DE RECURSOS HUMANOS Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso laboral, sexual y por razón de sexo	DICIEMBRE 2022 Versión: 01
RRHH	<i>Situaciones de acoso laboral y/o sexual</i>	Página 14 de 31

6.2.- Procedimiento: Fase de denuncia

El procedimiento se iniciará a instancia y consentimiento de la persona afectada una vez cumplimentado el modelo de **Parte de acoso** (incluido en anexo III) y entregado a uno de los miembros del **Comité Asesor** (ver anexo II). No se iniciarán actuaciones sin que quede constancia documental (entrega del parte de acoso cumplimentado y firmado), ni tampoco se admitirán denuncias anónimas.

Al interponer cualquier reclamación, ésta tendrá presunción de veracidad y no serán sancionadas al activar el protocolo, salvo dolo o mala fe.

En caso de ser recibido un parte de acoso, por alguien diferente a la persona afectada, ya sea por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación así como por cualquier persona que forme parte de la RLPT (representante legal de las personas trabajadoras), se deberá derivar dicho parte al Comité Asesor.

Se presentará por cualquiera de las siguientes opciones:

- ante el departamento de Recursos Humanos,
- ante la representación sindical,
- ante cualquier integrante de la Comisión de Igualdad,
- mediante el correo electrónico habilitado en la Entidad para recibir este tipo de denuncias.

Sea cual sea la forma de presentación tendrá que enviarse al buzón de denuncia para la apertura del expediente por parte de las personas responsables del procedimiento de instrucción.

Ante la recepción de un parte de acoso, el Comité Asesor se reunirá para hacer un primer tratamiento del caso. Cuando se vaya a poner en marcha el procedimiento, la primera acción es comunicarlo a la persona afectada, solicitar su aprobación y notificar la denuncia a la dirección de la entidad, que desde ese momento tendrá conocimiento fehaciente de la situación.

CÁRITAS DIOCESANA DE TOLEDO	DPTO. DE RECURSOS HUMANOS	DICIEMBRE 2022
	Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso laboral, sexual y por razón de sexo	Versión: 01
RRHH	<i>Situaciones de acoso laboral y/o sexual</i>	Página 15 de 31

Con la puesta en conocimiento de la situación de acoso, se iniciará de forma automática un procedimiento previo, cuyo objetivo es resolver el problema de forma inmediata. Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. En esta fase del procedimiento la persona que instruya el expediente se entrevistará con las partes con la finalidad de esclarecer los hechos y alcanzar una solución aceptada por ambas. En el caso de que no se llegue a un acuerdo en el plazo de 10 días desde la activación del Protocolo, o alguna de las partes no quiera hacer uso del procedimiento previo, se dará lugar necesariamente a la apertura del expediente informativo, fase de investigación, que lo gestionará el **Comité Asesor**, informando de la consecución o no de esta fase preliminar a la dirección de la entidad. Todo el procedimiento es urgente y confidencial.

No obstante, lo anterior, la comisión instructora, dada la complejidad del caso, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará a las partes.

Se informará a la representación legal de trabajadores y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

El Comité Asesor propondrá a la dirección de la entidad las medidas cautelares que considere convenientes para proteger a las partes afectadas y evitar el riesgo potencial mientras dure el proceso (por ejemplo: cambios de puesto de trabajo provisionales aunque puedan ser de una categoría inferior, etc.).

En el caso que la organización considere que no sea posible la aplicación del cambio de puesto o centro de trabajo, se estudiarán medidas alternativas como (baja médica temporal, vacaciones...)

Cualquier persona que se vea involucrada en la activación del caso de acoso laboral y/o sexual no podrá formar parte de la gestión del presente procedimiento como miembro del Comité Asesor u otros.

CÁRITAS DIOCESANA DE TOLEDO	DPTO. DE RECURSOS HUMANOS	DICIEMBRE 2022
	Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso laboral, sexual y por razón de sexo	Versión: 01
RRHH	<i>Situaciones de acoso laboral y/o sexual</i>	Página 16 de 31

6.3.- Procedimiento: Fase de investigación. (Expediente informativo)

Tramitado el Parte de acoso y recibido por el Comité Asesor se practicarán todas las pruebas necesarias a fin de investigar acerca de los hechos y conductas denunciadas.

Para realizar esta fase de investigación, Cáritas Diocesana de Toledo podrá contar con la ayuda y asesoramiento de un profesional externo.

Para la realización de la investigación será necesario entrevistar a las partes implicadas por separado, así como a los testigos que se consideren necesarios. Las partes podrán estar acompañadas por una persona de confianza, externa a la entidad y que no sea representante legal, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

La fase de investigación no excederá de 30 días desde la recepción de la denuncia.

Duración del periodo máximo para la resolución del caso de acuerdo a lo establecido en la normativa legal:

- En el caso de acoso sexual el periodo máximo será de 20 días.
- En el caso de acoso por razón de sexo y/o acoso laboral, el período máximo será de 30 días.

6.4.-Procedimiento abreviado: resolución ágil máximo 7 días

Al término de la fase de investigación, se emitirá un **informe** aplicando el procedimiento abreviado cuyo objetivo es resolver el problema de una forma ágil, en las ocasiones en que el hecho de manifestar a la persona denunciada las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, sea suficiente para que se solucione el problema.

CÁRITAS DIOCESANA DE TOLEDO	DPTO. DE RECURSOS HUMANOS	DICIEMBRE 2022
	Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso laboral, sexual y por razón de sexo	Versión: 01
RRHH	<i>Situaciones de acoso laboral y/o sexual</i>	Página 17 de 31

Una vez iniciado el procedimiento abreviado, las personas instructoras se encargarán de entrevistarse, por separado, con la persona denunciante y denunciada o cualquier otra persona que estime necesaria.

A la vista del resultado de las reuniones mantenidas, el **Comité Asesor** elevará su dictamen a la Dirección de la entidad, a las partes afectadas y a la Comisión de Igualdad.

En el supuesto de que la situación no se pueda solucionar manifestando a la persona denunciada la necesidad de modificar su comportamiento o cuando la gravedad de los hechos así lo indiquen, se dará paso al procedimiento formal del informe, que debe incluir, como mínimo, la siguiente información:

- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma, que incluirán un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- Descripción de los principales hechos del caso.
- Medidas cautelares aplicadas sin demora.
- Determinación expresa de la existencia o no de acoso.
- Actuaciones realizadas en la fase de investigación y valoración final con las aportaciones particulares que pudieran haber y (pruebas de medidas, testimonios, etc) por el Comité Asesor.
- Resumen de las diligencias practicadas.
- Firma de las personas del Comité Asesor.

CÁRITAS DIOCESANA DE TOLEDO	DPTO. DE RECURSOS HUMANOS	DICIEMBRE 2022
	Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso laboral, sexual y por razón de sexo	Versión: 01
RRHH	<i>Situaciones de acoso laboral y/o sexual</i>	Página 18 de 31

6.4.1.- Medidas correctoras en caso de existir acoso

El Comité Asesor podrá proponer las siguientes medidas:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona trabajadora acosada se estime beneficiosas para su recuperación.
- Adopción de medidas de vigilancia en protección de la persona trabajadora acosada.
- La dirección de la entidad tomará las medidas pertinentes para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Se facilitará formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima cuando esta haya permanecido en IT un periodo prolongado.
- Reiteración de los estándares éticos y morales de la entidad.
- Evaluación de riesgos psicosociales en la entidad.

Las propuestas de solución que resulten del informe serán trasladadas a la dirección de la entidad para que decida la planificación de su implantación. El plazo a la dirección de la entidad para la resolución será, como máximo, de 3 días laborables desde la recepción del informe de resolución.

La dirección de la entidad, una vez recibidas las conclusiones del comité asesor, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y al comité asesor, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la comisión de seguimiento del plan de igualdad. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

CÁRITAS DIOCESANA DE TOLEDO	DPTO. DE RECURSOS HUMANOS	DICIEMBRE 2022
	Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso laboral, sexual y por razón de sexo	Versión: 01
RRHH	<i>Situaciones de acoso laboral y/o sexual</i>	Página 19 de 31

En el caso de que del informe emitido resulte:

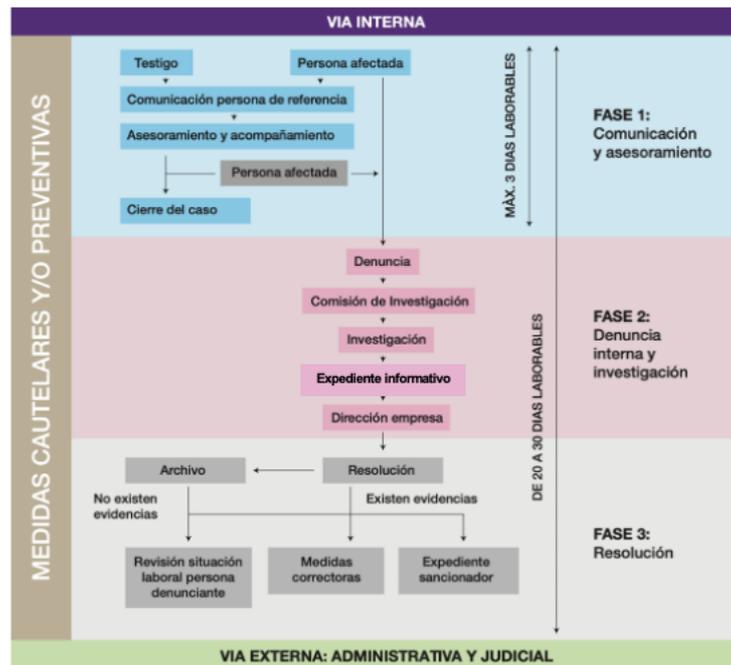
- Que se concluya que existen indicios racionales de una posible situación de acoso laboral o acoso sexual: se aplicarán las medidas correctoras convenientes derivadas del informe de resolución y la dirección podrá incoar el expediente disciplinario suponiendo una sanción de falta grave, muy grave o incluso el despido disciplinario, decisión que se tomará en el plazo máximo de 10 días naturales . Si la sanción impuesta no determina el despido de la persona que ha realizado el acto de acoso, se tomarán las medidas oportunas para que aquella y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado; medidas que no podrán suponer ni una mejora ni un detrimento de sus condiciones laborales.
- Que se concluya que no existen indicios de una posible existencia de acoso laboral o acoso sexual pero se evidencie una situación de conflicto o de riesgo psicosocial: se aplicarán las medidas correctoras convenientes derivadas del informe de resolución. En el caso de que se haya probado que no existe acoso, se archivará el expediente.
- Que la denuncia se ha hecho de mala fe: si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que la persona denunciante del acoso ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, la entidad podrá adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual en el Estatuto de los Trabajadores. La dirección podrá incoar el expediente disciplinario suponiendo una sanción de falta muy grave o incluso el despido disciplinario.

La regulación y procedimientos establecidos en el presente protocolo no impiden que en cada momento, se puedan promover y tramitar cualquier otra acción para exigir las responsabilidades administrativas, sociales, civiles o penales que en su caso correspondan.

CÁRITAS DIOCESANA DE TOLEDO	DPTO. DE RECURSOS HUMANOS	DICIEMBRE 2022
	Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso laboral, sexual y por razón de sexo	Versión: 01
RRHH	Situaciones de acoso laboral y/o sexual	Página 20 de 31

Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismo o frente a terceros, salvo dolo o mala fe.

La dirección de la entidad deberá realizar un seguimiento de las medidas adoptadas así como cumplir con la obligación de garantizar la salvaguarda del principio de no discriminación y de supervisión de posibles represalias contra cualquier persona que haya participado en el procedimiento en condición de denunciante, víctima, testigo y/o informador/a.



Resumen del procedimiento de actuación

7. GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

Respecto a las garantías que se cumplen en el presente procedimiento deben señalarse las siguientes:

CÁRITAS DIOCESANA DE TOLEDO	DPTO. DE RECURSOS HUMANOS	DICIEMBRE 2022
	Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso laboral, sexual y por razón de sexo	Versión: 01
RRHH	<i>Situaciones de acoso laboral y/o sexual</i>	Página 21 de 31

- **Confidencialidad:** Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación.
- **Contradicción:** El procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todos los intervinientes han de buscar de buena fe la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- **Diligencia:** La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- **Prohibición de represalias:** se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso, siempre que se haya actuado de buena fe.
- **Protección de la salud de las víctimas:** Cáritas Diocesana de Toledo adoptará las medidas que estime pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la salud de los trabajadores afectados.
- **Respeto y protección a las personas:** se procederá con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las actuaciones o diligencias serán realizadas con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo.
- **Restitución de las víctimas:** Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la entidad deberá restituirla en las condiciones más próximas posible a su situación laboral de origen, con acuerdo de la víctima y dentro de las posibilidades organizativas.

CÁRITAS DIOCESANA DE TOLEDO	DPTO. DE RECURSOS HUMANOS	DICIEMBRE 2022
	Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso laboral, sexual y por razón de sexo	Versión: 01
RRHH	<i>Situaciones de acoso laboral y/o sexual</i>	Página 22 de 31

8. INFORMACIÓN

Cáritas Diocesana de Toledo garantizará el conocimiento de este Protocolo a todo el personal que integra la plantilla mediante su difusión inicial (correo electrónico, carteles informativos, etc.), su acceso permanente (intranet corporativa, tablón de anuncios, etc.) y la redifusión periódica según se hagan modificaciones del mismo, o sucedan circunstancias que así lo aconsejen. La entidad informará previamente a la RLT para contar con su participación activa.

La entidad facilitará formación específica de acoso laboral y/o sexual a las/los integrantes del Comité Asesor.

Valorar la impartición de formación de acoso laboral y/o sexual (nivel básico) a toda la plantilla con carácter obligatorio o formando parte de la formación inicial dentro del plan de acogida de nuevas/os empleadas/os.

8.1.- Seguimiento y evaluación del protocolo para los casos de acoso

Será la **Comisión de Seguimiento y Evaluación del plan de igualdad** la que asumirá las funciones de seguimiento y evaluación de los protocolos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo aquí establecidas.

En el caso de que no exista **Comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad** será el **Comité Asesor o la entidad** la que deberá efectuar el seguimiento del presente protocolo. Al efecto realizará las siguientes funciones:

1. Se reunirá anualmente para revisar las denuncias de acoso, y elaborará un informe conjunto de sus actuaciones, que será entregado a la dirección de la entidad, y del que se dará publicidad a la totalidad de la plantilla. El citado informe debe respetar el derecho a la intimidad y confidencialidad de las personas implicadas.
2. Elaborará un informe anual para asegurar la eficacia y confidencialidad del protocolo y adaptarlo si se considera necesario.

CÁRITAS DIOCESANA DE TOLEDO	DPTO. DE RECURSOS HUMANOS	DICIEMBRE 2022
	Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso laboral, sexual y por razón de sexo	Versión: 01
RRHH	<i>Situaciones de acoso laboral y/o sexual</i>	Página 23 de 31

ANEXO I: GLOSARIO DE TÉRMINOS

Coacción: designa la violencia física, psíquica o moral que alguien ejerce sobre otro individuo con el objetivo de obligarle a decir o hacer algo contrario a su voluntad, o bien de inhibir alguna acción o pensamiento.

Denuncia interna no probada: cuando las evidencias indican que no ha habido acoso sexual o acoso por razón de sexo, o que no hay suficientes evidencias para probar que éste se ha producido. Una denuncia interna no probada, hecha con buena fe, no debería comportar consecuencias. Habría, sin embargo, que la empresa adoptara medidas de prevención, sensibilización y/o formación.

Desigualdad de trato: falta de igualdad en el trato entre diversos colectivos de manera arbitraria y sistemática, favoreciendo un colectivo por encima de los demás.

Detección: la puesta en marcha de distintos instrumentos teóricos y técnicos que permitan identificar y hacer visible la problemática de la violencia machista, tanto si aparece de forma precoz como de forma estable, y que permitan también conocer las situaciones en las que se debe intervenir, con el fin de evitar su desarrollo y la cronicidad.

Discriminación: aplicación de distinciones y de prácticas desiguales y arbitrarias que se hace a una persona o grupo en un determinado ámbito por motivos de sexo, etnia, ideología, edad, opción sexual u otros.

Discriminación directa por razón de sexo y de orientación sexual: la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo o su orientación sexual, de manera menos favorable que otra en situación comparable. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar directamente por razón de sexo y de orientación sexual.

CÁRITAS DIOCESANA DE TOLEDO	DPTO. DE RECURSOS HUMANOS	DICIEMBRE 2022
	Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso laboral, sexual y por razón de sexo	Versión: 01
RRHH	<i>Situaciones de acoso laboral y/o sexual</i>	Página 24 de 31

Discriminación indirecta por razón de sexo y de orientación sexual: la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo o de una orientación sexual en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo u orientación sexual, a menos que esta disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar indirectamente por razón de sexo y de orientación sexual.

Evaluación: proceso de trabajo que se orienta a conocer la idoneidad, la eficacia y la eficiencia de una intervención concreta. Evaluar es una responsabilidad social que permite tomar decisiones y ajustar la gestión de actuaciones futuras; es la clave para la mejora y el aprendizaje del equipo de trabajo y de la organización.

Garantía de indemnidad ante represalias: derecho a no sufrir ningún trato adverso como consecuencia de la presentación de la queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir la discriminación ya exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. Esta situación se considera también discriminación por razón de sexo.

Indicador: dato o conjunto de datos que ayudan a medir objetivamente la evolución de un proceso o de una actividad.

Medidas cautelares: conjunto de acciones o decisiones que se toman de manera motivada cuando hay indicios de acoso sexual o por razón de sexo, sin prejuzgar el resultado final, y que se pueden adoptar como garantía de la protección de las partes implicadas.

CÁRITAS DIOCESANA DE TOLEDO	DPTO. DE RECURSOS HUMANOS	DICIEMBRE 2022
	Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso laboral, sexual y por razón de sexo	Versión: 01
RRHH	<i>Situaciones de acoso laboral y/o sexual</i>	Página 25 de 31

Medidas de resolución: proceso de intervención definido en la empresa para hacer frente a las comunicaciones y denuncias de una situación de acoso o de acoso por razón de sexo.

Medidas preventivas: conjunto de acciones (definidas, planificadas, realizadas y evaluadas) que tienen el objetivo de que no se produzca ningún acoso sexual ni acoso por razón de sexo.

Multidiscriminación: la concurrencia de diversos factores de discriminación, cuyas consecuencias, para la persona que los sufre, pueden ser superior a la simple suma de discriminaciones que la componen (por ejemplo, cuando confluyen elementos de sexo y raza, clase social, discapacidad, orientación sexual y edad, etc.). La multidiscriminación supone un ataque más grave al derecho de igualdad de trato y no discriminación.

Perspectiva de género: técnica de análisis que toma en consideración las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad y ámbito de una intervención.

Política de conciliación: actuación que pretende incrementar la calidad de la vida personal y laboral de los trabajadores y trabajadoras, y permitir una mayor compatibilidad entre ambas.

Procedimiento: medidas, reglas y / o actos concretos, establecidos formalmente, que se dirigen al abordaje de una situación de acoso sexual y / o por razón de sexo.

Protocolo: instrumento negociado con los agentes implicados que engloba un conjunto de medidas de prevención y de abordaje frente al acoso sexual y / o por razón de sexo.

Prevención: el conjunto de acciones encaminadas a evitar o reducir la incidencia de la problemática de la violencia machista mediante la reducción de los factores de riesgo, e impedir la normalización, y las encaminadas a sensibilizar a la ciudadanía, especialmente

CÁRITAS DIOCESANA DE TOLEDO	DPTO. DE RECURSOS HUMANOS	DICIEMBRE 2022
	Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso laboral, sexual y por razón de sexo	Versión: 01
RRHH	<i>Situaciones de acoso laboral y/o sexual</i>	Página 26 de 31

las mujeres, en el sentido de que ninguna forma de violencia no es justificable ni tolerable.

Reparación: el conjunto de medidas jurídicas, económicas, sociales, laborales, sanitarias, educativas y similares, tomadas por los diversos organismos y agentes responsables de la intervención en el ámbito de la violencia machista, que contribuyen al restablecimiento de todos los ámbitos dañados por la situación vivida.

Represalia discriminatoria: trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona a consecuencia de la presentación de una queja, una reclamación, una denuncia, una demanda o un recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso a que es sometida o ha sido sometida.
Relacionado con garantía de indemnidad ante represalias.

Seguimiento: proceso de trabajo que se orienta a la recopilación periódica de información para controlar los resultados de una intervención de acuerdo con determinados criterios o indicadores.

Sensibilización: el conjunto de acciones pedagógicas y comunicativas encaminadas a generar cambios y modificaciones en el imaginario social que permitan avanzar hacia la erradicación de la violencia machista.

Victimización secundaria o revictimización: el maltrato adicional ejercido contra las personas que se encuentran en situaciones de acoso como consecuencia directa o indirecta de los déficits, cuantitativos y cualitativos, de las intervenciones llevadas a cabo por los organismos responsables, y también por las actuaciones desacertadas provenientes de otros agentes implicados.

CÁRITAS DIOCESANA DE TOLEDO	DPTO. DE RECURSOS HUMANOS	DICIEMBRE 2022
	Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso laboral, sexual y por razón de sexo	Versión: 01
RRHH	<i>Situaciones de acoso laboral y/o sexual</i>	Página 27 de 31

ANEXO II: COMITÉ ASESOR

a) Composición

- Un/a delegado/a del Servicio de Prevención, preferiblemente con formación en peritaje de situaciones de acoso laboral.
- Un/a agente de igualdad (elegido por y entre los miembros de la parte social de la Comisión de Igualdad) para los casos de acoso sexual o por razón de sexo. Una persona de la parte social de cada sede por parte de la representación sindical, las personas que forman parte de la comisión de seguimiento del plan de igualdad elegirán a quien les represente que contarán con la formación suficiente.
- Dirección de Recursos Humanos.
- En la designación de los miembros del Comité Asesor se garantizará la distancia personal, afectiva y orgánica entre los miembros que la integren y las personas implicadas en el procedimiento.

b) Régimen de funcionamiento del Comité Asesor

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas.

La comisión tendrá una duración de cuatro años. Las personas indicadas que forman esta comisión instructora, cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de

CÁRITAS DIOCESANA DE TOLEDO	DPTO. DE RECURSOS HUMANOS Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso laboral, sexual y por razón de sexo	DICIEMBRE 2022 Versión: 01
RRHH	<i>Situaciones de acoso laboral y/o sexual</i>	Página 28 de 31

las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarles en la instrucción del procedimiento.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Se regirá en su funcionamiento por:

- La normativa legal y convencional española en materia de acoso laboral que resulte de aplicación.
- Las Directivas de la Unión Europea en materia de acoso que resulten de aplicación.
- Las disposiciones recogidas en el presente protocolo.
- Las normas de funcionamiento que acuerde el Comité Asesor.

CÁRITAS DIOCESANA DE TOLEDO	DPTO. DE RECURSOS HUMANOS	DICIEMBRE 2022
	Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso laboral, sexual y por razón de sexo	Versión: 01
RRHH	<i>Situaciones de acoso laboral y/o sexual</i>	Página 29 de 31

c) Informes de conclusiones/recomendaciones.

El informe de conclusiones y recomendaciones debe incluir, como mínimo, la siguiente información:

- Composición del grupo/Comité Asesor.
- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma.
- Actuaciones previas: valoración e informe inicial del caso.
- Actuaciones (testimonios; pruebas).
- Conclusiones.
- Medidas propuestas.

CÁRITAS DIOCESANA DE TOLEDO	DPTO. DE RECURSOS HUMANOS Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso laboral, sexual y por razón de sexo	DICIEMBRE 2022 Versión: 01
RRHH	<i>Situaciones de acoso laboral y/o sexual</i>	Página 30 de 31

ANEXO III: MODELO DE PARTE DE ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL

TIPO DE ACOSO DENUNCIADO

Acoso laboral	<input type="checkbox"/>
Acoso sexual	<input type="checkbox"/>
Acoso por razón de sexo	<input type="checkbox"/>

PERSONA DENUNCIANTE	
Nombre y Apellidos:	
DNI:	
Puesto de trabajo:	
Centro de trabajo:	

PERSONA DENUNCIADA	
Nombre y Apellidos:	
DNI:	
Puesto de trabajo:	
Centro de trabajo:	

PERSONA QUE SUFRE EL ACOSO, en caso que no coincida con la denunciante	
Nombre y Apellidos:	
DNI:	
Puesto de trabajo:	
Centro de trabajo:	

CÁRITAS DIOCESANA DE TOLEDO	DPTO. DE RECURSOS HUMANOS	DICIEMBRE 2022
	Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso laboral, sexual y por razón de sexo	Versión: 01
RRHH	<i>Situaciones de acoso laboral y/o sexual</i>	Página 31 de 31

DESCRIPCION DE LOS HECHOS	
Fecha	
Personas implicadas	
Lugar de los hechos	
Hechos	

DOCUMENTACION COMPLEMENTARIA:

Por medio de este escrito solicito la activación del protocolo de acoso laboral y/o sexual de Cáritas Diocesana de Toledo.

Localidad y fecha:	Firma de la persona interesada:

A la atención del Comité Asesor responsable del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo en Cáritas Diocesana de Toledo