

TRANSPARENCIA INSTITUCIONAL

extracto
plan
del igualdad
de
Cáritas
Diocesana
de Oviedo
2021-2025



© Cáritas Diocesana de Oviedo

diciembre 2021

CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN.....	5
2.	PRESENTACIÓN de la ENTIDAD.....	6
3.	PARTES SUSCRIPTORAS del PLAN de IGUALDAD	7
4.	ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	8
4.1.	Ámbito Personal.....	8
4.2.	Ámbito Territorial	8
4.3.	Ámbito Temporal.....	9
5.	INTRODUCCIÓN al INFORME DIAGNÓSTICO.....	10
5.1.	Objetivos	10
5.2.	Desarrollo de actuaciones y metodología del informe diagnóstico.....	10
5.2.1.	Planificación.....	10
5.2.2.	Recopilación de Información.....	11
5.2.3.	Análisis de Información	12
5.2.4.	Informe Diagnóstico.....	12
5.2.5.	Comunicación	12
6.	DIAGNÓSTICO de CÁRITAS DIOCESANA de OVIEDO	13
6.1.	Condiciones Generales	13
6.2.	Información Básica de la Entidad.....	13
6.2.1.	Dimensión de la entidad a 31 de diciembre.....	14
6.2.2.	Dispersión Geográfica.....	15
6.2.3.	Convenio Colectivo Aplicable.....	15
6.3.	Características de la representación legal de personas trabajadoras	15
6.4.	Organigrama.....	16
6.5.	Datos cuantitativos de la plantilla.....	16
6.5.1.	Distribución de plantilla por género	16
6.5.2.	Distribución de la plantilla por edad y género.....	17
6.5.3.	Distribución de plantilla por tipo de contrato y género	17
6.5.4.	Distribución de la plantilla por antigüedad y género.....	18
6.5.5.	Distribución de la Plantilla por Departamentos y Nivel Jerárquico.....	19
6.5.6.	Distribución de la plantilla por categoría profesional y estudios	19
6.6.	PROCESOS de SELECCIÓN y CONTRATACIÓN.....	21
6.6.1.	Información y comunicación de procesos de selección y contratación.....	21
6.6.2.	Criterios de descripción de perfiles y puestos de trabajo y proceso de selección.....	21
6.6.3.	Información de los dos últimos procesos de selección y contratación	22
6.7.	FORMACIÓN.....	23

6.8. PROMOCIONES.....	24
6.8.1. Incorporaciones de los últimos años por niveles de responsabilidad del 2018 al 2020	25
6.8.3. Información sobre los últimos años de promoción profesional en la plantilla.....	26
6.9. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL y RETRIBUCIONES y AUDITORÍA RETRIBUTIVA	27
6.9.1 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	27
6.9.2. RETRIBUCIONES	28
6.9.3. AUDITORÍA RETRIBUTIVA	31
6.10. CONDICIONES de TRABAJO	34
6.10.1 Distribución de la plantilla por jornada de trabajo.....	34
6.11. EJERCICIO CORRESPONSABLE de los DERECHOS de la VIDA PERSONAL, FAMILIAR y LABORAL.....	34
6.12. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	34
6.13. PREVENCIÓN del ACOSO SEXUAL y por RAZÓN de SEXO.....	35
6.14. COMUNICACIÓN INTERNA	35
6.15. CONCLUSIONES DIAGNÓSTICO.....	35
6.15.1. Áreas prioritarias de mejora	36
6.15.2. Propuestas de medidas de mejora de la Comisión Negociadora	38
7. CARACTERÍSTICAS del PLAN de IGUALDAD	39
8. OBJETIVOS	39
8.1. GENERALES	40
8.2. ESPECÍFICOS	40
9. PLAN de ACCIÓN	40
10. ÁREAS de ACTUACIÓN e INDICADORES.....	41
11. SEGUIMIENTO y EVALUACIÓN.....	44
11.1. FUNCIONES COMISIÓN de SEGUIMIENTO	45
12. PROCEDIMIENTO de MODIFICACIÓN.....	45
12.1. SOLUCIÓN de DISCREPANCIAS.....	45
13. ANEXOS.....	47
13.1. ACTA de COMPROMISO de la DIRECCIÓN con la IGUALDAD.....	47
13.2. ACTA de CONSTITUCIÓN del COMITÉ de IGUALDAD	48



1. INTRODUCCIÓN

La elaboración del Plan de Igualdad implica mostrar la política y los valores de la entidad sobre el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres a partir de los resultados obtenidos en el posterior diagnóstico de la situación en la entidad.

El presente Plan de Igualdad, tiene como objetivo principal y general alcanzar la igualdad de trato y oportunidades, eliminando cualquier posible discriminación por razón de sexo en el ámbito de la entidad de Cáritas Diocesana de Oviedo.

Con esta finalidad, se definen los objetivos específicos necesarios para dar respuesta a las necesidades de mejora detectadas en el informe diagnóstico de la entidad de Cáritas Diocesana de Oviedo.

Así, el presente Plan de Igualdad es aplicable a Cáritas de Oviedo, entidad con sede en el Principado de Asturias que desarrolla su actividad en el ámbito de Acción Social.

2. PRESENTACIÓN de la ENTIDAD¹

La iglesia es Caridad, lo ha sido, lo es y lo será siempre si quiere ser la Iglesia de Cristo que dio su vida por todos (ISP 33). “Dios es amor, por amor ha creado al hombre y por amor lo redimió enviando al mundo a su hijo Jesucristo. Si Dios nos amó así a nosotros, también nosotros debemos amarnos unos a otros y no amemos solo de palabra y con la lengua, sino con obra y con verdad” (1Jn 4,8 y11.21). La Caridad es la expresión del Amor que Dios nos tiene.

Nuestro compromiso no consiste exclusivamente en acciones o programas de promoción y asistencia; lo que el Espíritu moviliza no es un desborde activista, sino ante todo una atención puesta en el otro considerándolo como uno, consigo. Esto implica valorar al pobre en su bondad, con su forma de ser, con su cultura, con su modo de vivir la fe. (EG 188 a 190).

6

El ejercicio de la caridad es el mandamiento principal y distintivo de los cristianos, según la palabra del Señor. Pero no solo en el aspecto individual de cada uno de los discípulos, sino de toda la Iglesia que le hace a Él presente en todo lugar y tiempo.

Por eso cada Diócesis tiene que cumplir el mandamiento del amor de una manera visible, institucional, pública. Si la Iglesia es sacramento de Cristo, esto requiere la visibilidad de la vida nueva que el mismo Cristo nos ha conseguido por su Pascua y el envío del Espíritu Santo.

No es bastante que cada cristiano se esfuerce en practicar el amor cristiano, sino que es necesario que la Iglesia Particular enteramente con el Obispo a la cabeza haga visible el mandamiento de la Nueva Alianza y sea, en verdad, sacramento universal de salvación para todos los hombres. Y esto, atañe también a cada Parroquia y comunidad cristiano que forma parte de la Diócesis.

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 Oviedo Cáritas lleva ya más de 50 años actuando al servicio de las personas y familias en situación de pobreza y exclusión.

¹ Extracto del Estatuto de Cáritas Diocesana de Oviedo

3. PARTES SUSCRIPTORAS del PLAN de IGUALDAD

- La Comisión Negociadora a colación de los resultados obtenidos en el diagnóstico previo, diseñará las medidas del plan, identificando las medidas prioritarias y necesarias, los recursos para su aplicación, los indicadores de seguimiento para cada una de ellas y los instrumentos de recogida de información para realizar el posterior seguimiento y la evaluación, el cronograma de aplicación y la persona o las personas responsables de su ejecución.
 - Esta comisión deberá impulsar la implantación y realización del Plan de Igualdad, así como cualquier otra función determinada en el Acta de Constitución de la Comisión Negociadora o que pueda atribuirle la normativa referente a los Planes de Igualdad y/o Convenio Colectivo de aplicación.
 - Adicionalmente, la Comisión Negociadora o quien ostente la representación legal de la empresa deberá presentar a través de medios electrónicos, ante el Registro de la autoridad laboral competente, la solicitud de inscripción correspondiente, e impulsar las primeras acciones tanto de información como de sensibilización a la totalidad de la plantilla.
- Las personas expertas en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y en las condiciones de trabajo podrán prestar su apoyo a la Comisión Negociadora si así lo acuerda esta. Asimismo, cada una de las partes, empresarial y social, podrá contar con asesoramiento experto.
- La plantilla participa en la cumplimentación de los cuestionarios que apoyan la elaboración del diagnóstico de igualdad.

4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

Cáritas Diocesana de Oviedo está comprometida con la igualdad de trato entre mujeres y hombres en todos los aspectos o ámbitos de relación y actuación. De la misma forma, aspira a conseguir la igualdad entre las personas que se encuentren dentro de la plantilla actual o futura de la entidad y, por tanto, mejorar la equidad entre el círculo más cercano de las trabajadoras y los trabajadores.

4.1. Ámbito Personal

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras, futuras personas trabajadoras y personal contratado proveniente de terceros de la entidad de **Cáritas Diocesana de Oviedo**, cualquier que sea el centro de trabajo de aquellas y cualquier forma de relación laboral.

4.2. Ámbito Territorial

El centro o los centros de trabajo de **Cáritas Diocesana de Oviedo** en los que existan personas trabajadoras, en la actualidad, contamos con los siguientes centros de trabajo:

- Cáritas Arciprestal de Avilés
- Cáritas Arciprestal de Gijón, en el cual está incluido:
 - EDE Gijón, empleo
- Cáritas Arciprestal de Oviedo, en el cual están incluidos:
 - EDE Oviedo, empleo
 - Proyecto “Alba”
- Cáritas Arciprestal de Villaviciosa
- Centro de acogida “Cano Mata – Vigil”
- Centro de día para personas sin hogar
- Centro de Encuentro y Acogida (CEA)
- Casa de Acogida “Luz Rodríguez Casanova”
- Bioescuela, empleo
- Comunidad Terapéutica “La Santina”
- Centro de día “Colores”
- Centro de día “Llugarín”
- Labora Avilés
- Talleres de Empleo
- Servicios generales Cáritas Diocesana de Oviedo.
- Parroquia de San Melchor de Quirós.

En este sentido, el ámbito territorial del Plan de Igualdad está circunscrito a la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias.

4.3. Ámbito Temporal

El presente Plan de Igualdad tiene un periodo de vigencia consensuado por la Comisión Negociadora de 4 años, es decir, desde el año 2021 hasta el año 2025.

Se mantendrá vigente en tanto la normativa legal no obligue a su revisión o que la experiencia o la necesidad indiquen su necesario ajuste, pudiéndose establecer acciones específicas dirigidas a grupos de interés de la empresa.

“El Plan de Igualdad de Cáritas Diocesana de Oviedo estará vigente a partir de la fecha de aprobación del mismo por parte de la Comisión Negociadora y hasta el 15/11/2025. Conforme “Acta de Aprobación de Plan de Igualdad” de fecha 15/11/2021 (Ver Anexo “Acta de Aprobación del Plan de Igualdad”).

Independientemente de si existiera alguna normativa legal que implique la modificación de su contenido, se realizarán anualmente revisiones y evaluaciones de seguimiento, para comprobar la eficacia de su implantación.

Una vez finalizada su vigencia, este se mantendrá en vigor hasta la aprobación del siguiente Plan de Igualdad, su duración máxima no excederá el periodo de 4 años previsto en el artículo 9.1. del Real Decreto 01/2020.

5. INTRODUCCIÓN al INFORME DIAGNÓSTICO

El diagnóstico consiste en el proceso de recopilación y análisis de la información necesaria para medir y evaluar, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, al menos en cada una de las materias previstas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, aquellas desigualdades o discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo que pudieran existir en la empresa y, en general, visibilizar cualquier obstáculo que impida o dificulte la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

5.1. Objetivos

El principal objetivo del diagnóstico es identificar y analizar la situación en la que se encuentra de partida **Cáritas Diocesana de Oviedo** en relación con la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

- **Identificar** en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en el sistema general de gestión empresarial.
- **Hacer visible la situación de partida** de la plantilla.
- **Detectar** posibles discriminaciones.
- **Analizar** los efectos que para las mujeres y los hombres tienen el conjunto de las políticas de la entidad.
- **Detectar** si existen desigualdades en las prácticas de gestión de recursos humanos cuando se dirijan tanto a mujeres como a hombres.
- **Formular** propuestas de acción para corregir las desigualdades o necesidades detectadas en la entidad.

5.2. Desarrollo de actuaciones y metodología del informe diagnóstico

Se han seguido las siguientes fases:

5.2.1. Planificación

La Comisión Negociadora asignará el personal que proporcionará la documentación y dinamizará el proceso de recogida de información, se seleccionarán las herramientas a utilizar para la recopilación de datos y se informará a la plantilla del comienzo de la Fase de diagnóstico, ya que podrán participar de forma activa, si así se acuerda por la Comisión Negociadora. Esta comisión acordará que información será necesaria para diagnosticar cada una de las materias, con el fin de que la dirección facilite dicha información.

La información se obtiene a través de los siguientes documentos:

- **Acta de Compromiso de la Dirección con la Igualdad** (*ver Anexo 13.1. Acta de compromiso de la dirección con la igualdad página 47*)

- **Acta de Constitución del Comité de Igualdad** (ver Anexo 13.2 *Acta de Constitución del Comité de Igualdad* página 48 a 51) en la que se forma la Comisión Negociadora.

5.2.2. Recopilación de Información

La información y documentación disponible conforme a los criterios previamente acordados en la Comisión Negociadora, contará con el requisito previo de que todos los datos o indicadores facilitados para cada una de las materias que formarán parte del diagnóstico serán desagregados por sexo y se referirán a las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Clasificación profesional
- Infrarrepresentación femenina
- Formación
- Retribuciones
- Promoción profesional
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres

El diagnóstico se extenderá a todos los puestos y centros de trabajo de **Cáritas Diocesana de Oviedo**, identificando en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en su sistema general de gestión, y analizando los efectos que para las mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en las que este se presta, incluida la prestación del trabajo habitual, a distancia o en centros de trabajo ajenos o mediante la utilización de personas trabajadoras cedidas a través de contrato de puesta a disposición, y las condiciones, profesionales y preventivas, en que este se preste.

La información se recogió de los siguientes documentos:

- **Documentación facilitada por Recursos Humanos:** Convenios Colectivos, Organigrama de la entidad, curriculum entregados y procesos de selección, documentación relacionada con los datos cuantitativos de la plantilla, el plan de formación de la empresa.
- **Datos de plantilla:** a fin de recabar los datos cuantitativos necesarios para la obtención de los índices estadísticos requeridos por la normativa vigente, como puede ser el registro retributivo o la

auditoría salarial, entre otros.

- **Cuestionario a la representación de la entidad** con el contenido basado en los modelos de cuestionario elaborados para el diagnóstico de situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa del Ministerio de Igualdad.
- **Cuestionario a la plantilla** que cuenta con un contenido basado en el Modelo de Cuestionario para elaborar un diagnóstico de situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa del Ministerio de Igualdad.

5.2.3. Análisis de Información

En el análisis de la información que se realizó a partir de los datos obtenidos de la fase anterior se señalaron las áreas y los puntos fuertes, las propuestas de mejora, identificaron las materias que necesitaban medidas más urgentes para solventar la desigualdad o desigualdades producidas.

El análisis se extenderá a todos los niveles jerárquicos de la entidad de sus sistemas de clasificación profesional, incluyendo datos desagregados por sexo de los diferentes grupos, categorías, niveles y puestos, su valoración, su retribución, así como los distintos procesos de selección, contratación, promoción y ascenso.

Las conclusiones y propuestas se incluyen en el informe que formará parte del presente Plan de Igualdad. Conclusiones de **Cáritas Diocesana de Oviedo** (ver apartado 6.15. Conclusiones página 35).

5.2.4. Informe Diagnóstico

Se elaboró conforme al modelo propuesto por la normativa vigente que resume el análisis realizado previamente junto con sus conclusiones y propuestas. Este informe, formará parte del contenido del Plan de Igualdad.

5.2.5. Comunicación

Se informará en todo momento a la plantilla sobre los resultados del diagnóstico y su avance en el mismo.

6. DIAGNÓSTICO de CÁRITAS DIOCESANA de OVIEDO

La recopilación de información, el análisis de datos y el contenido atienden a los criterios definidos en el Anexo del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad.

6.1. Condiciones Generales

El proceso utilizado para su realización con mención expresa de los datos analizados, fechas de recogida de información y de realización del diagnóstico y personas físicas o jurídicas que han intervenido en el proceso.

El objeto del diagnóstico refleja fielmente y objetivo en qué punto de partida se encuentra **Cáritas Diocesana de Oviedo** en cuanto a la igualdad entre mujeres y hombres y como está o no integrado en la gestión y estructura de la entidad.

Las herramientas utilizadas se describen en el apartado 5.2. Desarrollo de actuaciones y metodología del informe diagnóstico página 10.

Las fechas de recogida de la información son las siguientes:

- **Datos de Plantilla** a fecha de 31/12/2020 se recabó en los meses comprendidos de abril a septiembre de 2021.
- **Cuestionario a la Representación de la Entidad** se recabó en el mes de junio 2021.
- **Encuesta a la Plantilla** se recabó en los meses comprendidos de mayo a julio de 2021.

Cáritas Diocesana de Oviedo realiza el presente diagnóstico desde el día de la firma del **Acta de Constitución de la Comisión de Igualdad** (ver Anexo 13.2 "Acta de Constitución de la Comisión de Igualdad" página 48 a 51) hasta el 15/11/2025

Cáritas Diocesana de Oviedo ha contado con Asesores Externos y expertos en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres: MAGENTA CONSULTORÍA PROJECTS S.L.U. conforme propuesta de colaboración aceptada al efecto.

6.2. Información Básica de la Entidad

Razón social	Cáritas Diocesana de Oviedo
CIF	R3300003-E
Domicilio social	C/ González del Valle, 5 - Oviedo
Forma jurídica	ONLAS (Organización No lucrativa de Acción Social)
Año de constitución	1977

RESPONSABLE de la ENTIDAD						
Nombre	Aurora García García					
Cargo	Directora					
Teléfono	985208023					
E- mail	directora@caritas.as					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Acción Social					
CNAE	8790					
Descripción de la actividad	Otras actividades de asistencia en establecimientos residenciales					
DIMENSIÓN						
Personas trabajadoras	Mujeres	60	Hombres	15	Total	75
Centros de trabajo	16					
ORGANIZACIÓN de la GESTIÓN de PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Si					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No					
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	Mujeres	4	Hombres	5	Total	9

14

6.2.1. Dimensión de la entidad a 31 de diciembre

TIPO DE CONTRATO	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
transfor. indefinido tiempo completo	38	80,85%	9	19,15%	47
transfor. indefinido tiempo parcial	1	100%	0	0%	1
transfor. indef. a t. completo pers. discapacidad	0	0%	3	100%	3
obra o servicio determinado tiempo parcial	1	100%	0	0%	1
obra o servicio determinado tiempo completo	4	100%	0	0%	4
jubilación parcial	1	100%	0	0%	1
interinidad tiempo completo	5	71,43%	2	28,57%	7
indefinido tiempo parcial ordinario	2	66,67%	1	33,33%	3
indefinido tiempo completo ordinario	28	84,84%	5	15,15%	33
formación y aprendizaje con desempleo	12	57,14%	9	42,86%	21
eventual circunstancias de producción t. parcial	4	66,67%	2	33,33%	6
eventual circunst. Producción a tiempo completo	12	92,31%	1	7,69%	13
TOTAL	108	19,70%	32	80,30%	140

6.2.2. Dispersión Geográfica

CENTRO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Servicios Generales	22	2	24
Bioescuela	0	1	1
Parroquia San Melchor	14	9	23
Arciprestal Avilés	8	0	8
Arciprestal Gijón	7	0	7
Arciprestal Villaviciosa	1	0	1
Labora	3	0	3
Arciprestal Oviedo	5	1	6
Formación Laboral	1	1	2
CD "Colores"	2	0	2
CEA	5	4	9
CA "Cano Mata"	22	6	28
CT "La Santina"	8	2	10
CD "Lugarín"	2	1	3
Centro de Día PSH	7	0	7
CA "Luz Rodriguez Casanova"	4	3	7

15

6.2.3. Convenio Colectivo Aplicable

Cáritas Diocesana de Oviedo, aplica el Convenio Colectivo de Acción Social en materia de igualdad.

6.3. Características de la representación legal de personas trabajadoras

COMITÉ EMPRESA	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
	4	44,44%	5	55,56%	9

REPRESENTANTE	MUJER	HOMBRE	AFILIACIÓN	Sindicato
Representante 1	1	0	Unitario/a	No
			Afiliado/a	UGT
Representante 2	1	0	Unitario/a	No
			Afiliado/a	UGT
Representante 3	0	1	Unitario/a	No
			Afiliado/a	UGT
Representante 4	0	1	Unitario/a	No
			Afiliado/a	CCOO

Representante 5	1	0	Unitario/a	CCOO
			Afiliado/a	No
Representante 6	0	1	Unitario/a	No
			Afiliado/a	UGT
Representante 7	0	1	Unitario/a	No
			Afiliado/a	UGT
Representante 8	0	1	Unitario/a	No
			Afiliado/a	CCOO
Representante 9	1	0	Unitario/a	No
			Afiliado/a	UGT

BANDAS DE EDADES	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
Menos de 20 años	0	0%	0	0%	0
21 – 35 años	0	0%	0	0%	0
26 – 35 años	0	0%	0	0%	0
36 – 45 años	2	100%	0	0%	2
46 años y más	2	28,57%	5	71,43%	7
Total	4	44,44%	5	55,56%	9

6.4. Organigrama

Cáritas Diocesana de Oviedo dispone de la siguiente estructura organizativa que puede visualizar en el Anexo 13.3.” Organigrama” en la página 52.

6.5. Datos cuantitativos de la plantilla

6.5.1 Distribución de plantilla por género

Corresponde al número de personas que conforma la plantilla con fecha 31/12/2020.

MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
108	77,14%	32	22,86%	140

En base al número total de personas que conforman la plantilla, y la proporción de mujeres y hombres, **Cáritas Diocesana de Oviedo** se considera una empresa feminizada en la medida en las trabajadoras representan el 77,14% del total, frente al 22,86% de los trabajadores.

6.5.2 Distribución de la plantilla por edad y género

BANDAS DE EDADES	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
Menos de 20 años	2	40%	3	60%	5
20 – 29 años	14	63,34%	8	36,36%	22
30 – 45 años	52	88,14%	7	11,86%	59
46 y más años	40	74,07%	14	25,93%	54
Total	108	77,14%	32	22,86%	140

En base a los resultados obtenidos de la edad de las personas que integran la plantilla se observa lo siguiente:

- El segmento más representativo en las mujeres se sitúa en el rango de 30-45 años seguido del rango de 46 y más años.
- El segmento más representativo en los hombres se sitúa en el rango de 46 y más años que supone un 25,93% mientras que el rango de 20-29 años representan un 36,36%.
- En general la edad media de la plantilla desprende un grado de madurez, puesto que el grosor de la plantilla se sitúa en el rango de 30-45 años, suponiendo un 42,14% del total de la plantilla.
- El rango de menos edad, aunque es poco significativo puesto que representa el 3,57% del total de la plantilla, está cubierto mayoritariamente por hombres (60%) aunque la diferencia sea ínfima con las mujeres (40%).

6.5.3 Distribución de plantilla por tipo de contrato y género

TIPO DE CONTRATO	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
transfor. indefinido tiempo completo	38	80,85%	9	19,15%	47
transfor. indefinido tiempo parcial	1	100%	0	0%	1
transfor. indef. a t. completo pers. discapacidad	0	0%	3	100%	3
obra o servicio determinado tiempo parcial	1	100%	0	0%	1
obra o servicio determinado tiempo completo	4	100%	0	0%	4
jubilación parcial	1	100%	0	0%	1
interinidad tiempo completo	5	71,43%	2	28,57%	7
indefinido tiempo parcial ordinario	2	66,67%	1	33,33%	3
indefinido tiempo completo ordinario	28	84,84%	5	15,15%	33

formación y aprendizaje con desempleo	12	57,14%	9	42,86%	21
eventual circunstancias de producción t. parcial	4	66,67%	2	33,33%	6
eventual circunst. Producción a tiempo completo	12	92,31%	1	7,69%	13
TOTAL	108	19,70%	32	80,30%	140

La modalidad más frecuente de contratación en **Cáritas Diocesana de Oviedo** es el contrato temporal transformado a contrato indefinido a tiempo completo ordinario y representa el 33,57% del total, de los cuales el 80,85% son mujeres y el 19,15% son hombres. Este dato muestra una situación de desequilibrio.

La segunda modalidad más frecuente de contratación es el contrato indefinido a tiempo completo ordinario que supone un 23,57% del total, de las cuales el 84,84% son mujeres y el 15,15% son hombres. Este dato como el anterior muestra una situación de desequilibrio.

Si agrupamos las demás modalidades anteriormente descritas representan un 42,85% y de este porcentaje el 70% son mujeres y el 30% son hombres. Estos datos, siguen indicando una situación de desequilibrio entre mujeres y hombres.

6.5.4. Distribución de la plantilla por antigüedad y género

RANGO DE ANTIGÜEDAD	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
0 a 1 año	8	21	10
1 a 3 años	6	20	30
3 a 5 años	2	0	14
5 a 10 años	8	21	20
10 a 15 años	2	10	18
Más de 15 años	6	36	45
TOTAL	32	108	140

En la distribución de la plantilla por **Cáritas Diocesana de Oviedo** por antigüedad cabe destacar el alto porcentaje del rango de antigüedad de más de 15 años (32,14%), aunque se ve que sigue habiendo un gran desequilibrio entre mujeres y hombres en este rango, puesto que supone un 19% de hombres del porcentaje total del género masculino y un 33% de mujeres del porcentaje total del género femenino.

También cabe destacar que el dato anterior demuestra que la plantilla es estable.

6.5.5. Distribución de la Plantilla por Departamentos y Nivel Jerárquico

Los aspectos más significativos que se pueden identificar son los siguientes:

- La representación de mujeres en los puestos de “Responsable de Servicio”, “Programa” y “Proyecto” es mayoritaria por no decir total.
- La representación del género masculino es más significativa, sin ser superior al género femenino es “Personal de Apoyo”.
- En general podemos deducir que las mujeres están mejor posicionadas en relación con los hombres en la entidad.

6.5.6. Distribución de la plantilla por categoría profesional y estudios

CATEGORÍA PROFESIONAL	NIVEL DE ESTUDIOS	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
Secretaria General	Sin Estudios/ND	0	0.00%	0	0.00%	0
	Primarios	0	0.00%	0	0.00%	0
	Secundarios	0	0.00%	0	0.00%	0
	No Universitarios	0	0.00%	0	0.00%	0
	Universitarios	1	100%	0	0.00%	1
Coordinador Proyecto	Sin estudios/ND	0	0.00%	0	0.00%	0
	Primarios	0	0.00%	0	0.00%	0
	Secundarios	0	0.00%	0	0.00%	0
	No Universitarios	0	0.00%	0	0.00%	0
	Universitarios	8	80.00%	2	20.00%	10
Responsable Programa	Sin Estudios/ND	0	0.00%	0	0.00%	0
	Primarios	0	0.00%	0	0.00%	0
	Secundarios	0	0.00%	0	0.00%	0
	No Universitarios	0	0.00%	0	0.00%	0
	Universitarios	5	100%	0	0.00%	5
Responsable Servicio	Sin Estudios/ND	2	100%	0	0.00%	2
	Primarios	0	0.00%	0	0.00%	0
	Secundarios	0	0.00%	0	0.00%	0
	No Universitarios	0	0.00%	0	0.00%	0
	Universitarios	9	100%	0	0.00%	9
Técnica/o	Sin Estudios/ND	1	50.00%	1	50.00%	2

Proyecto	Primarios	0	0.00%	0	0.00%	0
	Secundarios	0	0.00%	0	0.00%	0
	No Universitarios	5	100%	0	0.00%	5
	Universitarios	34	87.18%	5	12.82%	39
Personal De Apoyo	Sin Estudios/ND	5	71.43%	2	28.57%	7
	Primarios	0	0.00%	0	0	0
	Secundarios	0	0.00%	0	0.00%	0
	No Universitarios	5	55.56%	4	44.44%	9
	Universitarios	17	80.95%	4	19.05%	21
Personal Auxiliar	Sin Estudios/ND	1	50.00%	1	50.00%	2
	Primarios	5	100%	0	0.00%	5
	Secundarios	0	0.00%	2	100%	0
	No Universitarios	0	0.00%	1	100%	1
	Universitarios	1	100%	0	0.00%	1
Alumno/a Trabajador/a	Sin Estudios/ND	2	66.67%	1	33.33%	3
	Primarios	10	55.56%	8	44.44%	18
	Secundarios	0	0.00%	0	0.00%	0
	No Universitarios	0	0.00%	0	0.00%	0
	Universitarios	0	0.00%	0	0.00%	0
Personal de cocina	Sin Estudios/ND	0	0.00%	0	0.00%	0
	Primarios	1	100%	0	0.00%	0
	Secundarios	0	0.00%	0	0.00%	0
	No Universitarios	0	0.00%	0	0.00%	0
	Universitarios	5	55.56%	4	44.44%	9
Personal Auxiliar	Sin Estudios/ND	17	80.95%	4	19.05%	21
	Primarios	1	50.00%	1	50.00%	2
	Secundarios	5	100%	0	0.00%	5
	No Universitarios	0	0.00%	0	0.00%	0
	Universitarios	0	0.00%	0	0.00%	0
Total	Sin Estudios/ND	11	73,33%	4	26,67%	15
	Primarios	16	66,67%	8	33,33%	24
	Secundarios	0	0.00%	2	100%	2
	No Universitarios	10	66,67%	5	33,33%	15
	Universitarios	71	84,52%	13	15,48%	84

Respecto al nivel de estudios de la plantilla podemos observar que la mayoría de las personas trabajadoras (60%), está situada en los estudios universitarios, claramente se ve el desequilibrio entre mujeres y hombres por lo anterior expuesto.

6.6. PROCESOS de SELECCIÓN y CONTRATACIÓN

6.6.1. Información y comunicación de procesos de selección y contratación.

Según los cuestionarios realizados a la Dirección y su posterior refutación por la Comisión Negociadora **Cáritas Diocesana de Oviedo** los factores que determinan tanto la Selección como la posible contratación posterior son dos:

- Provisión de vacantes, sustitución de personas por situaciones eventuales (Bajas, vacaciones, excedencias).
- Por apertura de nuevos proyectos, o por reformulación de otros ya existentes que exigen contratación de nuevos profesionales.

Para la solicitud de incorporación de nuevo personal o la creación de un nuevo puesto en **Cáritas Diocesana de Oviedo** recae sobre el responsable de programa o la responsable de programa, en el momento de la formulación del nuevo proyecto, ver cuáles son las necesidades en cuanto a recursos humanos.

6.6.2. Criterios de descripción de perfiles y puestos de trabajo y proceso de selección

En relación con la selección de personas se apunta:

- Los criterios de selección están basados en la adaptación de la persona al puesto de trabajo ofertado. Valorando la formación y experiencia de los/ las candidatos/as, así como sus competencias personales y profesionales para desempeñar el puesto ofertado. Del mismo modo se valorará el grado de identidad del/la candidato/a con la institución, valores y misión.
- Las candidaturas se reciben a través de un correo electrónico, indicado en la oferta del empleo o por la red interna de **Cáritas Diocesana de Oviedo**, puesto que cuentan con la difusión entre la red de agentes de **Cáritas Diocesana de Oviedo** de personal voluntario y personas trabajadoras.
- En los procesos de selección e ingreso en la entidad intervienen los/as responsables del programa o servicio del puesto ofertado, junto con algún miembro del Equipo Directivo realizan el proceso de selección.
- La toma de decisión final de la contratación de las candidatas y los

candidatos, previamente teniendo en cuenta la valoración y la propuesta de la responsable o el responsable del programa, recae sobre el Secretario General y la Directora.

En relación con la definición de los perfiles requeridos se realiza a través del departamento de desarrollo de personas, se realiza una descripción de los puestos de trabajo con la participación de los técnicos y las técnicas que desempeñan ese puesto de los responsables y las responsables de programa, bajo la supervisión de Secretaría General, quien tiene la competencia de personal contratado.

6.6.3. Información de los dos últimos procesos de selección y contratación

		Proceso 1		Proceso 2		Proceso 3		Proceso 4	
Fecha		Abril/ Marzo		Junio					
Puesto		Limpieza		Cuidador/a Nocturno					
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
Anuncios	Búsqueda específica de candidaturas de mujeres	X		X					
	Mención expresa a mujeres/hombres		X		X				
	Contenido no sexista	X		X					
	Contenido sexista		X		X				
Candidaturas recibidas		M	H	M	H	M	H	M	H
Por anuncios									
Por contactos									
Por servicios de empleo									
De la propia empresa									
Otros (Bolsa Interna)		3	1		2				
Candidaturas recibidas					2				
Prueba 1	Entrevista	1			1				
Prueba 2									
Prueba 3									
Personas contratadas		1			1				
Personas responsables de la selección		Dirección y Secretaría Gral.		Dirección					
		Proceso 1		Proceso 2		Proceso 3		Proceso 4	
		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
¿Se contrató a la/s persona/s que presenta/n candidatura a través de contactos?			X		X				

6.7. FORMACIÓN

Se garantiza el acceso igualitario independiente del género, puesto que el Plan de Formación se construye entorno a las necesidades detectadas. Cualquier personal de **Cáritas Diocesana de Oviedo** puede solicitar la participación de los cursos impartidos en el Plan de Formación.

No existen diferencias en los contenidos formativos y en los objetivos que persigue dicha formación en la medida en que la asistencia de hombres y mujeres a los cursos de formación. Puesto que los cursos que se suelen impartir son:

- Cursos técnicos que responden a las necesidades de actualización o reciclaje (intervención social, nuevos recursos, modelos de trabajo...)
- Cursos que contribuyan a mejorar el trabajo en equipo, el ambiente de trabajo o de desarrollo personal (trabajo en equipo, mindfulness, gestión del tiempo...)
- Cursos de carácter obligatorio (prevención de riesgos laborales)
- Cursos sobre identidad de Cáritas
 - Se ha impartido el siguiente curso específico puesto que se detectaron la necesidad relacionada con la situación sanitaria de nuestro país:
 - “Recomendaciones COVID 19”

Cáritas Diocesana de Oviedo cuenta con un Plan de Formación como documento marco en el que se describe el itinerario formativo de cualquier agente de Cáritas. Además, anualmente se programa un plan de formación para la plantilla. Por lo tanto, cada año se detectan necesidades de formación trasladadas a través de cada responsable de Programa o Departamento, junto con todo su equipo, quienes analizan las necesidades según los proyectos que estén desarrollando y las competencias necesarias para el desempeño del puesto de trabajo.

Las ofertas de formación se difunden por igual a través de los responsables y las responsables de los equipos.

Los criterios para la selección de las personas que van a participar a los cursos de formación se realizan a través de los responsables y las responsables de equipo, junto con las personas que los componen quienes deciden con qué criterio se acudirá a un curso. En cualquier caso, se atiende a la necesidad de la formación específica, el hecho de que la persona haya hecho o no formación anteriormente o la idoneidad del curso para el puesto, en este aspecto son

aspectos totalmente objetivos no se tiene en cuenta el género de las personas que deben o no asistir.

La formación que proporciona **Cáritas Diocesana de Oviedo** podrá ser de carácter voluntario u obligatorio dependiendo del tipo de formación, si es organizada por un programa para responder a necesidades específicas del mismo, para su propio desarrollo, puede considerarse obligatoria. Los cursos abiertos a toda la plantilla sí que se consideran de carácter voluntario lo que significa que cualquiera puede solicitar su acceso sin distinción de género.

La formación que se imparte casi siempre se localiza en el lugar de trabajo y de manera ocasional fuera del trabajo. Este año 2020 debido a la situación excepcional se han impartidos formaciones on-line. La formación casi siempre se realiza dentro de la jornada a excepción de ocasionalmente realizar la jornada laboral fuera del horario laboral, sobre todo dependen de la circunstancia de que un trabajador o una trabajadora acuda a un curso fuera de su horario laboral en función de su turno de trabajo (si es el caso de trabajo a turnos) porque no es posible que todo el personal coincida en horario, puede darse el caso también si es un curso externo, no organizado por Cáritas, que haya sido solicitado por la persona.

24

Cáritas Diocesana de Oviedo contempla la ayuda a persona para la formación externa en el caso de que la persona la solicite y atendiendo a los criterios de la entidad para ello. Puede concederse ayuda económica para la matrícula (un porcentaje) o para el desplazamiento al igual que también se puede solicitar tiempo laboral, en el año 2020 solo ha habido una solicitud y ha sido por parte de una mujer. Por otro lado, también se ofrece la posibilidad de recibir formación que no esté directamente relacionada con el puesto para cualquier persona de la plantilla de **Cáritas Diocesana de Oviedo**.

Cabe destacar que se ha impartido formación sobre Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres mediante la asistencia a cursos y jornadas externas, en las que se ha ofrecido formación sobre Igualdad de Género, Prevención de Violencia de Género, Intervención con mujeres Víctimas de Violencia de Género, mujer y adicciones, mujeres y desigualdad, exclusión social y oportunidades, etc.

6.8. PROMOCIONES

Los criterios que se utilizan en **Cáritas Diocesana de Oviedo** para la promoción son las competencias profesionales/personales para el puesto de trabajo, identificación con los valores de la institución, experiencia profesional en puestos similares, méritos y antigüedad en ese orden de importancia.

La entidad desarrolla una metodología base que se adapta a los distintos procesos de selección, puesto que no cuenta con planes de carrera en la entidad se realiza la evaluación del desempeño que hace que el responsable o la responsable del proyecto en el que se haya incorporado.

Para la decisión de una promoción interna las personas que intervienen además del responsable o la responsable del Área de Desarrollo de Personas.

La posibilidad de la existencia de vacantes para la promoción profesional se comunica mediante el correo interno o internet de Cáritas Diocesana de Oviedo, no se formación ligada a la promoción, al igual que no está ligada la movilidad geográfica ni las responsabilidades familiares para no influir en la promoción dentro de la entidad.

6.8.1. Incorporaciones de los últimos años por niveles de responsabilidad del 2018 al 2020

CARGOS DE RESPONSABILIDAD	MUJERES	HOMBRES	MUJERES (%)	HOMBRES (%)
Máximo Cargo	0	0	0%	0%
Puestos Directivos (Secretario General)	0	1	0%	100%
Mandos Intermedios	0	0	0%	0%
Responsable programa/servicio/coordinadores proyectos	13	3	81.25%	18.75%
Subtotal cargos de responsabilidad	13	4	76.47%	23.53%
Otros puestos de trabajo	0	0	0%	0%
Personal Administrativo	0	0	0%	0%
Personal Técnico	37	3	92.50%	7.50%
Personal no cualificado	0	0	0%	0%
Subtotal otros puestos	37	3	92.50%	7.50%
TOTAL PLANTILLA	50	7	87.72%	12.28%

Como podemos observar en la tabla anterior expuesta respecto a los cargos de responsabilidad podemos observar la incorporación de un hombre en el puesto de secretario general y trece mujeres y tres hombres en el cargo de responsable de programa/servicio/coordinadores/as de proyectos.

La incorporación de mujeres es mayor al de los hombres, suponiendo un 76.47% las mujeres y un 23.53% los hombres.

En el cargo de personal técnico observamos lo dicho anteriormente la incorporación de mujeres supone un 92.50% mientras que los hombres suponen un 7.50% dentro del “Personal Técnico”.

6.8.3. Información sobre los últimos años de promoción profesional en la plantilla

AÑO	GÉNERO	NOMBRE DEL PUESTO ANTERIOR	GRUPO PROFESIONAL ANTERIOR	NOMBRE DEL PUESTO DESPUÉS DE LA PROMOCIÓN	GRUPO PROFESIONAL DESPUÉS DE LA PROMOCIÓN
2020	Femenino	P. Apoyo educativo	3	Coordinador	3
	Femenino	Técnico Equipo de Apoyo	2	Responsable Programa	1
	Masculino	Técnico / P. Apoyo	2/3	Coordinador	2
	Femenino	Técnico	2	Responsable	1
	Femenino	P. Apoyo	3	Técnica	2
2019	Femenino	P. Apoyo	3	Técnica	2
	Femenino	P. Apoyo	3	Técnica	2
2018	Femenino	Técnica	2	Coordinadora	2
	Femenino	Técnica	2	Responsable	1

Cáritas Diocesana de Oviedo cuenta con los siguientes criterios de valoración, realizados a través de una entrevista personal con el Equipo Directivo:

- Poseer la formación requerida en el puesto.
- Adaptación de la persona a las competencias técnicas del puesto
- Experiencia previa en el puesto y funciones asignadas
- Trayectoria profesional dentro de la entidad
- Competencias personales y profesionales
- Identidad con valores y misión de la entidad

Nº DE PERSONAS QUE EN EL ÚLTIMO AÑO HAN ASCENDIDO DE GRUPO PROFESIONAL	Nº DE PERSONAS	MUJERES		HOMBRES	
		Nº	%	Nº	%
Grupo I	2	2	100%	0	0.00%
Grupo II	2	1	50%	1	50%
Grupo III	1	1	100%	0	0.00%
Grupo IV					

6.9. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL y RETRIBUCIONES y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

El diagnóstico nos permite identificar situaciones de discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva (referente a políticas salariales dentro de la entidad), para lo cual, será necesario tener en cuenta las siguientes fuentes de información:

- Datos del Registro Retributivo siguiendo el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, aplicando datos desagregados por sexo coincidentes con la realidad de la empresa, el salario base, así como los complementos salariales y extra salariales así como su origen y cruzados a su vez por grupos, categorías profesionales, puestos, tipo de jornada, tipo de contrato y su duración.
- Los conceptos salariales reflejados en el registro retributivo incluyen todas las percepciones retributivas oportunas.
- Descripción de los sistemas y criterios de valoración de puestos de trabajo, con sus correspondientes tareas, funciones. Analizando la posible existencia de desigualdades entre ambos géneros y de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres, conforme al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

6.9.1 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

6.9.1.1. Distribución de la plantilla por categorías profesionales y nivel jerárquico

Cáritas Diocesana de Oviedo cuenta con la agrupación de categorías profesionales y su nivel jerárquico dentro de la organización.

6.9.2. RETRIBUCIONES

Cáritas Diocesana de Oviedo cuenta con los salarios estandarizados en base a las tablas salariales correspondientes al convenio colectivo de Acción social, al igual que los complementos salariales están regulados por lo marcado según convenio.

En relación con los criterios de posibles incentivos o beneficios sociales, éstos están establecidos por el convenio colectivo por el que se rigen citado anteriormente. La entidad no cuenta con otros complementos extra salariales (incentivos, beneficios sociales) que no se encuentren recogidos en el citado convenio.

Cabe aclarar, que en este registro retributivo al igual que en la Auditoría Retributiva hemos incluido a las personas con la categoría profesional de “Alumno/a – Trabajador/a” puesto que forman parte de la plantilla de Cáritas Diocesana de Oviedo, a su vez estas personas se rigen por el Estatuto de los Trabajadores junto con la convocatoria publicada en el BOPA 27 de julio 2021. Estas personas forman parte de un proyecto de formación y empleo de Servicio Público de Empleo.

28

6.9.2.1. Distribución de la plantilla por categorías profesionales

DENOMINACIÓN CATEGORÍAS	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
Técnico/a Laboratorio	1	100%	0	0.00%	1
Técnico/a Proyecto	39	86.96%	7	13.04%	46
Secretaría General	1	100%	0	0.00%	1
Responsable Servicio	5	100%	0	0.00%	5
Responsable Proyecto	2	100%	0	0.00%	2
Responsable Programa	5	100%	0	0.00%	5
Personal Auxiliar	7	63.64%	4	36.36%	11
Personal De Apoyo	27	72.97%	10	27.03%	37
Coordinador/a Proyecto	8	80.00%	2	20.00%	10
Personal de cocina	1	100%	0	0.00%	1
Alumno/a – Trabajador/a	12	57.14%	9	42.86%	21
	108		32		140

Analizando la presente tabla podemos extraer las siguientes conclusiones:

- No encontramos figura masculina de: Técnico/a de Laboratorio,

Secretaría General, Responsable de Servicio, Responsable de Proyecto y Responsable de Programa. Por el contrario, la figura femenina está presente en todas las categorías/ puestos de trabajo en mayor o menor medida.

- El mayor número de mujeres contratadas es en la categoría/puesto de Técnico/a de Proyecto, suponiendo un 28.57% del total de la plantilla.
- El mayor número de hombres contratados es en la categoría/puesto de Personal de poyo suponiendo un 7.14% del total de la plantilla.

6.9.2.2. Distribución de la plantilla por grupos profesionales y nivel de estudios

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL DE ESTUDIOS	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Alumno/a Trabajador/a	Primarios	12	9	21
	Secundarios	0	0	0
	Bachiller	0	0	0
	F.P.	0	0	0
	Universitarios	0	0	0
	N/C	0	0	0
Grupo I	Primarios	0	0	0
	Secundarios	0	0	0
	Bachiller	0	0	0
	F.P.	0	0	0
	Universitarios	11	1	12
	N/C	0	0	0
Grupo II	Primarios	0	0	0
	Secundarios	0	0	0
	Bachiller	0	0	0
	F.P.	5	1	6
	Universitarios	44	6	50
	N/C	1	0	1
Grupo III	Primarios	1	0	1
	Secundarios	0	0	0
	Bachiller	1	2	3
	F.P.	5	2	7
	Universitarios	18	5	23
	N/C	3	2	5
Grupo IV	Primarios	5	0	5
	Secundarios	0	2	2

	Bachiller	0	1	1
	F.P.	0	0	0
	Universitarios	1	0	1
	N/C	1	1	2
TOTAL		108	32	140

En base a los datos obtenidos podemos identificar como aspectos a destacar los siguientes:

- En la categoría profesional de “Alumno/a – Trabajador/a” el cuadro refleja 21 personas con estudios primarios
- En la categoría profesional de “Grupo I” el cuadro refleja 12 personas con estudios universitarios.
- En la categoría profesional de “Grupo II” el cuadro refleja 6 personas con estudios de F.P. y 50 personas con estudios universitarios.
- En la categoría profesional de “Grupo III” el cuadro refleja 1 persona con estudios primarios, correspondientes a una mujer en este caso, 3 personas con estudios de bachillerato, 7 personas con estudios de F.P., 23 personas con estudios universitarios y contamos con 5 personas, 2 mujeres y 3 hombres cuyos datos sobre los estudios no han sido facilitados a la entidad.
- En la categoría profesional de “Grupo IV” el cuadro refleja 1 persona con estudios de bachillerato correspondientes a un hombre, una mujer con estudios universitarios y 2 personas, un hombre y una mujer cuyos datos sobre los estudios no han sido facilitados a la entidad.
- La proporción de mujeres con estudios universitarios, son los estudios más presentes en la entidad, suponen un 68.80% del total de mujeres frente al 28.20% del género masculino del total de hombres con estudios universitarios.

6.9.2.3. Distribución de la plantilla por bandas salariales sin antigüedad y sin compensaciones extrasalariales

BANDAS SALARIALES	MUJERES	(%)	HOMBRES	(%)	TOTAL
Menos de 7.200	28	71.11%	12	28.89%	40
7.201 a 12.000	3	66.67%	1	33.33%	4
12.001 a 14.000	2	83.33%	0	16.67%	2
14.001 a 18.000	10	80.65%	4	19.35%	14
18.001 a 24.000	34	83.33%	8	16.67%	42

24.001 a 30.000	16	0.00%	5	0.00%	21
30.001 a 36.000	15	0.00%	2	0.00%	17
Más de 36.000	0	0.00%	0	0.00%	0

6.9.2.4. Distribución de la plantilla por salario sin antigüedad y con compensaciones extrasalariales

BANDAS SALARIALES	MUJERES	(%)	HOMBRES	(%)	TOTAL
Menos de 7.200	28	71.11%	12	28.89%	40
7.201 a 12.000	3	66.67%	1	33.33%	4
12.001 a 14.000	2	83.33%	0	16.67%	2
14.001 a 18.000	10	80.65%	4	19.35%	14
18.001 a 24.000	34	83.33%	8	16.67%	42
24.001 a 30.000	16	0.00%	5	0.00%	21
30.001 a 36.000	15	0.00%	2	0.00%	17
Más de 36.000	0	0.00%	0	0.00%	0

Como conclusión de los datos que nos muestran las tablas sobre las distintas bandas salariales relacionadas con la plantilla, podemos deducir que se ajusta al convenio colectivo de aplicación, aun así esto es una aproximación sobre las bandas salariales en las que se mueven los salarios de la entidad.

6.9.3. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Caritas Diocesana de Oviedo mantiene los estándares de retribución correspondiente a su convenio colectivo aplicable. Comprobando los resultados anteriormente descritos en el apartado 6.9.2.4. podemos comprobar que las medias las mujeres sean superiores a las de los hombres ya que en su mayoría la entidad cuenta con un número muy superior de mujeres frente a los hombres.

Cáritas Diocesana de Oviedo está comprometida con la igualdad entre mujeres y hombres al igual que se compromete con el principio de “a igual puesto igual salario”.

En caso de poder identificarse desigualdad retributiva **Cáritas Diocesana de Oviedo** se compromete a contar con un sistema retributivo basado en el respeto de los principios de objetividad, igualdad y no discriminación de género se desarrollarán las siguientes medidas:

- Certificar una política retributiva basada en la no discriminación por razón

de sexo, a través del análisis de las fichas de puestos de trabajo.

- Regular una estructura retributiva clara y transparente, incluyendo la definición y condiciones de complementos salariales.

Las personas responsables será la Comisión de Seguimiento, *ver Anexo 1.2. "Acta de Comisión de Seguimiento y Evaluación "*.

Cáritas Diocesana de Oviedo se rige por el Convenio de Acción Social e Intervención Social debido a la naturaleza de la entidad.

La Auditoría Retributiva se realiza desde el 01/01/2020 al 31/12/2020.

Las retribuciones percibidas por la plantilla se basan en las tablas salariales indicadas en el Convenio Colectivo de Acción Social e Intervención Social, actualizadas con una periodicidad de cuatro años entre una tabla salarial y otra. Para indicar la tabla salarial (extraída del Boletín Oficial del Estado de 1 de febrero de 2019, Resolución de 15 de enero de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta del acuerdo relativo a las tablas salariales para los años 2018, 2019, 2020, 2021 del Convenio colectivo estatal del sector de acción e intervención social) por la cual hemos regido esta Auditoría Retributiva.

32

6.9.3.1 Conclusiones

La contratación global de los distintos grupos y categorías, incluyendo a las personas pertenecientes al grupo Alumno/a –Trabajador/a fecha de 31 de diciembre del 2020 son 140 personas (12 personas en el grupo I, 57 personas en el grupo II, 39 personas en el grupo III, 11 personas en el grupo IV y 21 personas en el grupo V), siendo el total de mujeres contratadas 108 mujeres y 32 hombres. Es decir, en porcentajes contamos con un 77.14% de la plantilla son mujeres

6.9.3.2. Plan de Acción

Una vez realizado el análisis se establece el siguiente plan de actuación para corregir y mejorar las desigualdades que puedan surgir en un futuro mediante las acciones que mostramos a continuación en conjunto con las medidas que se han negociado en el presente plan de igualdad.

MEDIDA	INDICADOR
Realizar anualmente la revisión de los conceptos retributivos de la plantilla, realizando un registro retributivo junto con su correspondiente auditoría retributiva	<ul style="list-style-type: none">- Registro Retributivo Anual- Auditoría Retributiva- Autodiagnóstico brecha salarial

Revisar las tablas salariales de manera anual sobre todo para los puestos que se puedan crear en un futuro	Informe de los puestos de trabajos existentes junto con su salario base y sus complementos salariales mediante el sistema de valoración de puestos
--	--

6.9.3.3. Objetivos

- Garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de retribución por trabajos de igual valor retributivo.
- Fomentar la integración de mujeres y hombres en los distintos puestos de trabajo.

6.9.3.4. Cronograma

MEDIDA	TEMPORALIZACIÓN	RESPONSABLES
Realizar anualmente la revisión de los conceptos retributivos de la plantilla, realizando un registro retributivo junto con su correspondiente auditoría retributiva	Anualmente, durante la vigencia del plan de igualdad	Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad
Revisar las tablas salariales de manera anual sobre todo para los nuevos puestos que se puedan crear en un futuro	Anualmente, durante la vigencia del plan de igualdad	Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad

6.9.3.50. Seguimiento y mejoras

Las medidas planteadas buscan una igualdad de los puestos de trabajo de Cáritas Diocesana de Oviedo que se pueden encontrar feminizados y/o masculinizados para lograr una neutralidad en los puestos de trabajo. Con estas actuaciones se trata de mejorar la situación actual con la información analizada en la auditoría por parte de la entidad.

Estas actuaciones serán controladas por parte de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad. Anualmente se generará un informe con el fin de comprobar la mejoría de las distintas medidas planteadas, al igual que serán accesibles a cualquier miembro de la plantilla que pueda solicitarlo.

6.9.3.6. Vigencia

La presente Auditoría Retributiva tendrá la vigencia del Plan de Igualdad desde el hasta él y se revisará anualmente en el mes de diciembre.

6.10. CONDICIONES de TRABAJO

6.10.1 Distribución de la plantilla por jornada de trabajo

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR HORAS SEMANALES DE TRABAJO					
Nº DE HORAS	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
Menos de 20 horas	3	100%	0	0%	3
De 20 a 35 horas	15	83.33%	3	16.67%	18
De 36 a 39 horas	90	75.63%	29	24.37%	119
40 horas	0	0%	0	0%	0
Más de 40 horas	0	0%	0	0%	0
Total	108	77.14	32	22.86%	140

El 85% de la plantilla está asociada a la banda de 36 a 39 horas puesto que en el convenio de Acción Social e Intervención social la jornada completa es de 38.5 horas a la semana, no se aprecia una situación diferenciada entre ambos géneros, si se realizan trabajos a turnos por la necesidad de los programas o servicios que cuenta Cáritas Diocesana de Oviedo.

6.11. EJERCICIO CORRESPONSABLE de los DERECHOS de la VIDA PERSONAL, FAMILIAR y LABORAL

Conforme al diagnóstico asociado al Cuestionario a la Dirección en relación con la conciliación y el grado de corresponsabilidad con que se reconocen y ejercen los derechos de la vida personal, familiar y laboral, se ha podido confirmar que en la entidad se dispone de mecanismos para contribuir a la ordenación del tiempo de trabajo y favorecer a la conciliación.

6.12. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
108	77,14%	32	22,86%	140

Cáritas Diocesana de Oviedo cuenta con un número elevado de mujeres suponiendo el 77.14% de la plantilla frente al 22.86% correspondiente a

hombres. Por lo tanto, no podemos hablar de infrarrepresentación femenina puesto que es una empresa feminizada.

6.13. PREVENCIÓN del ACOSO SEXUAL y por RAZÓN de SEXO

Cáritas Diocesana de Oviedo actualmente se toma como referencia el Protocolo que sigue Cáritas España referente al Acoso Sexual y por Razón de Sexo. No se tiene constancia de ninguna denuncia o demanda de una situación de acoso sexual y por razón de sexo.

6.14. COMUNICACIÓN INTERNA

Los canales de comunicación internos utilizados habitualmente por **Cáritas Diocesana de Oviedo** son las siguientes:

- Reuniones
- Correo Electrónico
- Tablón de Anuncios
- Desarrollo de Personas

Cáritas Diocesana de Oviedo realiza anualmente campañas de sensibilización vinculadas al trabajo que realiza Cáritas, además la imagen tanto externa como interna de la entidad, intenta transmitir los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y cómo las mujeres sufren en mayor medida la exclusión.

6.15. CONCLUSIONES DIAGNÓSTICO

En el siguiente apartado del Plan de Igualdad se muestra un resumen final del diagnóstico, referente al apartado 6.5. Datos cuantitativos de la plantilla página 20.

- **Distribución de plantilla por género:** Cáritas Diocesana de Oviedo se considera una entidad feminizada puesto que la mayoría de la plantilla es de género femenino y representa un 77.14 % del total, frente al 22,86% de género masculino.
- **Distribución de la plantilla por edad y género:** El segmento más representativo en el género femenino se sitúa en el rango de 30 – 45 años (37.14%) seguido del rango de 46 (28.57%) y más años del total de la plantilla. El segmento más representativo en el género masculino se sitúa en el rango de 46 y más años (10%) mientras que el rango más seguido es el rango de 20- 29 años (5.71%) del total de la plantilla. En general, la edad medida de la plantilla desprende un grado de madurez centrándose en el rango de 30- 45 años (42.14%). El rango de menos edad, aunque es poco significativo puesto que representa el 3.57%, del

total de la plantilla, está cubierto mayoritariamente por el género masculino, aunque la diferencia sea ínfima.

- **Distribución de la plantilla por tipo de relación laboral:** La modalidad más frecuente de contratación en Cáritas Diocesana de Asturias es el contrato temporal transformado a contrato indefinido a tiempo completo ordinario y representa el 33, 57% del total, de los cuales el 80.85% son mujeres y el 19.15% son hombres. Este dato muestra una situación de desigualdad entre mujeres y hombres. La segunda modalidad más frecuente de contratación es el contrato indefinido a tiempo completo ordinario que supone un 23.57% del total, de las cuales el 84.84% son mujeres y el 15.15% son hombres. Este dato como el anterior muestra una situación de desigualdad entre mujeres y hombres. Si agrupamos las demás modalidades anteriormente descritas representan un 42.85% de los cuales el 70% son mujeres y el 30% son hombres. Estos datos, siguen indicando una situación de desequilibrio entre mujeres y hombres.
- **Distribución de la plantilla por antigüedad:** En la distribución de la plantilla de Cáritas Diocesana de Oviedo por antigüedad cabe destacar el alto porcentaje del rango de antigüedad de más de 15 años, aunque se ve que sigue habiendo un gran desequilibrio en este rango, puesto que supone un 19% de hombres del porcentaje total de hombres y un 33% de mujeres del porcentaje total de la plantilla. También cabe destacar que el dato anterior demuestra que la plantilla es estable.
- **Distribución de la plantilla por departamentos y nivel jerárquico:** La representación de mujeres en los puestos de Responsable de Servicio, Proyecto y Programa es mayoritaria por no decir total. La representación de hombres es más significativa, sin ser superior al género femenino es Personal de Apoyo. En general podemos deducir que las mujeres están mejor posicionadas en relación con los hombres en la entidad.
- **Distribución de la plantilla por categoría profesional y estudios:** Respecto al nivel de estudios de la plantilla podemos darnos cuenta que la mayoría está situada en los estudios universitarios, claramente se ve el desequilibrio entre hombres y mujeres por lo anterior expuesto.

6.15.1. Áreas prioritarias de mejora

Se muestran las áreas que presentan una clara importancia en la mejora en base al diagnóstico previo de la situación de Cáritas Diocesana de Oviedo.

6.15.1.1. Selección y Contratación

Cáritas Diocesana de Oviedo como hemos podido comprobar en el apartado 6.5.1. Distribución de la Plantilla por Género, es una entidad

feminizada, esto supone que la incorporación de hombres es una tarea a realizar, aunque cabe destacar que la incorporación de hombres responde a la dificultad de encontrar perfiles acordes con el puesto a desempeñar sobre todo en áreas donde la presencia de mujer es más común.

Por lo tanto, el objetivo que plantea esta área es el siguiente:

- Fomentar la búsqueda de perfiles de manera neutra.

Para conseguir dicho objetivo se propone la incorporación del lenguaje inclusivo en las distintas ofertas de trabajo, además de aumentar los lugares donde se publican las ofertas de trabajo y el requisito de recibir únicamente CV ciegos (sin foto y sin nombre).

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

Cáritas Diocesana de Oviedo cuenta con una mejora del convenio en cuanto a la conciliación además de diversas medidas de conciliación en el Convenio Colectivo Aplicable. Si es cierto que, aunque la entidad cuenta con medidas de conciliación, la plantilla manifiesta que en un alto porcentaje (32.90%) no conocer las medidas.

Por lo tanto, el objetivo que plantea esta área es el siguiente:

- Informar a la plantilla sobre las medidas de conciliación

Para conseguir dicho objetivo se propone la incorporación de formación al respecto para incluirla en el Plan de Formación de la Entidad, además de proporcionar de manera digital y si fuera necesario en papel las distintas medidas de conciliación en todos los centros de trabajo.

6.15.1.3. Prevención del Acoso sexual y por razón de sexo

Cáritas Diocesana de Oviedo en la actualidad no cuenta con un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, pese a ello, utilizan el canal de denuncias de Cáritas Española en el caso de darse algún caso.

Por lo tanto, el objetivo que plantea esta área es el siguiente:

- Creación de un Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo. Para conseguir dicho objetivo propone la redacción de un Protocolo propio de la entidad, además de darle difusión entre la plantilla y acompañarlo con formación a la Comisión de Negociación y a la plantilla.

6.15.1.4. Otras áreas de Igualdad

Cáritas Diocesana de Oviedo no cuenta con formación específica en sensibilización de violencia de género, por lo tanto, se propone incluirla en el Plan de Formación de la entidad.

Tampoco se tiene constancia de un documento que acredite el uso adecuado de lenguaje inclusivo, por lo tanto, se propone incluir herramientas y formación a las personas o persona encargada de la comunicación interna y externa de la entidad para asegurar el uso de lenguaje inclusivo.

6.15.2. Propuestas de medidas de mejora de la Comisión Negociadora

- Permiso retribuido, con un máximo de 8 horas anuales, para los trabajadores o trabajadoras con hijos menores de 16 años, o personas dependientes a su cargo, para atender situaciones que exijan su presencia, tales como requerimientos del colegio, trámites oficiales de las personas dependientes u otras de similar naturaleza, debidamente justificadas y que hayan sido preavisadas con 48 horas de antelación.
- Promoción Interna: Ante un puesto o vacante disponible, la persona que tenga cargas familiares a su cargo (menores y/o mayores/personas dependientes) tendrá preferencia ante otra/otras siempre y cuando cumpla con los requisitos requeridos para optar al puesto ofertado (titulación/experiencia/capacidad, etc.), y siempre que esto suponga una mejora para la conciliación familiar.
- Movilidad dentro de la Entidad: La persona con menores o personas dependientes a su cargo, tendrá preferencia en el traslado de centro de trabajo si hay vacante disponible, frente a otros/as candidatos/as cuando esto suponga una mejora para la conciliación laboral de la trabajadora o el trabajador.
- Teletrabajo: Se permitirá solicitar modalidad de teletrabajo siempre y cuando el puesto de trabajo no requiera su presencia física en el mismo y su labor se pueda desempeñar a distancia y se den alguna de las siguientes circunstancias:
 - En situación de confinamiento del menor y/o persona dependiente a cargo del trabajador o trabajadora.
 - Por enfermedad del menor y/o persona dependiente a cargo del trabajador o trabajadora
 - Por enfermedad de terceros que se ocupen del cuidado del menor o de la persona de pendiente a cargo del trabajador.
 - Por cierre forzoso e imprevisto de centro donde acude el menor o la persona dependiente a cargo del trabajador/trabajadora.

Respecto a las personas que no puedan acogerse al teletrabajo podrán solicitar un permiso retribuido recuperable en las circunstancias



anteriores, es decir, la persona tendría que recuperar las horas en otro momento

- Acompañamiento Médico: Se autoriza al trabajador/trabajadora al acompañamiento a citas médicas a menores/personas dependientes a su cargo y/o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad a citas médicas a servicios médicos tanto públicos como privados, siempre y cuando estas no puedan realizarse fuera del horario laboral y requieran un acompañamiento justificado, empleando el tiempo indispensable para ello.

7. CARACTERÍSTICAS del PLAN de IGUALDAD

El Plan de Igualdad se establece como una consecuencia del compromiso con el plan estratégico de la entidad, en el que se define como línea estratégica el “procurar altos niveles de satisfacción de los grupos de interés: socios/as, trabajadores/as, clientes y personas beneficiarias” y que establece como un objetivo estratégico “ser reconocidos por los trabajadores/as como una entidad que trabaja por la mejora de las condiciones de trabajo”.

Las características que rigen el actual Plan de Igualdad son las siguientes:

- Compromiso de la Dirección de la entidad que garantiza los recursos necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación del Plan en el que participarán todos los estamentos de la entidad. Dicho compromiso debe ser asumido por la Dirección de Cáritas Diocesana de Oviedo y es necesaria la implicación total de los trabajadores/as de la entidad.
- Es transversal: incorpora la perspectiva de género en la gestión de la entidad en todas sus políticas y niveles.
- Es evaluable: el plan incorpora indicadores de medida que permiten evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos en el Plan.
- Es colectivo: está diseñado para la totalidad de la plantilla y no sólo para las mujeres.

8. OBJETIVOS

Cáritas Diocesana de Oviedo con este plan de igualdad quiere alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres que incluya la totalidad de la entidad tal y como se refleja en el Plan de Acción. El Plan de Igualdad es el marco donde se establece tanto el compromiso como las líneas operativas que permiten avanzar en materia de igualdad de género convirtiéndose en una guía de trabajo, realista y concreta, que facilite en todo momento la puesta en marcha de medidas, así como el seguimiento y evaluación de los resultados.

8.1. GENERALES

- Realizar medidas contra la desigualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la entidad
- Incorporar la perspectiva de género de manera transversal en la gestión organizativa de la entidad.
- Garantizar la igualdad efectiva y real en la entidad.

8.2. ESPECÍFICOS

- Aplicar el principio de igualdad efectiva entre hombres y mujeres a través de la revisión y adaptación de todos los procedimientos y políticas de la entidad
- Reducir desequilibrios en cuanto a la participación de las mujeres en la toma de decisiones en los órganos de poder de la entidad.
- Formalizar el uso de una comunicación no sexista en la empresa, así como en los materiales didácticos diseñados para la impartición de la formación tanto a nivel presencial como en modalidad de tele formación.
- Difundir, concienciar y formar a todo el personal en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

40

9. PLAN de ACCIÓN

El diagnóstico de la situación actual de la entidad en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres nos plantea un reto a futuro para seguir avanzando en la igualdad, siendo el Plan de acción la hija de ruta para este cambio.

El Plan de acción tiene como propósito establecer objetivos y medidas que la entidad se compromete a desarrollar en un plazo de tiempo determinado y con unos indicadores que faciliten la determinación del grado de cumplimiento de cada medida adoptada, así como la designación de la persona o personas responsables de su evaluación y seguimiento.

En él se proponen medidas dirigidas a asegurar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres especialmente en lo que afecta a:

- La participación de las mujeres de la entidad en la toma de decisiones estratégicas a través del acceso a puestos u órganos de decisión.
- El desarrollo profesional de las mujeres dentro de la empresa.
- Generalización en el uso de lenguaje no sexista.
- La transversalización de la perspectiva de género y con ello la igualdad en los programas de intervención con familiar/público objetivo.

Las materias que integran este Plan para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres son las siguientes:

- Contratación y selección de personal

- Formación
- Comunicación
- Acoso sexual y acoso por razón de sexo

El Plan de Acción se amoldará en función de las medidas aprobadas mediante el “Acta de aprobación de medidas”

10. ÁREAS de ACTUACIÓN e INDICADORES

ÁREA de ACTUACIÓN	OBJETIVOS	RESPONSABLE	PLAZO	MEDIDAS	INDICADORES
Selección y contratación	<ul style="list-style-type: none"> • Fomentar la búsqueda de perfiles de manera neutra • Garantizar la objetividad en los procesos de selección y contratación 	Comisión de Seguimiento y Evaluación	01/01/2024	<ul style="list-style-type: none"> • Recepción de CV ciegos • Incorporación del lenguaje inclusivo en las distintas ofertas de trabajo • Aumentar los lugares donde se publicarán las ofertas de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> • Nº curriculum recibidos en total • Nº curriculum ciegos recibidos • Presentación de las distintas ofertas de trabajo públicas • Nº publicación de las ofertas de trabajo en las distintas plataformas • Nº de personas (desagregadas por sexo) contratadas a través de las distintas plataformas

ÁREA de ACTUACIÓN	OBJETIVOS	RESPONSABLE	PLAZO	MEDIDAS	INDICADORES
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	Informar y difundir a la plantilla sobre las medidas de conciliación existentes previamente a la aprobación del plan de igualdad tanto colectivas como individuales	Comisión de Seguimiento y Evaluación	01/05/2022	Proporcionar de manera digital las medidas de conciliación	Nº personas (desagregadas) que recibieron las medidas a través de la intranet
	Informar y difundir a la plantilla sobre las medidas de conciliación posteriormente a la aprobación del plan de igualdad tanto colectivas como individuales		01/06/2022	Proporcionar de hojas informativas en los distintos centros de trabajo	Nº centros a los que se les proporciono la hoja informativa

ÁREA de ACTUACIÓN	OBJETIVOS	RESPONSABLE	PLAZO	MEDIDAS	INDICADORES
Formación	Sensibilizar en igualdad de trato y oportunidades a la Comisión de Igualdad	Comisión de Seguimiento y Evaluación	01/05/2024	Formar a las personas integrantes de la Comisión de Igualdad en materia específica de igualdad de oportunidades, acoso sexual y por razón de sexo	Nº personas (desagregadas por sexo) asistentes a la formación, contenido, ejecución, duración, modalidad, criterios de selección y público destinatario
	Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla			Creación de un módulo de formación y sensibilización de igualdad de oportunidades	Presentación del Plan de Formación en el cual se especifique su contenido, calendario, ejecución, duración, modalidad, criterios de selección, nº de participantes (desagregados por sexos) y público destinatario.

	Garantizar la formación en igualdad de oportunidades a toda la plantilla			Realización de acciones formativas dentro de la jornada laboral	Nº participantes (desagregados por sexos), las funciones que desempeñan los/las participante, acciones formativas realizadas, contenidos, tipo de curso y número de horas
--	--	--	--	---	---

ÁREA de ACTUACIÓN	OBJETIVOS	RESPONSABLE	PLAZO	MEDIDAS	INDICADORES
Prevención de Acoso Sexual y por razón de sexo	<ul style="list-style-type: none"> Sensibilizar y formar en acoso sexual y por razón de sexo Elaborar un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo 	Comisión de Seguimiento y Evaluación	01/05/2024	Informar sobre la Comisión de Igualdad como instrumento de orientación ante los protocolos que se deben seguir, sobre realidades que guarden similitud o sospecha de acoso sexual o por razón de sexo	<ul style="list-style-type: none"> Nº personas (desagregadas por sexo) asistentes a la formación, contenido, ejecución, duración, modalidad, criterios de selección y público destinatario Presentación del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo

ÁREA de ACTUACIÓN	OBJETIVOS	RESPONSABLE	PLAZO	MEDIDAS	INDICADORES
Comunicación	Incorporación de igualdad de oportunidades en los canales de comunicación establecidos	Comisión de Seguimiento y Evaluación	01/05/2024	Realizar una campaña de sensibilización e información interna	Informe sobre los carteles, información o folletos repartidos entre la plantilla

11. SEGUIMIENTO y EVALUACIÓN

Se detalla la metodología en la cual se llevará el sistema de seguimiento para verificar los distintos indicadores y sus objetivos de las áreas de actuación explicadas en epígrafe.

Con el fin de asegurar el cumplimiento del presente Plan de Igualdad al Comité de Igualdad de **Cáritas Diocesana de Oviedo** elaborará anualmente informe de evaluación de cada uno de los objetivos fijados en el Plan de Igualdad. Estos informes podrán contemplar la adopción de medidas concretas, así como la incorporación de las medidas que se considere necesarias para la consolidación de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.

El seguimiento se inscribe dentro de un proceso de mejora continua en el marco del desarrollo de las distintas acciones.

En este aspecto, el seguimiento es el instrumento indispensable para detectar obstáculos y necesidades y, si fuera necesario para la modificación de las acciones.

El seguimiento y evaluación del Plan serán realizados por la Comisión de Seguimiento que se reunirá para conseguir la consecución de las acciones previstas en el Plan de Acción según los plazos establecidos en el presente Plan de Igualdad y a la finalización del periodo de vigencia del mismo.

El seguimiento seguirá los indicadores que están determinados para cada área de actuación, si bien pueden ser modificados, debido a la naturaleza orgánica y flexible del Plan de Igualdad si así lo requiera y bajo supervisión de la Comisión de Seguimiento.

La evaluación, valorará la adecuación de las medidas realizadas y su coherencia con los objetivos propuestos. Se concibe como el instrumento necesario para la detección de obstáculos y su reajuste.

Se efectuará siguiente las siguientes fases:

- Fase Previa
- Fase Intermedia, realizada cada año sobre las metas conseguidas y las dificultades encontradas.
- Fase Final, realizada durante el último año de vigencia del Plan de Igualdad. Se observará en qué grado de adecuación con respecto a los objetivos establecidos se ha realizado el Plan de Igualdad.

11.1. FUNCIONES COMISIÓN de SEGUIMIENTO

Las funciones de esta Comisión de Seguimiento serán las siguientes:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas del Plan de Acción.
- Participación en la forma de adopción de las medidas del Plan de Acción.
- Evaluación de las medidas realizadas.
- Elaboración de un informe anual respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la evolución y la eficiencia de las medidas puestas en marcha.
- Proposición de medidas correctoras para el mejor cumplimiento de los objetivos a la vista de la efectividad de las medidas.
- La Comisión de Seguimiento, en caso de desacuerdo acudirá a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos.

12. PROCEDIMIENTO de MODIFICACIÓN

Cáritas Diocesana de Oviedo, considera que si el presente Plan de Igualdad no se adapta a la naturaleza empresarial, 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, por ella la Comisión de Seguimiento podrá revisar en cualquier momento a lo largo de su vigencia este Plan de Igualdad, con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que aquél contenta en función de los efectos que se vayan apreciando en relación con la consecución de sus objetivos.

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.
- Se informará a la plantilla.

12.1. 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 acudiría al Servicio Asturiano de Resolución Extrajudicial de Conflictos. SASEC.

Ámbito autonómico. Vigencia: desde la firma al 15/11/2025...

13. ANEXOS

13.1. ACTA de COMPROMISO de la DIRECCIÓN con la IGUALDAD

Mediante el presente escrito y en virtud de lo dispuesto en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, la empresa Cáritas Diocesana de Oviedo, C.I.F. R-3300003E y domicilio social Calle González del Valle, 5, Oviedo, CNAE 9609, Convenio Colectivo Aplicable Acción Social, promueve la negociación de su plan de igualdad y diagnóstico previo y expone:

1. Que la persona abajo firmante, ostenta legitimación por parte de M^a Aurora García García, para negociar el plan de igualdad y su diagnóstico previo.
2. Que el ámbito de negociación del plan de igualdad y su diagnóstico previo es la empresa, que cuenta con 15 centros de trabajos sito en el Principado de Asturias.
3. Que las materias objeto de negociación de conformidad con el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el citado Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, serán al menos:
 - a. Proceso de selección y contratación
 - b. Clasificación Profesional
 - c. Formación
 - d. Promoción Profesional entre mujeres y hombres.
 - e. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
 - f. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
 - g. Infrarrepresentación femenina
 - h. Retribuciones
 - i. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
 - j. Violencia de género, lenguaje y comunicación no sexista.
4. Que la empresa señala como domicilio a efectos de comunicaciones Calle González del Valle, 5, Oviedo y como persona de contacto a M^a Aurora García García.

Y para que conste a los efectos oportunos firma la presente M^a Aurora García García la representante legal de la entidad a efectos de negociación.

En Oviedo, a 5 de octubre de 2021

13.2. ACTA de CONSTITUCIÓN del COMITÉ de IGUALDAD

En Oviedo, a 28 de junio de 2021 reunidas y reunidos,

En representación de la empresa por:

- M^a Aurora García García con D.N.I 9420490-N
- Verónica González Fernández con D.N.I 91440017 – N
- Myriam Gonzalo Eizaguirre con D.N.I. 44161555 – Z

En representación de la plantilla por:

- Pilar Sancho Suarez con D.N.I. 71638482-Z
- Lluís Tuñón Pérez con D.N.I. 09391668 – D
- Lara Pereda Diaz con D.N.I 71660842 - H

Con motivo de la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Cáritas Diocesana de Oviedo, en cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo.

Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores válidos, para negociar el diagnóstico y Plan de Igualdad

ACUERDAN

constituir la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad y establecer sus competencias y normas de funcionamiento.

1. CONSTITUCIÓN Y COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

La Comisión Negociadora del diagnóstico y el Plan de Igualdad estará constituida:

En representación de la empresa por:

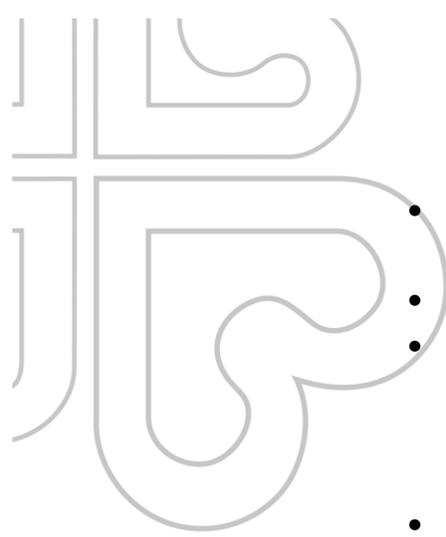
- M^a Aurora García García con D.N.I 9420490-N
- Verónica González Fernández con D.N.I 91440017 – N
- Myriam Gonzalo Eizaguirre con D.N.I. 44161555 – Z

En representación de la plantilla por:

- Pilar Sancho Suarez con D.N.I. 71638482-Z
- Lluís Tuñón Pérez con D.N.I. 09391668 – D
- Lara Pereda Diaz con D.N.I 71660842 - H

2. FUNCIONES DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

Las partes negociadoras acuerdan que la Comisión tendrá las siguientes competencias:

- 
- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
 - Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
 - Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
 - Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
 - Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de informaciones necesarias para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
 - Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
 - El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

3. RÉGIMEN DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

La Comisión Negociadora acuerda que se nombra Presidente de entre sus integrantes, a Lluís Tuñón Pérez y Secretaría Myriam Gozalo Eizaguirre.

Serán funciones de la Presidencia:

- Coordinar las reuniones
- Convocatoria de reunión

Serán funciones de la Secretaría:

- Realización de las actas
- Proporcionar los datos

Ambas partes acuerdan que las funciones de la Presidencia y la Secretaría de la Comisión Negociadora recaigan, alternativamente, en cada una de las representaciones. De la presente reunión levantará acta la representación empresarial

3.1. REUNIONES DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

La comisión acuerda reunirse cada 15 días y establece la siguiente agenda de reuniones para la negociación y elaboración del Plan de Igualdad.

En cada reunión se levantará acta, en la que se hará constar:

- El resumen de las materias tratadas
- Los acuerdos totales o parciales adoptados

- Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.
- Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

3.2. ADOPCIÓN DE ACUERDOS

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

La Comisión Negociadora podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, de Magenta Consultoría Projects S.L.U., que intervendrá con voz, pero sin voto.

En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión Negociadora, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito y acuerdos colectivos de trabajo.

3.3. CONFIDENCIALIDAD

Las personas que integran la Comisión Negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan, deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.



3.4. SUSTITUCIÓN DE LAS PERSONAS QUE INTEGRAN LA COMISIÓN NEGOCIADORA

Las personas que integran la Comisión Negociadora serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada.

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anexará al acta constitutiva de la Comisión Negociadora.

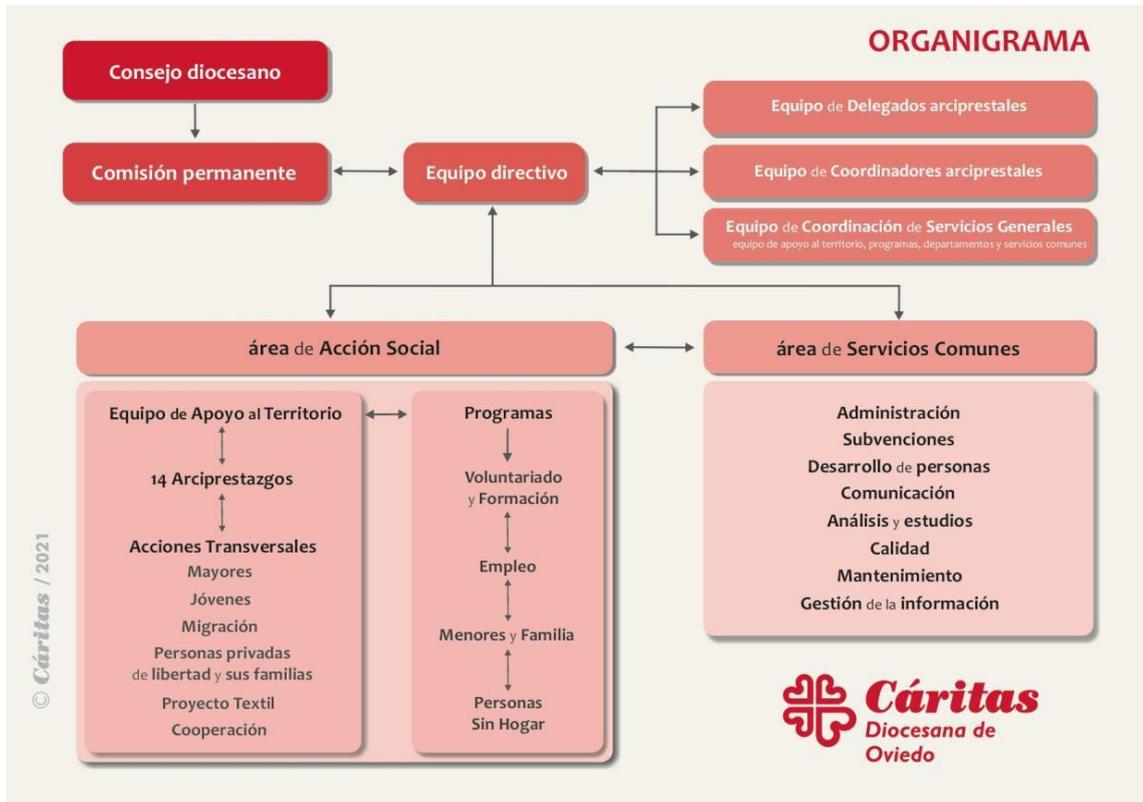
3.5. OTRAS DISPOSICIONES

Para la válida constitución de la Comisión a efectos de la celebración de reuniones, deliberaciones y toma de acuerdos, se requerirá la presencia de $\frac{3}{4}$ partes de la representación.

Los acuerdos de la comisión requerirán el 75%, siendo vinculantes estos para todas las partes.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 11:30 horas del día 28 de junio de 2021

13.3. ORGANIGRAMA



13.4. ACTA DE APROBACIÓN DE MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

ACTA FINAL CON ACUERDO

Oviedo, siendo las diez horas del día 5 de octubre de 2021

Reunidos

Por la representación de Cáritas Diocesana de Oviedo

- M^a Aurora García García con D.N.I. 9420490 – N, Directora de Cáritas Diocesana de Oviedo,
- Verónica González Fernández con D.N.I. 91440017 – N, Responsable del Programa de Menores y Familia,
- Myriam Gonzalo Eizaguirre con D.N.I. 44161555 – Z, Responsable del Programa de Empleo.

Por la representación Social

- Pilar Sancho Suarez con DNI 71638482 – Z presidenta del Comité de Empresa de Cáritas Diocesana de Oviedo
- Lluís Tuñón Pérez con D.N.I. 09391668 - D
- Lara Pereda Diaz con DNI 71660842 – H vicepresidenta del Comité de Empresa de Cáritas Diocesana de Oviedo.

53

EXPONEN

1. Que han mantenido reuniones en los meses comprendidos de mayo hasta octubre tendentes a alcanzar acuerdo con la ampliación de medidas referentes al ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
2. Tras diversas deliberaciones las partes alcanzan los siguientes

ACUERDOS

1. PERMISO RETRIBUIDO

Con un máximo de 8 horas anuales, para los trabajadores o trabajadoras con hijos e hijas menores de 16 años, o personas dependientes a su cargo, para atender situaciones que exijan su presencia, tales como requerimientos del colegio, trámites oficiales de las personas dependientes u otras de similar naturaleza, debidamente justificadas y que hayan sido preavisadas con 48 horas de antelación.

2. PROMOCIÓN INTERNA

Ante un puesto o vacante disponible, la persona que tenga cargas familiares a su cargo (menores y/o mayores/personas dependientes) tendrá preferencia ante otra/otras siempre y cuando cumpla con los requisitos requeridos para optar al puesto ofertado (titulación/experiencia/capacidad, etc.), y siempre que esto suponga una mejora para la conciliación familiar.

3. MOVILIDAD DENTRO DE LA ENTIDAD

La persona con menores o personas dependientes a su cargo, tendrá preferencia en el traslado de centro de trabajo si hay vacante disponible, frente a otros/as candidatos/as cuando esto suponga una mejora para la conciliación laboral de la trabajadora o el trabajador.

4. TELETRABAJO

Se permitirá solicitar modalidad de teletrabajo siempre y cuando el puesto de trabajo no requiera su presencia física en el mismo y su labor se pueda desempeñar a distancia y se den alguna de las siguientes circunstancias:

- a. En situación de confinamiento del menor y/o persona dependiente a cargo del trabajador o trabajadora.
- b. Por enfermedad del menor y/o persona dependiente a cargo del menor o de la persona dependiente a cargo del trabajador.
- c. Por cierre forzó e imprevisto del centro donde acude el menor o la persona dependiente a cargo del trabajador o trabajadora.

Respecto a las personas que no puedan acogerse al teletrabajo podrán solicitar un permiso retribuido recuperable en las circunstancias anteriores, es decir, la persona tendría que recuperar las horas en otro momento.

5. ACOMPAÑAMIENTO MÉDICO

Se autoriza al trabajador o trabajadora al acompañamiento a citas médicas a menores, personas dependientes a su cargo y/o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad a citas médicas a servicios médicos tanto públicos como privados, siempre y cuando estas no puedan realizarse fuera del horario laboral y requieran un acompañamiento justificado, empleando el tiempo indispensable para ello.

6. VIGENCIA

Los acuerdos contemplados en este documento serán vigentes de manera indefinida, puesto que suponen mejoras permanentes del Convenio Colectivo.

Y en prueba de conformidad con cuanto antecede, firman los comparecientes en el lugar y fecha del encabezamiento.

13.10. POLÍTICA de PREVENCIÓN del ACOSO de CÁRITAS ESPAÑOLA



POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

Código: P-07
Edición: 1
En Vigor: 03/10/2019
Página: 1 de 2

OBJETIVO

Caritas Española se compromete a ofrecer un entorno laboral profesional, en el que no exista intimidación, hostilidad, humillación, abusos u otro tipo de ofensas que puedan interferir con el rendimiento laboral o la dignidad de una persona.

El acoso en cualquiera de sus formas – verbal, físico, visual – no será tolerado, incluyendo entre otros, el acoso basado en la raza, el color, las ideas religiosas, filosóficas o políticas, el sexo, la edad, los orígenes nacionales o ancestrales, la discapacidad, la condición médica, el estado civil o cualquier estatus protegido definido por la ley.

El acoso a compañeros de trabajo, homólogos y a personas destinatarias y participantes de nuestra acción está igualmente prohibido.

ALCANCE

Esta política se aplica tanto a las personas que trabajan en Caritas Española -contratados, voluntarios, personas en prácticas y becarios- así como aquellas que trabajen en nombre de Caritas Española, consultores o contratistas y otras contrapartes, (en adelante Agentes y colaboradores).

DEFINICIÓN

El **acoso** puede tomar muchas formas. Pueden ser, aunque no solo, de palabra, con letreros, chistes ofensivos, caricaturas, fotos, carteles, comentarios, bromas, intimidación, contactos, agresiones físicas o incluso violencia.

El acoso no es necesariamente sexual por naturaleza. También puede tomar la forma de otra actividad verbal, incluyendo comentarios despectivos que no estén dirigidos directamente a la persona en cuestión, pero que se produzcan en situaciones en las que dicha persona pueda oírlos. Otra conducta prohibida son las medidas de represalia contra un empleado, por discutir o realizar una reclamación por acoso. También es contrario a ésta política utilizar para el acoso sistemas informáticos con uso de fotos u otro material inapropiado.

El **acoso sexual** puede incluir cualquier forma de conducta verbal, no verbal o física de naturaleza sexual que no sea deseada y que se adopte con el propósito o para causar el efecto de violar la dignidad de una determinada persona, contribuyendo a la creación de un entorno intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Puede incluir insinuaciones sexuales desagradables, la solicitud de favores sexuales u otro tipo de contacto verbal o físico de naturaleza sexual. Es importante mencionar que el acoso sexual traspasa las fronteras de la edad y el género.

RESPONSABILIDAD

Todas las personas que trabajan en Caritas, y en particular los directivos, tienen la responsabilidad de mantener el entorno laboral libre de acoso. Se anima firmemente a cualquier persona que sepa de un caso de acoso, ya sea porque lo haya presenciado, porque

se lo hayan contado o porque sea objeto del mismo, a denunciarlo a través el *Canal de denuncia* de Caritas Española habilitado al efecto en su página Web.

El acoso a cualquier persona destinataria y participante de nuestra acción por parte de un Agente o colaborador de Caritas debe ser inmediatamente denunciado, a través del *Canal de denuncia* de Caritas Española o por el conducto reglamentario. Cuando los órganos directivos sepan de un posible caso de acoso, están obligados por ley a adoptar cuanto antes las medidas oportunas, aunque la persona (o personas) afectada no quiera que Caritas lo haga.

OBLIGACIÓN DE DENUNCIAR

Es esencial notificar inmediatamente al Responsable de Tramitación de Denuncias (RTD) de la organización aunque no se esté seguro de que el comportamiento ofensivo pueda ser realmente considerado acoso. Todo incidente de acoso debe ser denunciado inmediatamente al RTD. Se llevará a cabo entonces la investigación pertinente y, si procede, se tomarán medidas disciplinarias.

Todas las denuncias se investigarán cuanto antes, prestando la debida atención a la privacidad de todas las personas implicadas, de acuerdo con el *Reglamento del canal de denuncias* de Caritas Española.

REPRESALIAS

Caritas Española prohíbe que cualquier persona que trabaje en Caritas emprenda represalias de ningún tipo contra una persona que haya planteado una cuestión relativa al acoso, el acoso sexual o la discriminación contra otra persona. No se tomará ninguna medida perjudicial contra un agente que haya realizado de buena fe la denuncia de un presunto caso de acoso.

Esta política se tendrá en cuenta en nuestras relaciones con terceros, en los contratos y convenios correspondientes, tanto en la gestión de proyectos de cooperación internacional y ayuda humanitaria, como en proyectos de acción social en España.

Para conseguir que estos compromisos se hagan realidad es necesaria la implicación de las personas que trabajamos en Caritas. Por ello animo a todos los que formamos Caritas Española y a nuestros colaboradores, a comprometernos con el cumplimiento y difusión de la misma.

Aprobado:
Secretaria General
Natalia Peiro Pérez