

# II PLAN DE IGUALDAD DE CÁRITAS DIOCESANA DE OVIEDO



## CONTENIDO

<b>1. PRESENTACIÓN</b>	<b>5</b>
<b>2. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.</b>	<b>9</b>
<b>3. INFORME DE DIAGNÓSTICO</b>	<b>10</b>
<b>4. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD</b>	<b>43</b>
<b>5. MEDIDAS DE IGUALDAD</b>	<b>44</b>
<b>6. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO</b>	<b>61</b>
<b>7. EVALUACIÓN Y REVISIÓN</b>	<b>63</b>
<b>8. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS</b>	<b>64</b>
<b>9. CALENDARIO DE ACTUACIONES</b>	<b>65</b>
<b>10. PROTOCOLO DE ACOSO</b>	<b>70</b>





## 1. PRESENTACIÓN

### DATOS de la ENTIDAD

<b>Razón social</b>	CARITAS DIOCESANA DE OVIEDO.
<b>CIF</b>	R3300003E
<b>Domicilio</b>	C/ San Isidoro, 2 – Oviedo (Asturias)
<b>Responsable de la entidad</b>	
Nombre	Ramón Méndez-Navia Gómez
Cargo	Secretario General
Actividad	
<b>Sector</b>	Asistencia Social
<b>Convenio Colectivo</b>	Acción e Intervención Social
<b>CNAE</b>	8790
<b>Actividad</b>	Otros servicios de asistencia
<b>Organización de la gestión de las personas</b>	
Dispone de Dpto. personal	Si
Representación legal de trabajadores	Si

### BREVE RESEÑA de la ENTIDAD

Cáritas Diocesana de Oviedo es el organismo oficial de la Archidiócesis de Oviedo, instituido para promover, orientar y coordinar la acción caritativa y social de la Iglesia Católica en Asturias.

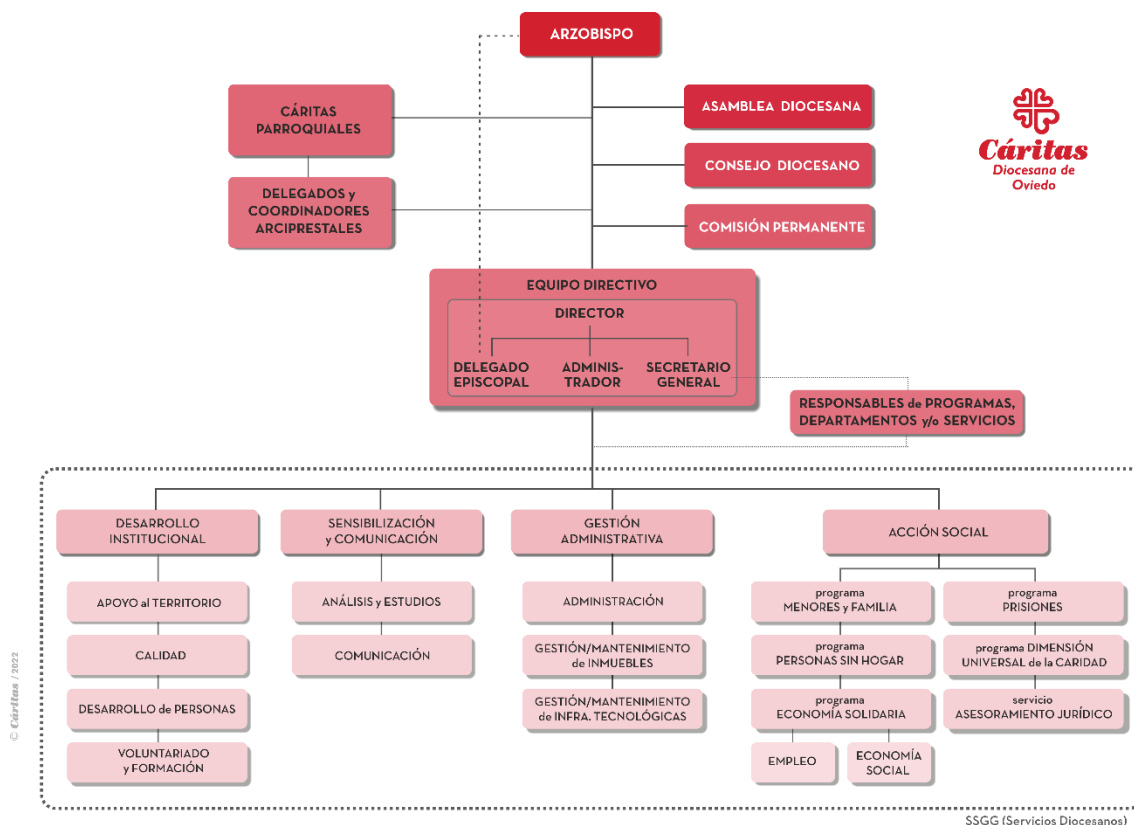
Cáritas Diocesana es una organización diocesana erigida canónicamente con personalidad jurídica y civilmente reconocida. Figura inscrita en el Registro de Entidades Religiosas del Ministerio de Justicia y constituida con Organización no Lucrativa de Acción Social.

Destina sus recursos a programas, proyectos y acciones con fines sociales. así como promover, coordinar e instrumentar la comunicación cristiana de bienes en todas sus formas y ayudar a la promoción humana y, al desarrollo integral de las personas que se encuentran en situación de exclusión y vulnerabilidad social.

En cuanto a las relaciones laborales se rige por el Convenio de Acción e Intervención Social. El organigrama de la entidad se corresponde con una estructura descentralizada en programas y proyectos. Su órgano de gobierno es el Consejo Diocesano de Cáritas y el órgano ejecutivo y responsable de la gestión es el Equipo Directivo. Este último trabaja de manera colegiada y la labor de gestión recae sobre el Secretario General que es el encargado de coordinar la actividad diaria, organizar los servicios y los recursos humanos (gestión del personal laboral).

Cáritas se organiza en cuatro áreas: desarrollo institucional, sensibilización y comunicación, gestión administrativa y acción social. Cada una de estas áreas comprende diferentes programas y servicios, los cuales tienen una persona responsable de su desarrollo, todas ellas coordinadas por el Secretario General. De estos programas cuelgan diferentes proyectos que ejecuta un equipo de trabajo coordinado por una persona coordinadora de proyecto o de servicio.

El organigrama es el siguiente:



Las cuatro áreas principales de las que cada uno de los miembros del Equipo Directivo es responsable:

- Área de Desarrollo Institucional: Delegado.
- Área de Sensibilización y Comunicación: Directora.
- Área de Gestión Administrativa: Administrador.
- Área de Acción Social: Secretario General.



Las personas se reparten así en los siguientes centros situados en el Principado de Asturias:

Localización de centros
ALBERGUE CANO MATA, Oviedo
ARCIPRESTAL, Avilés
ARCIPRESTAL, Gijón
ARCIPRESTAL, Oviedo
BIOESCUELA, Avilés
CARITAS LABORA, Avilés
CEA, Oviedo
COLORES, Avilés
FORMACIÓN LABORAL, Oviedo
LA SANTINA, Gijón
LLUGARÍN, Gijón
PARROQUIA SAN MELCHOR, Oviedo
SERVICIOS GENERALES, Oviedo
VALLINIELLO, Avilés

El presente plan de igualdad responde tanto a la necesidad de cumplir con la legislación vigente como de materializar nuestro compromiso social.

## **PARTES SUSCRIPTORAS del PLAN de IGUALDAD**

Son partes legitimadas para suscribir el presente Plan de Igualdad los que siguen:

<b>Integrante</b>	<b>Ramón Méndez- Navia Gómez</b>
<b>Cargo</b>	Secretario General
<b>Contacto</b>	985208089

<b>Integrante</b>	<b>Piedad Díaz Ortiz</b>
<b>Cargo</b>	Responsable Servicio de Calidad
<b>Contacto</b>	985208089

<b>Integrante</b>	<b>María José Calvo Gómez-Rodulfo</b>
<b>Cargo</b>	Responsable Servicio Desarrollo de Personas
<b>Contacto</b>	985208089

Por la representación legal de las personas trabajadoras:

<b>Integrante</b>	<b>Pilar Sancho Suárez</b>
<b>Cargo</b>	Representación legal de la plantilla UGT
<b>Contacto</b>	985208089

<b>Integrante</b>	<b>Lara Pereda Díaz</b>
<b>Cargo</b>	Representación legal de la plantilla UGT
<b>Contacto</b>	985208089

<b>Tipo</b>	<b>Montserrat González González</b>
<b>Legitimación</b>	Representación legal de la Plantilla CCOO
<b>Contacto</b>	985208089

La persona responsable del II Plan de Igualdad es:

María José Calvo Gómez Rodulfo - Responsable de RRHH





## **2. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL y TEMPORAL**

### **Ámbito personal**

El II Plan de Igualdad será de aplicación a todas las personas trabajadoras de CÁRITAS DIOCESANA DE OVIEDO haciéndose extensible a aquellas personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicios en la empresa usuaria, si los hubiera.

### **Ámbito territorial**

El ámbito territorial del presente II Plan de Igualdad es autonómico.

### **Ámbito temporal**

El Plan de Igualdad entrará en vigor al día siguiente de su presentación ante el Registro de Convenio y Acuerdos (REGCON).

La vigencia del presente Plan de Igualdad será de 4 años, siendo este el máximo legal establecido en el art. 9.1 del Real Decreto 901/2020.

### 3. INFORME de DIAGNÓSTICO

Este II Plan de Igualdad forma parte de nuestro planteamiento estratégico orientado a desarrollar políticas de gestión y de empresa, poniendo de manifiesto la realidad de una gestión de Recursos Humanos orientada a garantizar la igualdad de trato entre las personas de distinto género y ante la diversidad, promoviendo los valores de equipo necesarios para conformar una estructura unida, enfocada en la productividad y autonomía de sus tareas. El contenido principal serán aquellas medidas evaluables dirigidas a eliminar los obstáculos que impidan o dificulten la igualdad entre mujeres y hombres, con alusión expresa a las siguientes áreas (art. 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007):

- proceso de selección y contratación,
- clasificación profesional,
- formación,
- promoción profesional,
- condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el RD 902/2020,
- ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral,
- infrarrepresentación femenina,
- retribuciones
- violencia de género
- salud laboral y
- prevención del acoso y por razón de sexo.

Previamente, se procede a la elaboración de un diagnóstico de la situación de la entidad desde el punto de vista de la igualdad de género, el cual se realiza en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la entidad facilita todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Para el cumplimiento de los diferentes objetivos se ha realizado el análisis de diagnóstico, recogiendo tanto información relativa a la igualdad en la organización, como por el contrario, datos que puedan revelar discriminaciones y/o desigualdades injustificadas entre mujeres y hombres y, concluye la parte social, con la conformidad al Informe diagnóstico ya que el mismo es la imagen fiel de la realidad actual de Caritas Diocesana de Oviedo.

La elaboración de este informe diagnóstico ha tenido como referencia los documentos que en relación con la normativa legal vigente y guías el Instituto de las Mujeres, así como las herramientas allí propuestas para la recogida de información propia y ajenas.

La normativa vigente que sirve de tutorización al menos:

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



- b. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- c. Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- d. 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.
- e. Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- f. Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

En relación con las herramientas que sirven de guía:

- a. Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas.
- b. Herramienta de valoración de puestos de trabajo publicada por el Instituto de la Mujer.
- c. Herramienta propia para la elaboración del registro salarial configurada según los parámetros de la propuesta por el Ministerio de Igualdad.

Además, se ha contado con numerosos documentos de la empresa necesarios para analizar su situación con respecto a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, como son el organigrama, plan de Prevención de Riesgos Laborales, Convenio Colectivo de aplicación, acuerdos de empresa, procedimientos escritos de actuación, etc.

Periodo de recogida de datos: ha sido ha analizado el periodo anual enero de 2024 a diciembre de 2024.

En definitiva, el actual diagnóstico ha sido elaborado con el acuerdo de la comisión de igualdad, conformada por la representación de la entidad y por la representación legal de las personas trabajadoras que conforman Caritas Diocesana de Oviedo con la información extensa aportada y analizada sobre todos los ámbitos a desgranar.

Del análisis del Diagnóstico se concluye que tanto en el acceso al empleo como en la promoción, proceso de selección y contratación, no existe causa de discriminación o desigualdad por razón de género, salvo la tendencia a la sobre representación femenina en el conjunto de la entidad, por lo que se estudiarán y aplicarán las medidas propuestas del presente documento para conseguir un equilibrio en su composición; en materia de clasificación profesional y, por ende, en la retribución de las personas que integran la plantilla de CÁRITAS DIOCESANA DE OVIEDO se siguen criterios de cualificación profesional, experiencia, conocimiento, destreza e implicación y, compromiso de carácter igualitario sin distinción alguna por causa ajena a factores objetivos relacionados con el género, por lo que en este aspecto las medidas a tomar no son relevantes si bien, en todo caso, parece prioritario aplicar medidas tendentes a un equilibrio de género. Actualmente, en la revisión para la elaboración del diagnóstico y conclusiones en relación con la formación y promoción profesional,

podemos afirmar que no existe discriminación en el acceso a la formación y todas las vacantes de promoción se realizan sin sesgo de género, aplicando un lenguaje no sexista. Existe un procedimiento de selección establecido aún la estabilidad de la plantilla y, se fomenta la promoción interna de los y las trabajadoras de la entidad, sin que influyan las responsabilidades familiares, ni exista ningún obstáculo en la promoción de mujeres.

Se observa ausencia de discriminación en el área de retribuciones, del equipo humano de Cáritas Diocesana de Oviedo, en tanto no aplica diferencias salariales entre hombres y mujeres para funciones y contenidos del puesto iguales. Los salarios corresponden al de Convenio colectivo estatal de empresas de Acción e Intervención Social de ámbito estatal. El criterio establecido para determinar la distribución de salarios es (1) la regulación sectorial de la mano del convenio colectivo aplicable (2) la responsabilidad, la antigüedad y desempeño en el puesto de trabajo; por lo que las retribuciones están alineadas con los grupos/categorías profesionales y, lo que lleva a una conclusión sencilla en relación con el resultado de la evaluación de condiciones de trabajo y retribuciones, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el RD 902/2020 a la que se dedica el punto relativo a AUDITORIA SALARIAL de este documento y se ha de relacionar de nuevo con las medidas a adoptar; además, se dispone de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales y se realiza una auditoría externa anual para evaluar su aplicación y establecer posibilidades de mejora. Por lo que podemos concluir que las condiciones de trabajo son óptimas, sin sesgo alguno.

En materia de ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral destacan las facilidades que se ofrece a la plantilla en temas de permisos, jornadas reducidas, así como la flexibilidad horaria de la que disfrutan las y los trabajadores. La imagen y comunicación de la entidad cumplen con la igualdad, utilizan el lenguaje no sexista, y existe una estructura donde el principio de igualdad de oportunidades está incorporado de forma transversal en todas las políticas estratégicas de la entidad a través de la inclusión del enfoque de género en la organización, incluida la salud laboral. La comunicación interna con los y las trabajadoras se realiza a través de las reuniones semanales del equipo en el mismo centro de trabajo, y las instrucciones internas, aunque también se utilizan correos electrónicos e intranet.

Del análisis del diagnóstico se deduce que el II Plan de Igualdad permitirá reafirmar las medidas y acciones con perspectiva de género para la consecución de una mejor igualdad de oportunidades entre géneros, por la Dirección de la Entidad y, adaptarse a las novedades normativas.

Por lo tanto, las partes firmantes del acuerdo (Dirección y personas trabajadoras) consideran que será un instrumento positivo tanto para las mujeres, como para los hombres de la organización, y para toda la estructura de la misma.

CÁRITAS DIOCESANA DE OVIEDO, en relación con la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, cuenta con un protocolo de prevención de acoso por razón de sexo si bien,



nunca se han registrado denuncias que hayan obligado a aplicar dicho protocolo, tampoco se han dado supuestos de violencia de género.

Infrarrepresentación femenina. No podemos obviar que, estamos ante una plantilla feminizada.

Así, entiende el Comité de Igualdad que ha de intentar equilibrar aquellas posiciones y que la única vía de acción que, actualmente pudiera ser influyente a medio-largo plazo se halla en el ámbito de la formación y selección de personas para conseguir una composición equilibrada de hombres y mujeres en los departamentos en los que no exista dicho equilibrio.

## CONDICIONES de TRABAJO

### Retrato de la plantilla por edad y antigüedad y sexo

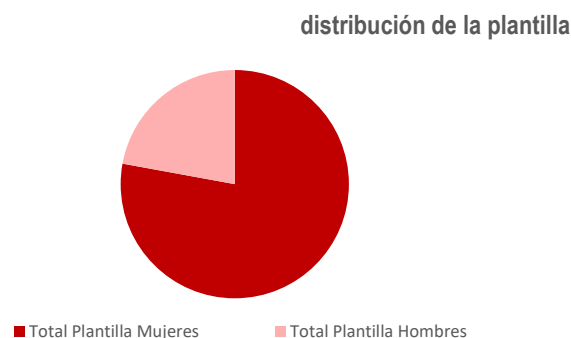
A 31/12/24 tenemos 88 mujeres contratadas.

A 31/12/24 tenemos 25 hombres contratados.

Total de la plantilla: 113 personas.

Se trata de una plantilla con una media de edad de 48 años y de 13,5 años de antigüedad, por lo tanto, joven y estable.

El mes de enero del año 2024 se contabilizan 109 empleados y en diciembre del mismo año 114.



La plantilla de Cáritas Diocesana de Oviedo, como claramente se observa en el gráfico superior está compuesta por una mayoría femenina.

La gran presencia de mujeres en Cáritas refleja y retrata la orientación del denominado Tercer Sector Social y puede explicarse desde su histórica participación en aquellos ámbitos profesionales ligados a los cuidados, como los servicios sociales y la salud. *La mayoritaria presencia de mujeres en ámbitos ligados a los cuidados, es decir, a los trabajos reproductivos, y, en relación con ello, su amplia representación en el Tercer Sector Social, puede estar reproduciendo la naturalización del trabajo femenino como trabajo de ayuda. Como señala Piñón, “las cualificaciones femeninas (las tareas de cuidados y servicios personales y sociales en nuestro caso) son, en parte, reconocidas como talentos naturales, adquiridos en*

*el ámbito doméstico, como parte del proceso de socialización/construcción de la identidad femenina.*

Destacamos: la plantilla está contratada a jornada completa y con carácter indefinido. La jornada laboral se rige por el convenio colectivo, así como periodos de descanso y vacaciones. Derivado de la actividad y servicio que presta la entidad, los puestos que se concentran en proyectos pueden prestar servicios en régimen de turnos y nocturnos, además de en festivos, sábados y domingos que son debidamente compensados según lo previsto en el texto convencional que disciplina las relaciones laborales. En la misma línea y siempre en relación con el puesto de trabajo desempeñado podrán devengar complemento de responsabilidad, de coordinación y de proyecto.

Los puestos temporales se producen por sustituciones de personal o periodos claves como vacaciones.

Procede especial referencia a la contratación temporal realizada con objeto de dar cobertura a programas de garantía juvenil “Joven Ocupate” que se rigen necesariamente por sus propias convocatorias y en los que la prestación de servicios se hace en régimen de alternancia con el empleo, esto es, se trata de alumnos-trabajadores que no se incorporan a la plantilla para dar destino a la actividad principal de la entidad sino que la entidad sirve como puente entre su formación y la consecución final del propósito formativo y de mejora de su empleabilidad. En el año 2024 se facilitó esta transición a 11 personas, que son designadas por el propio Servicio Público de Empleo sin que la entidad intervenga más que en la facilitación de su formación en alternancia con el empleo para, por ejemplo “Aprendiz auxiliar de Comercio” y que se imparte en el Centro de la Parroquia de San Melchor.

En el año 2024 existe hasta 27 contratos celebrados para sustituir a personas con derecho a reserva del puesto de trabajo, de las que ocho son hombres y el resto mujeres.

B	F	G	H
sexo	Fecha alta	Cód. co	Fecha baja
hombre	18/11/2024	410	07/02/2025
hombre	24/10/2024	410	20/01/2025
hombre	03/09/2024	410	24/11/2024
hombre	15/04/2024	410	04/10/2024
hombre	14/09/2024	410	22/09/2024
hombre	15/05/2023	410	06/08/2024
hombre	06/06/2024	410	30/06/2024
hombre	11/09/2024	410	
mujer	01/09/2023	410	23/02/2025
mujer	25/11/2024	410	31/01/2025
mujer	05/12/2024	410	20/12/2024
mujer	31/07/2024	410	22/11/2024
mujer	06/05/2024	410	31/10/2024
mujer	01/08/2024	410	31/10/2024
mujer	17/06/2024	410	20/06/2024
mujer	04/06/2024	410	12/06/2024
mujer	06/04/2024	410	12/04/2024
mujer	27/12/2022	410	10/04/2024
mujer	06/08/2022	410	02/04/2024
mujer	01/01/2024	410	31/03/2024
mujer	10/03/2024	410	22/03/2024
mujer	23/02/2024	410	04/03/2024
mujer	30/01/2024	410	06/02/2024
mujer	27/01/2024	410	30/01/2024
mujer	02/10/2023	410	21/01/2024
mujer	25/10/2024	410	
mujer	09/11/2024	410	



Véase que el 30% de la población contratada es masculina, resaltando de nuevo, el trabajo feminizado en la Entidad.

También se ha recurrido con carácter excepcional a la contratación temporal para suplir vacaciones o algún periodo de mayor trabajo en los centros. Son en total 70 contrataciones temporales de las que 17 han sido hombres y 53 mujeres.

sexo	Fecha alta	Cód. contrato	Fecha baja
mujer	12/12/2024	402	14/01/2025
hombre	19/12/2024	402	12/01/2025
mujer	07/12/2024	402	10/01/2025
mujer	23/11/2024	402	31/12/2024
hombre	17/12/2024	402	31/12/2024
mujer	17/12/2024	402	31/12/2024
mujer	28/12/2024	402	31/12/2024
mujer	17/12/2024	402	22/12/2024
mujer	04/12/2024	402	22/12/2024
hombre	09/12/2024	402	20/12/2024
mujer	03/12/2024	402	05/12/2024
mujer	23/11/2024	402	30/11/2024
mujer	08/11/2024	402	30/11/2024
mujer	18/11/2024	402	30/11/2024
mujer	01/11/2024	402	20/11/2024
mujer	17/11/2024	402	18/11/2024
mujer	09/11/2024	402	12/11/2024
mujer	23/10/2024	402	08/11/2024
mujer	27/10/2024	402	04/11/2024
hombre	26/10/2024	402	28/10/2024
mujer	25/10/2024	402	25/10/2024
hombre	14/10/2024	402	23/10/2024
mujer	04/10/2024	402	23/10/2024
mujer	11/09/2024	402	15/10/2024
hombre	01/09/2024	402	14/10/2024
hombre	05/10/2024	402	13/10/2024
mujer	09/10/2024	502	11/10/2024
mujer	18/09/2024	402	07/10/2024
mujer	30/08/2024	402	26/09/2024
hombre	02/09/2024	402	23/09/2024
mujer	28/05/2024	402	20/09/2024
hombre	06/07/2024	402	18/09/2024
mujer	22/07/2024	402	13/09/2024
mujer	07/08/2024	402	11/09/2024
hombre	07/08/2024	402	10/09/2024

mujer	01/07/2024	402	08/09/2024
mujer	06/08/2024	502	08/09/2024
mujer	15/08/2024	402	01/09/2024
hombre	23/08/2024	402	31/08/2024
hombre	03/06/2024	402	25/08/2024
hombre	18/07/2024	402	23/08/2024
hombre	09/07/2024	402	22/08/2024
mujer	02/08/2024	402	14/08/2024
mujer	24/07/2024	402	01/08/2024
mujer	22/06/2024	402	31/07/2024
mujer	05/07/2024	402	31/07/2024
mujer	03/07/2024	402	16/07/2024
mujer	26/06/2024	402	12/07/2024
mujer	23/06/2024	402	25/06/2024
mujer	07/06/2024	402	17/06/2024
mujer	02/05/2024	402	11/06/2024
mujer	24/05/2024	402	09/06/2024
mujer	03/05/2024	402	24/05/2024
mujer	30/03/2024	402	21/05/2024
mujer	20/04/2024	402	22/04/2024
hombre	12/04/2024	402	20/04/2024
mujer	28/03/2024	402	31/03/2024
mujer	07/03/2024	402	27/03/2024
mujer	22/01/2024	402	20/03/2024
mujer	07/03/2024	402	19/03/2024
mujer	06/03/2024	402	08/03/2024
mujer	20/02/2024	402	21/02/2024
mujer	03/02/2024	402	05/02/2024
mujer	16/01/2024	402	17/01/2024
mujer	01/11/2023	402	16/01/2024
mujer	25/12/2023	402	11/01/2024
hombre	25/12/2023	402	07/01/2024
mujer	23/12/2023	402	05/01/2024
hombre	28/12/2023	402	05/01/2024

Para facilitar tanto la valoración de puestos de trabajo como el estudio y conclusiones en torno al registro retributivo que implica la distribución por grupos profesionales o puestos iguales o de igual valor, desagregados por sexo y que serán la base de la auditoria retributiva, se lleva a cabo la siguiente división:

1. Grupo responsables de proyecto/programas y área, que reúne todos los puestos directivos con mayor responsabilidad en relación con las funciones y personas a su cargo. Directores/as, Secretario/a, Titulados/as Superiores.





2. Grupo de técnicos, mandos intermedios, coordinadores de gestión y proyectos que, orgánicamente sometidos a los anteriores, mantienen un alto nivel de autonomía, con responsabilidad en los proyectos y sobre las personas.
3. Grupo de personal de apoyo en los proyectos incluida cocina, pero jerárquicamente sometidos al personal técnico y coordinador.
4. Operarios/as o personal de mantenimiento, limpieza y cuidados de carácter auxiliar. A través de esta agrupación se ha podido realizar la valoración de los puestos de trabajo por familias laborales, teniendo en cuenta factores y subfactores relacionados con la autonomía, formación, responsabilidad sobre las personas, responsabilidad económica, factores físicos y psicosociales.

Además, la empresa cuenta con un documento descriptivo de categorías profesionales que sirve de matriz de responsabilidades por categorías y/o puestos en el que apoya la dirección de la entidad para la selección de personal y establecimiento de salarios.

### **Proceso de selección y contratación o área acceso al empleo:**

No existe discriminación en esta área; se utilizan los cauces adecuados.

Con carácter general se trata de una plantilla muy estable con una media de antigüedad de más de trece años, produciéndose vacantes ocasionales por relevo generacional y acusando procesos de contratación adicional anudada bien al periodo vacacional, sustituciones por bajas médicas o por motivos de conciliación.

Existe un procedimiento de reclutamiento perfectamente estructurado que distingue entre personal más cualificado frente a menos cualificado, sin distinción por razón de género.

Los perfiles requeridos para cada puesto están descritos por la propia entidad fundamentada en los requerimientos específicos conocidos y los apreciados mediante sugerencia aportadas por las personas responsables del departamento, al efecto se hace referencia la amplia documentación aportada por la Entidad en donde se incluyen exhaustiva descripción de puestos de trabajo que tiene en cuenta la propia del convenio colectivo.

Los criterios de selección se ciñen a las habilidades técnicas y competenciales para desempeñar las funciones propias del puesto de trabajo: valorando aspectos como formación y experiencia de los candidatos/as y el grado de identidad de la persona candidata con la institución, valores y misión.

Las candidaturas se reciben a través de un correo electrónico, indicado en la oferta de empleo de que se trate o por la red interna de la entidad, contando así con la participación/difusión entre la red de personas trabajadoras, incluso del voluntariado, por lo que la selección fundamentalmente se basa en la entrega de curriculum vitae y entrevista personal.

En los procesos de selección e ingreso en la entidad intervienen los/as responsables del programa o servicio del puesto ofertado, junto la persona responsable del departamento de desarrollo de personas realiza el proceso de selección.

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 y las responsables de programa, bajo la supervisión de Secretaría General, quien tiene la competencia de personal contratado

La decisión en la contratación final es tomada conjuntamente por algún miembro del equipo directivo y, el/la responsable del área, programa o servicio.

Es de destacar que cuenta con un departamento de Desarrollo de Personas.  
Se incluye el siguiente resumen relativo a los procesos de selección llevados a cabo en el ejercicio de referencia:

Puesto	Mujeres	Hombres	Total
CODI	3	3	6
P. Apoyo "Cano Mata" (indefinidos)	7	2	9
Coordinadora Terapéutica "La Santina"	3	0	3
Bolsa Limpieza	5	2	7
Bolsa Sin hogar	7	4	11
Bolsa Cocina	2	1	3

Es mayoritaria la presencia de candidatas, pero también postulan varones.

Se puede observar en el gráfico siguiente las mínimas variaciones del año 2024 en relación con la plantilla de estructura y otra vez, el elevado número de mujeres contratadas.

Sexo	Ene-2024	Febr-2024	Mar-2024	Abr-2024	May-2024	Jun-2024	Jul-2024	Ago-2024	Sep-2024	Oct-2024	Nov-2024	Dic-2024
Hombres	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Mujeres	11,77	11,82	11,82	11,82	11,82	12,82	12,82	12,82	11,82	11,82	12,82	12,82
Hombres	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
Mujeres	1,00	1,00	1,00	1,00	1,97	1,37	1,03	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
Hombres	6,00	6,00	6,00	6,53	7,00	7,93	8,00	7,81	7,00	7,00	7,00	7,00
Mujeres	40,62	40,62	40,04	39,62	39,67	38,80	40,46	40,54	39,67	40,15	39,71	40,51
Hombres	5,23	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,45	5,74	5,00	5,00	5,00	5,42
Mujeres	9,43	8,34	9,03	9,00	8,68	8,60	7,84	8,13	8,67	7,74	9,13	11,19
Hombres	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Mujeres	4,00	4,00	4,00	3,33	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00
Hombres	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Mujeres	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,67	0,00
Hombres	2,00	1,69	1,13	2,30	2,00	2,00	2,84	3,00	2,60	2,10	2,97	3,00
Mujeres	7,68	7,00	7,13	6,17	7,94	8,97	9,87	9,00	8,67	8,03	8,47	6,77



Hombres	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
Mujeres	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Hombres	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,29	2,73	1,45	1,43	2,00
Mujeres	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,93	2,00	1,80	1,00
Hombres	5,00	5,00	5,00	4,30	4,00	3,33	2,00	2,00	0,00	0,00	5,00	5,00
Mujeres	6,00	6,00	6,00	6,00	6,00	5,67	3,16	2,29	0,00	0,00	5,90	6,00
Hombres	1,16	1,00	1,00	1,00	1,00	1,83	1,74	1,71	1,30	1,00	1,00	1,52
Mujeres	2,94	2,73	3,13	2,69	2,45	3,32	3,78	4,43	3,01	3,14	2,69	4,71

## Clasificación, Formación y Promoción

Por otro lado, las relaciones laborales están disciplinadas por el Convenio Colectivo de Acción e Intervención Social que tutoriza el sistema de clasificación profesional en grupos, entendiendo que el grupo profesional es el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de las funciones y/o tareas a realizar, esto es, de la prestación de servicios. Dentro de un mismo grupo podrán coexistir distintas titulaciones y aptitudes profesionales, así como diferentes contenidos de la prestación de servicios, por cuanto podrán incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas a los trabajadores.

Los factores que orientarán la clasificación profesional de los trabajadores y que, por tanto, serán indicativos de la pertenencia de cada uno de éstos a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados en el artículo 22 del E.T., son los que se definen a continuación:

1. Formación: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el conjunto de conocimientos, experiencia y habilidades requeridos para el normal desempeño de un puesto de trabajo, referidos a una función o actividad empresarial. Este factor está formado por:
  - Titulación: Considera el nivel inicial mínimo y suficiente de conocimientos teóricos que debe poseer una persona para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo.
  - Especialización: Considera la exigencia de conocimientos especializados o complementarios a la formación inicial básica.
2. Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas, procedimientos o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
3. Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones, así como el grado de decisión y de acción concedido a una determinada ocupación para alcanzar los resultados establecidos.
4. Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

5. Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que ejerce el mando.
6. Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

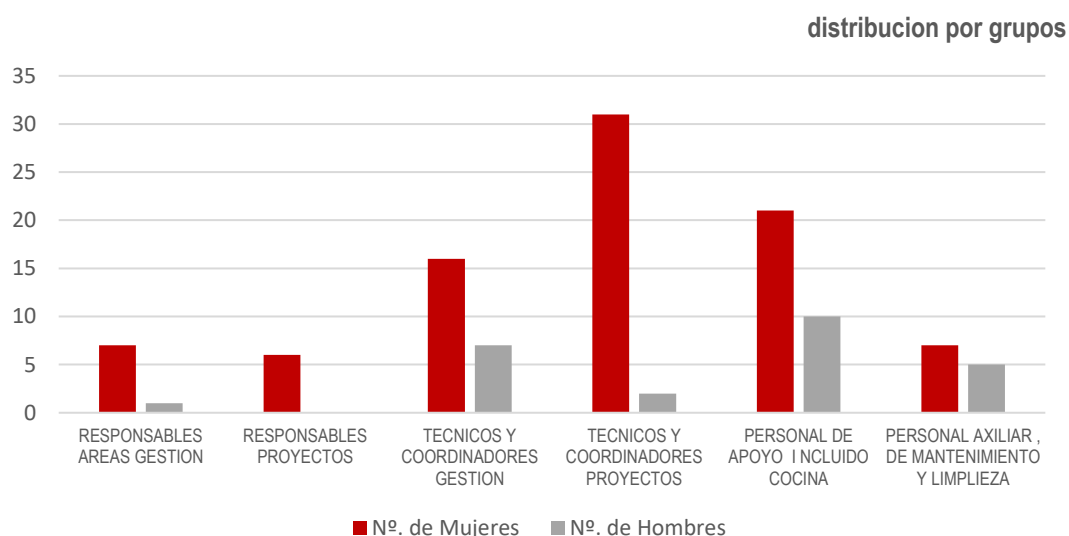
Para facilitar tanto la valoración de puestos de trabajo como el estudio y conclusiones en torno al registro retributivo que implica la distribución por grupos profesionales o puestos iguales o de igual valor, desagregados por sexo y que serán la base de la auditoria retributiva, se lleva a cabo la siguiente división:

- I. Grupo responsables de proyecto y área, que reúne todos los puestos directivos con mayor responsabilidad en relación con las funciones y personas a su cargo. Directores/as, Secretaria/a, Titulados/as Superiores.
- II. Grupo de técnicos, mandos intermedios, coordinadores que orgánicamente sometidos a los anteriores, mantienen un alto nivel de autonomía, con responsabilidad en los proyectos y sobre las personas.
- III. Grupo de personal de apoyo en los proyectos incluida cocina, pero jerárquicamente sometidos al personal técnico y coordinador.
- IV. Operarios/as o personal de mantenimiento, limpieza y cuidados de carácter auxiliar.

A través de esta agrupación se ha podido realizar la valoración de los puestos de trabajo por familias laborales, teniendo en cuenta factores y subfactores relacionados con la autonomía, formación, responsabilidad sobre las personas, responsabilidad económica, factores físicos y psicosociales.

Existe una exhaustiva descripción de puestos de trabajo que sirve de matriz de responsabilidades por categorías y/o puestos en el que se apoya la persona/personas que contratan.

La distribución de los puestos de trabajo valorados es como sigue:





En ninguna de las familias de puestos de trabajo existe equilibrio, si bien se aproximan el grupo de auxiliares y mantenimiento.

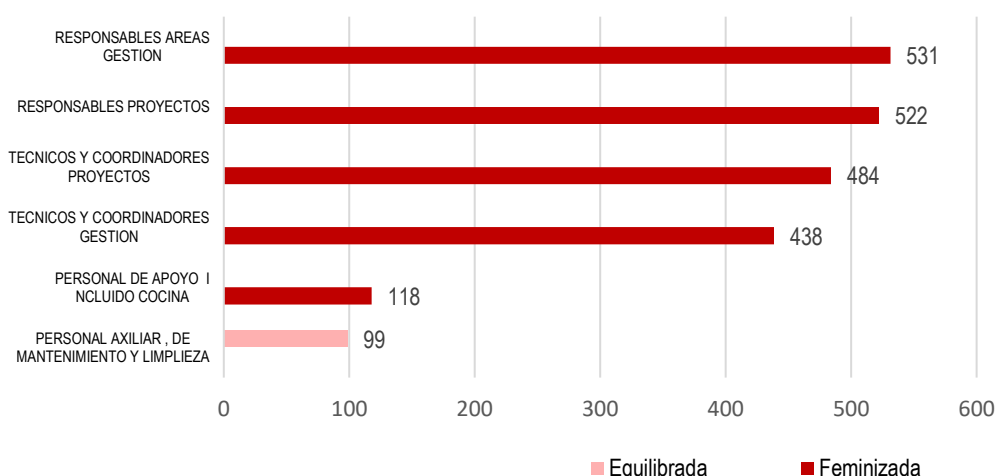
La conclusión primera es que los puestos de menor responsabilidad tienden al equilibrio al existir mayor número de hombres ocupados, sin embargo, los puestos de responsabilidad en gestión y proyectos, así como técnicos y coordinadores están ocupados mayoritariamente por mujeres.

Título del Puesto	Nº. de Mujeres	Nº. de Hombres	Categorización
RESPONSABLES AREAS GESTION	7	1	Feminizada
RESPONSABLES PROYECTOS	6	0	Feminizada
TECNICOS Y COORDINADORES GESTION	16	7	Feminizada
TECNICOS Y COORDINADORES PROYECTOS	31	2	Feminizada
PERSONAL DE APOYO INCLUIDO COCINA	21	10	Feminizada
PERSONAL AXILIAR DE MANTENIMIENTO Y LIMPIEZA	7	5	Equilibrada

Aclaremos que la ordenación en familias se hace a efectos de valoración de puestos de trabajo pues, corresponde por convenio colectivo la clasificación profesional en GRUPOS. Remitiéndonos para evitar reproducciones innecesarias al texto convencional de aplicación.

De hecho y de forma congruente en la valoración de puestos de trabajo, prácticamente se equiparan los puestos responsables de áreas y proyectos, así como el de técnicos y coordinadores, abriendo una visible diferencia con el personal de apoyo, auxiliar y de mantenimiento, decimos además congruente con la finalidad de la Entidad analizada pues son puestos clave en la misma aquellos destinados a sostener los fines de apoyo y promoción social a personas en situación de precariedad y exclusión, construyendo así una trilogía de agrupaciones bien definida.

puntuación por puesto y sexo



Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 6	RESPONSABLES PROYECTOS (522)
	RESPONSABLES AREAS GESTION (531)
Agrupación 5	TECNICOS Y COORDINADORES GESTION (438)
	TECNICOS Y COORDINADORES PROYECTOS (484)
Agrupación 1	PERSONAL DE APOYO INCLUIDO COCINA (118)
	PERSONAL AXILIAR, DE MANTENIMIENTO Y LIMPIEZA (99)

- La valoración llevada a cabo, que ha permitido la comparación de los factores determinantes o de valor para cada puesto, nos ayudaría a definir una política retributiva y un modelo de registro salarial, así como un sistema de compensaciones laborales y beneficios justo y coherente. Si bien, la escala salarial y los puestos de trabajo están sujetos a la estructura del convenio colectivo y dado que la entidad es de mediano tamaño, con rotunda mayoría de personal sometido a las retribuciones determinadas en la negociación colectiva, el establecimiento de otras políticas retributivas complejas no parece tener encaje.
- Nos ha permitido conocer los puestos de trabajo de igual valor y asociarlos con los datos del registro retributivo, con la conclusión que, se hallan alineados y en consonancia, sin sesgo de género, esto es, las condiciones retributivas son equitativas independientemente del género de la persona que lo ocupe. Léase la conclusión anterior y es que básicamente la entidad se rige por el convenio colectivo vigentes y está feminizada por razones históricas y sociales.
- El factor formación y responsabilidad puede establecer una diferenciación en la mejor ocupabilidad en la entidad.

## La formación

Se garantiza el acceso igualitario independientemente del género, puesto que el Plan de formación se construye entorno a las necesidades detectadas. Cualquier persona de la entidad puede solicitar la participación en los cursos que se ofrezcan o demanden.

Existe un plan de formación de carácter anual a todos dirigido y que comprenden cursos técnicos de reciclaje en modelos de trabajo, intervención social, o bien cursos de desarrollo personal como gestión del tiempo, además de los de carácter obligatorio como los de prevención de riesgos laborales.

La formación se imparte en el propio centro y en horario laboral, aunque también se acuden a los centros propios en los que se imparte especialidades.

Desde hace años se contempla una ayuda para la formación externa en caso de que la persona la solicite bajo la forma de colaboración en la matrícula o al desplazamiento.



Se ha impartido formación específica en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como en prevención de violencia de género, o de exclusión social y adicciones con perspectiva de género.

A título de ejemplo, se ofrece relación de cursos realizados:

ACCIÓN FORMATIVA	DIRIGIDO A	DIRIGIDO A (Detalle)
Acompañamiento sistémico	TECNICOS	Técnico Proyecto Pausa - VF
Escuela de Caridad	TECNICOS	Técnicos Pr. Pausa y ECC
Autonomía y desinstitucionalización en programas de acción social	TECNICOS	Técnicos Programa Personas sin Hogar
Salud Mental en adolescentes	TECNICOS	Técnicos Programa Menores y familia
Liderazgo seguro y gestión emocional	TECNICOS	Técnicos con personal a cargo
Excel Básico	TECNICOS	Técnicos Programa Personas sin Hogar
Introducción datos y acciones en SICCE	TECNICOS	Técnicos Programa Menores y familia
Desarrollo comunitario	TECNICOS	Técnicos de Equipo de Apoyo al territorio
Claves para una comunidad sana y eficiente en Cáritas	TECNICOS	Técnicos de Equipo de Apoyo al territorio
Compliance - directivos	TECNICOS	Directivos - Secretario general
Formulación de proyectos	TECNICOS	Técnicos en general
Identidad y género en adolescentes	TECNICOS	Técnicos Programa Menores y familia
Protección de datos	TECNICOS	Técnicos en general
LOPIVI	AMBOS	Técnicos y voluntariado
Manipulador de alimentos	AMBOS	Técnicos y voluntariado

En 2024, se han llevado a cabo hasta catorce acciones formativas en las que han participado 231 personas de las que 197 son mujeres. El número de horas totales de formación es de 26.796 horas resultado de multiplicar el número de horas de cada curso por el número de alumnos

Nº HORAS	Nº ALUMNOS	H	M
	1		1
66	2		2
12	24	3	21
12	13	3	10
12	21	2	19
12	15	3	12
2	6	1	5

4	15	1	14
13	14	1	13
6	1	1	
12	1		1
4			
3	87	18	69
4	27	3	24
20	7	1	6
(*)116	(*)231	(*)37	(*)197

Totales (\*)

El sistema de **promoción** en la entidad se fundamenta en la valía y antigüedad del candidato/a, sin embargo, ni el número de personas que componen la plantilla ni los perfiles del puesto altamente definidos, permiten un sistema de movilidad dinámico, aun así, en su puesto de existir vacantes en promoción el criterio de movilidad funcional y ascenso, además de la formación adecuada vendría determinada por la productividad y compromiso con la entidad.

La existencia de vacantes para la promoción profesional se comunica mediante el correo interno o intranet de Cáritas Diocesana de Oviedo postulándose la persona.

En el siguiente cuadro se retrata el número de variaciones derivadas de movilidad funcional en el año 2024. Solo hay un cambio en un hombre, el resto pertenece al género femenino.

Género	Fecha efectiva del cambio	Tipo de movilidad	Motivo	Puesto anterior	Valoración puesto anterior	Puesto del cambio	Valoración puesto del cambio
Mujer	01/02/2024	Cambio funciones	Necesidades Organizativas	Técnica de Comunicación / Técnica análisis Estudios	Grupo 2	Técnica POISES/ Técnica Análisis y Estudios	Grupo 2
Mujer	01/04/2024	Cambio funciones	Necesidades Organizativas	Técnica Proyecto CM	Grupo 2	Coordinadora CM	Grupo 2 + Plus responsabilidad
Mujer	05/03/2024	Cambio funciones	Necesidades Organizativas	P. Apoyo CM	Grupo3	P. Apoyo Santina	Grupo 3
Mujer	05/03/2024	Cambio funciones	Necesidades Organizativas	P. Apoyo SANTINA	Grupo3	P. Apoyo CM	Grupo 3
Mujer	06/05/2024	Cambio funciones	Necesidades Organizativas	P. Apoyo CM	Grupo 3	Técnica de Proyecto (Educativa de Calle)	Grupo 3 + Funciones superiores que consolida categoría a los 6 meses (05/11/2024)
Mujer	01/06/2024	Cambio funciones	Necesidades Organizativas	Técnica EAT	Grupo 2	Responsable EAT	Grupo 1
Mujer	14/06/2024	Compatibilización funciones	Necesidades Organizativas	Técnica Prospección	Grupo 2	Técnica EDE	Grupo 2
Mujer	14/10/2024	Compatibilización funciones	Necesidades Organizativas temporales	Técnica análisis y Estudios (Referente SICCE)	Grupo 2	Técnica Análisis y Estudios (Referente SICCE) / Funciones e programa Personas Privadas de Libertad	Grupo 2





Mujer	25/10/2024	Cambio funciones	Promoción	Cuidador Nocturno "Santina"	Grupo 3+ Nocturnidad + Desplazamiento	Técnica Proyecto (Educatora CM)	Grupo 2
Mujer	23/10/2024	Cambio funciones	Propuesta de cambio de centro	P. Apoyo (CM)	Grupo 3+ Turnicidad	Cuidador Nocturno Santina	Grupo 3 + Nocturnidad + desplazamiento
Mujer	16/10/2024	Compatibilización funciones	Necesidades Organizativas	Técnica análisis y Estudios (Referente SICCE)	Grupo 2	Técnica análisis y Estudios (Referente SICCE) + Refuerzo EAT Gijón	Grupo 2
Hombre	01/11/2024	Cambio contrato	Necesidades Organizativas		Grupo 3	P. Apoyo (Fijo discontinuo para necesidades)	Grupo 3

Es así que, en el área de formación, clasificación profesional, y promoción concluimos que no hay discriminación en la clasificación profesional, que las mujeres y los hombres tienen las mismas oportunidades de promoción profesional y que el acceso a la formación es igual para toda la plantilla, precisamente derivado del perfil estructurado y feminizado de la plantilla.

### Área Conciliación

Con la misma dinámica se ofrece relación de permisos retribuidos solicitados por el personal de la entidad y sus causas.

fecha solicitud	género	permisos retribuidos	observaciones
07/03/2024	hombre	Acompañamiento médico (2º grado)	Acompañamiento a medico a hermana
11/03/2024	hombre	Acompañamiento médico (2º grado)	Acompañamiento a medico a hermana
15/10/2024	hombre	Acompañamiento médico (2º grado)	Acompañamiento a hermana
15/03/2024	hombre	Acompañamiento médico (2º grado)	Acompañamiento a medico a hermana
24/04/2024	hombre	Acompañamiento médico (2º grado)	Acompañamiento a medico a hermana
24/09/2024	hombre	Acompañamiento médico (2º grado)	Acompañamiento a hermana
24/09/2024	hombre	Acompañamiento médico (2º grado)	Acompañamiento a hermana
09/10/2024	hombre	Acompañamiento médico (1º grado)	Acompañamiento a mujer
10/11/2024	hombre	Acompañamiento médico (2º grado)	Acompañamiento a medico a hermana
12/12/2024	hombre	Acompañamiento médico (2º grado)	Acompañamiento a medico a hermana
08/01/2024	mujer	Acompañamiento médico (1º grado)	Acompañamiento a suegra
08/01/2024	mujer	Acompañamiento médico (1º grado)	Acompañamiento médico a hijo
08/01/2024	mujer	Acompañamiento médico (1º grado)	Acompañamiento a su padre
11/01/2024	mujer	Acompañamiento médico (1º grado)	Acompañamiento a urgencia a padre

16/01/2024	mujer	Acompañamiento médico (1 <sup>er</sup> grado)	Acompañamiento médico a hijo
12/01/2024	mujer	Acompañamiento médico (1 <sup>er</sup> grado)	Acompañamiento médico a padre
29/01/2024	mujer	Permiso retribuido (Máximo 8 horas anuales) - Plan igualdad	Reunión colegio: 30 minutos (15:30-16:00)
30/01/2024	mujer	Acompañamiento médico (1 <sup>er</sup> grado)	Acompañamiento médico a hijo
01/02/2024	mujer	Permiso retribuido (Máximo 8 horas anuales) - Plan igualdad	Reunión instituto 1 horas (09 :00-10:00)
08/02/2024	mujer	Teletrabajo	8-9 de febrero por enfermedad menor
13/02/2024	mujer	Acompañamiento médico (1 <sup>er</sup> grado)	Acompañamiento médico a hijo
26/02/2024	mujer	Permiso retribuido (Máximo 8 horas anuales) - Plan igualdad	Reunión Colegio solicita 1 hora (14:00 - 15:00)
28/02/2024	mujer	Acompañamiento médico (1 <sup>er</sup> grado)	Acompañamiento médico a hija
26/02/2024	mujer	Acompañamiento médico (1 <sup>er</sup> grado)	Acompañamiento médico a hijo
06/03/2024	mujer	Acompañamiento médico (1 <sup>er</sup> grado)	Acompañamiento médico a hija
12/03/2024	mujer	Acompañamiento médico ((1 <sup>er</sup> grado)	Acompañamiento médico a hijo
29/01/2024	mujer	Permiso retribuido (Máximo 8 horas anuales) - Plan igualdad	Reunión colegio 2 horas minutos (14:00-16:00)
12/03/2024	mujer	Acompañamiento médico ((1 <sup>er</sup> grado)	Acompañamiento a padre a médico
25/03/2024	hombre	Fuerza Mayor	Jornada Laboral (8 horas) - 1 día
02/04/2024	mujer	Acompañamiento médico (1 <sup>er</sup> grado)	Acompañamiento a medico a hijo
11/04/2024	mujer	Fuerza Mayor	Ausencia de 2 horas para recoger a niño en guardería por enfermedad.
03/05/2024	mujer	Acompañamiento médico (1 <sup>er</sup> grado)	Acompañamiento a medico a hijo
19/04/2024	mujer	Acompañamiento médico (2º grado)	Acompañamiento a abuela materna
29/04/2024	mujer	Permiso retribuido (Máximo 8 horas anuales) - Plan igualdad	Reunión en colegio (1 hora)
08/05/2024	mujer	Acompañamiento médico (1 <sup>er</sup> grado)	Acompañamiento a hijo a médico
06/05/2024	mujer	Acompañamiento médico (1 <sup>er</sup> grado)	Acompañamiento a hijo a médico
16/05/2024	mujer	Permiso retribuido (Máximo 8 horas anuales) - Plan igualdad	Reunión Colegio solicita 1:15 minutos (14:00 - 15:15)
21/05/2024	mujer	Permiso retribuido (Máximo 8 horas anuales) - Plan igualdad	Reunión colegio 1,5 horas (16:00-17:30)
17/05/2024	mujer	Acompañamiento médico (1 <sup>er</sup> grado)	Acompañamiento a hijo a médico
16/05/2024	mujer	Acompañamiento médico (1 <sup>er</sup> grado)	Acompañamiento a hijo a médico
22/05/2024	mujer	Acompañamiento médico (1 <sup>er</sup> grado)	Acompañamiento a hija a médico
28/05/2024	mujer	Acompañamiento médico (1 <sup>er</sup> grado)	Acompañamiento a hijo a médico
30/05/2024	mujer	Acompañamiento médico (1 <sup>er</sup> grado)	Acompañamiento a hija a médico
03/06/2024	mujer	Acompañamiento médico (1 <sup>er</sup> grado)	Acompañamiento a madre a médico
22/05/2024	mujer	Acompañamiento médico (1 <sup>er</sup> grado)	Acompañamiento médico a padre
04/06/2024	mujer	Acompañamiento médico (1 <sup>er</sup> grado)	Acompañamiento a hija a médico
10/06/2024	mujer	Acompañamiento médico (1 <sup>er</sup> grado)	Acompañamiento a hijo a médico



13/06/2024	mujer	Acompañamiento médico (1 <sup>er</sup> grado)	Acompañamiento a hija a médico
14/06/2024	mujer	Acompañamiento médico (1 <sup>er</sup> grado)	Acompañamiento a hija a médico
26/06/2024	mujer	Acompañamiento médico (1 <sup>er</sup> grado)	Acompañamiento a hijo a médico
28/06/2024	mujer	Fuerza Mayor	1 día enfermedad nocturna de madre
02/07/2024	mujer	Permiso retribuido (Máximo 8 horas anuales) - Plan igualdad	1 hora. Recogida de notas
07/06/2024	mujer	Permiso retribuido (Máximo 8 horas anuales) - Plan igualdad	8:45-9:30 matricula guardería
28/06/2024	mujer	Acompañamiento médico (1 <sup>er</sup> grado)	Acompañamiento a padre a médico
08/07/2024	mujer	Acompañamiento médico (1 <sup>er</sup> grado)	Acompañamiento a madre a médico
18/07/2024	mujer	Teletrabajo	Teletrabajo por enfermedad niño (hasta que de negativo en COVID)
11/07/2024	mujer	Permiso retribuido (Máximo 8 horas anuales) - Plan igualdad	Reunión guardería: 1 hora
15/07/2024	mujer	Acompañamiento médico (1 <sup>er</sup> grado)	Acompañamiento a hija a médico
31/07/2024	mujer	Acompañamiento médico (1 <sup>er</sup> grado)	Acompañamiento a madre a médico
02/09/2024	mujer	Acompañamiento médico (1 <sup>er</sup> grado)	Acompañamiento a hijo a médico
04/09/2024	mujer	Permiso retribuido (Máximo 8 horas anuales) - Plan igualdad	Reunión en Escuela Infantil (1,5 horas)
03/09/2024	mujer	Permiso retribuido (Máximo 8 horas anuales) - Plan igualdad	Reunión en Escuela Infantil (1,5 horas)
05/09/2024	mujer	Permiso retribuido (Máximo 8 horas anuales) - Plan igualdad	Reunión Colegio: 12.15 a 13.00 (45 min)
16/09/2024	mujer	Acompañamiento médico (2 <sup>o</sup> Grado)	acompañamiento a sus dos abuelos
16/09/2024	mujer	Acompañamiento médico (1 <sup>er</sup> grado)	Acompañamiento a hijo a médico
23/09/2024	mujer	Teletrabajo	Enfermedad hijo
25/09/2024	mujer	Acompañamiento médico (1 <sup>er</sup> grado)	Acompañamiento a hijo a médico
02/10/2024	mujer	Acompañamiento médico (1 <sup>er</sup> grado)	Acompañamiento médico a padre
16/09/2024	mujer	Acompañamiento médico (1 <sup>er</sup> grado)	Acompañamiento a hijo a médico
26/09/2024	mujer	Acompañamiento médico (1 <sup>er</sup> grado)	Acompañamiento a hijo a médico
07/10/2024	mujer	Acompañamiento médico (1 <sup>er</sup> grado)	Acompañamiento a hijo a médico
07/10/2024	mujer	Acompañamiento médico (1 <sup>er</sup> grado)	Acompañamiento a madre a médico
10/10/2024	mujer	Permiso retribuido (Máximo 8 horas anuales) - Plan igualdad	Reunión colegio
09/10/2024	mujer	Acompañamiento médico (1 <sup>er</sup> grado)	Acompañamiento a hijo a médico
10/10/2024	mujer	Acompañamiento médico (1 <sup>er</sup> grado)	Acompañamiento a hijo a médico
10/10/2024	mujer	Acompañamiento médico (1 <sup>er</sup> grado)	Acompañamiento a madre a Médico
11/10/2024	mujer	Acompañamiento médico (1 <sup>er</sup> grado)	Acompañamiento a medico a hijo
11/10/2024	mujer	Acompañamiento médico (1 <sup>er</sup> grado)	Acompañamiento a padre a Médico
16/10/2024	mujer	Teletrabajo	17 y18 por Plan de igualdad
23/10/2024	mujer	Teletrabajo	23, 24 y 25 de octubre por plan igualdad

22/10/2024	mujer	Acompañamiento médico (2º grado)	Acompañamiento a abuela materna
25/10/2024	mujer	Teletrabajo	Enfermedad hijo
24/10/2024	mujer	Acompañamiento médico (1º grado)	Acompañamiento a hijo a médico
28/10/2024	mujer	Acompañamiento médico (2º grado)	Acompañamiento a abuela materna
31/10/2024	mujer	Acompañamiento médico (1º grado)	Acompañamiento a madre a médico
08/11/2024	mujer	Acompañamiento médico (1º grado)	Acompañamiento a hijo a médico
11/11/2024	mujer	Acompañamiento médico (1º grado)	Acompañamiento a hijo a médico
12/11/2024	mujer	Acompañamiento médico (1º grado)	Acompañamiento a hijo a médico
14/11/2024	mujer	Acompañamiento médico (1º grado)	Acompañamiento a hijo a médico
14/11/2024	mujer	Teletrabajo	Atención a menor enfermo (14,15 y 18 nov)
21/11/2024	mujer	Acompañamiento médico (1º grado)	Acompañamiento a médico a padre y teletrabajo ese día
25/11/2024	mujer	Acompañamiento médico (1º grado)	Teletrabajo por enfermedad hijo (26-29 nov)
25/11/2024	mujer	Acompañamiento médico (1º grado)	Acompañamiento a madre a médico
25/11/2024	mujer	Acompañamiento médico (1º grado)	Teletrabajo por enfermedad hija
26/11/2024	mujer	Acompañamiento médico (1º grado)	Acompañamiento a padre a médico
21/11/2024	mujer	Acompañamiento médico (1º grado)	Acompañamiento a padre
04/12/2024	mujer	Acompañamiento médico (1º grado)	Reunión colegio (2 horas)
28/11/2024	mujer	Acompañamiento médico (1º grado)	Acompañamiento médico a hija
21/11/2024	mujer	Acompañamiento médico (1º grado)	Acompañamiento a hija
18/12/2024	mujer	Permiso retribuido (Máximo 8 horas anuales) - Plan igualdad	Reunión colegio
16/12/2024	mujer	Acompañamiento médico (1º grado)	Acompañamiento a padre
18/12/2024	mujer	Acompañamiento médico (1º grado)	Acompañamiento a hijo a médico
20/12/2024	mujer	Acompañamiento médico (1º grado)	Acompaña a medico a abuela
05/09/2024	mujer	Acompañamiento médico (1º grado)	Acompañamiento a madre a médico

Relación de situaciones por nacimiento y cuidado de menor iniciadas en el periodo de referencia:

Sexo	Desc. Centro trabajo	Fecha alta	Fecha baja nac.	Fecha alta nac.	Tipo de nacimiento
mujer	Parroquia San Melchor	01/12/2023	03/07/2024	31/08/2024	Nacimiento y cuidado de menor
mujer	Arciprestal Oviedo	01/06/2020	02/10/2023	21/01/2024	Nacimiento y cuidado de menor
hombre	Llugarín	10/09/2023	17/07/2024	27/08/2024	Nacimiento y cuidado de menor



Relación de situaciones por reducción de jornada:

B	F	G	H	O	Y	
sexo	Fecha alta	Cód. co	Fecha baja	Horas t	Colectivo reducción jornada	Descripción colectivo SS
mujer	01/01/2018	100		35,35		18 Guarda legal por familiar
mujer	03/05/2017	189		35		16 Guarda legal por menor
mujer	01/12/2019	189		32		16 Guarda legal por menor
mujer	01/08/2014	189		35		16 Guarda legal por menor
mujer	01/01/2021	189		33,5		16 Guarda legal por menor
mujer	01/01/2021	189		33,5		16 Guarda legal por menor
mujer	01/01/2021	189		33		16 Guarda legal por menor

Seguramente derivado de la feminización de la plantilla el grueso de los permisos retribuidos y la totalidad de los descansos por nacimiento y cuidado de menor, así como de reducciones de jornada, pertenecen al género femenino.

### Área retribuciones

Para analizar las retribuciones en la entidad se ha llevado a cabo, según la legislación vigente, el registro salarial, y la auditoría retributiva, siendo que el registro salarial deberá reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo, aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados

El registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento.”

Así el registro salarial se realiza con el total de la población, esto es, todas las personas contratadas, en todas las ocasiones del año 2024 teniendo en cuenta sus retribuciones efectivas y retribuciones equiparadas.

Se concluye que existe consonancia entre la valoración de puestos de trabajo y la retribución percibida en cada puesto, de forma que a mayor valoración mayor retribución, sin sesgo de género alguno.

Es preciso insistir en la estructura del convenio colectivo que rige en la empresa para analizar el área de retribuciones.

## Área salud laboral

El número de bajas tanto mujeres como hombre que han necesitado la suspensión por enfermedad ha tenido la atención precisa.

mujer	26/01/2024	30/01/2024	5	Enfermedad	ENF. COMÚN
mujer	15/06/2024	20/06/2024	6	Enfermedad	ENF. COMÚN
mujer	17/01/2023	05/08/2024	196	Enfermedad	ENF. COMÚN
mujer	10/09/2024		113	Enfermedad	ENF. COMÚN
mujer	01/08/2022	31/03/2024	27	Enfermedad	ENF. COMÚN
hombre	13/02/2024	23/02/2024	11	Enfermedad	ENF. COMÚN
hombre	06/09/2024		117	Enfermedad	ENF. COMÚN
mujer	21/02/2024	25/02/2024	4	Accidente laboral	ACC. LABOR
mujer	28/05/2024	12/06/2024	16	Enfermedad	ENF. COMÚN
mujer	03/12/2024	06/12/2024	3	Accidente laboral	ACC. LABOR
mujer	02/12/2024	13/12/2024	12	Enfermedad	ENF. COMÚN
mujer	18/11/2024	07/02/2025	44	Enfermedad	ENF. COMÚN
mujer	29/01/2024	06/02/2024	9	Enfermedad	ENF. COMÚN
mujer	26/03/2024	30/04/2024	36	Enfermedad	ENF. COMÚN
mujer	10/06/2024	17/06/2024	8	Enfermedad	ENF. COMÚN
mujer	21/11/2024	23/01/2025	41	Enfermedad	ENF. COMÚN
mujer	17/06/2024	30/09/2024	106	Enfermedad	ENF. COMÚN
mujer	15/11/2024	18/11/2024	4	Enfermedad	ENF. COMÚN
mujer	09/01/2024	08/03/2024	60	Enfermedad	ENF. COMÚN
mujer	16/05/2024	24/05/2024	9	Enfermedad	ENF. COMÚN
mujer	15/10/2024	06/11/2024	23	Enfermedad	ENF. COMÚN
mujer	16/04/2024	19/04/2024	4	Enfermedad	ENF. COMÚN
mujer	16/01/2024	19/01/2024	4	Enfermedad	ENF. COMÚN
mujer	25/03/2024	04/10/2024	194	Enfermedad	ENF. COMÚN
mujer	17/06/2024	20/06/2024	4	Enfermedad	ENF. COMÚN
hombre	14/03/2024	17/03/2024	4	Enfermedad	ENF. COMÚN
hombre	22/10/2024		71	Enfermedad	ENF. COMÚN
mujer	18/04/2024	22/11/2024	219	Enfermedad	ENF. COMÚN
mujer	03/06/2024	05/06/2024	3	Enfermedad	ENF. COMÚN
mujer	07/06/2024	07/06/2024	1	Enfermedad	ENF. COMÚN
mujer	07/05/2024	10/05/2024	4	Enfermedad	ENF. COMÚN
mujer	14/10/2024	17/10/2024	4	Enfermedad	ENF. COMÚN
mujer	20/03/2024	22/03/2024	3	Enfermedad	ENF. COMÚN
mujer	12/06/2024	14/06/2024	3	Enfermedad	ENF. COMÚN
mujer	19/11/2024	26/11/2024	8	Enfermedad	ENF. COMÚN
mujer	15/04/2024	16/04/2024	2	Enfermedad	ENF. COMÚN



mujer	17/06/2024	24/06/2024	8	Enfermedad	ENF. COMÚN
hombre	06/11/2024		56	Enfermedad	ENF. COMÚN
mujer	15/11/2024	10/01/2025	47	Enfermedad	ENF. COMÚN
mujer	29/06/2023	25/11/2024	330	Enfermedad	ENF. COMÚN
mujer	22/02/2024	04/03/2024	11	Accidente laboral	ACC. LABOR
hombre	03/04/2024	12/04/2024	10	Enfermedad	ENF. COMÚN
hombre	06/06/2024	30/06/2024	25	Enfermedad	ENF. COMÚN
mujer	26/11/2024	29/11/2024	4	Enfermedad	ENF. COMÚN
hombre	05/01/2024	08/01/2024	4	Enfermedad	ENF. COMÚN
mujer	23/12/2024		9	Enfermedad	ENF. COMÚN
hombre	19/12/2022	10/04/2024	101	Enfermedad	ENF. COMÚN
hombre	23/10/2024	20/01/2025	70	Enfermedad	ENF. COMÚN
mujer	02/09/2024	31/01/2025	121	Enfermedad	ENF. COMÚN
mujer	16/07/2024	17/07/2024	2	Enfermedad	ENF. COMÚN
mujer	11/06/2024	14/06/2024	4	Enfermedad	ENF. COMÚN
hombre	06/03/2024	22/03/2024	17	Enfermedad	ENF. COMÚN
hombre	16/12/2024	18/12/2024	3	Enfermedad	ENF. COMÚN
hombre	20/12/2024	23/12/2024	4	Enfermedad	ENF. COMÚN
mujer	19/03/2024	20/03/2024	2	Enfermedad	ENF. COMÚN
mujer	02/05/2024		122	Enfermedad	ENF. COMÚN
mujer	29/04/2024	02/07/2024	65	Enfermedad	ENF. COMÚN
hombre	10/09/2024	22/09/2024	12	Accidente laboral	ACC. LABOR

Del destacado elenco anterior sí podemos ver que, de las bajas laborales, cuatro tiene su origen en el trabajo (accidentes laborales) de carácter leve y de corta duración y de las tres corresponden a mujeres y una a un hombre, correspondiendo el grueso a contingencia comunes y mujeres.

### Área de comunicación y lenguaje no sexista

La Entidad utiliza lenguaje inclusivo y no sexista derivado de su propia naturaleza social.

### Infrarrepresentación femenina

La Entidad está netamente feminizada por razones históricas y sociales.

Para facilitar entornos diversos e inclusivos: Se promoverá la heterogeneidad de la plantilla.

### Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

No se han producido supuestos de acoso sexual y por razón de sexo. Existe un protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Partiendo de la premisa de no existencia de supuestos de discriminación por razón de género en ninguna de las áreas vistas, podemos decir que los objetivos generales para este II Plan de Igualdad en Cáritas Diocesana de Oviedo, son los que siguen:

- Promover la composición equilibrada de la plantilla de la entidad.
- Formar en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres al personal de la plantilla, especialmente a las personas que componen la Comisión de Igualdad.
- Sensibilizar sobre la importancia de la corresponsabilidad en el ámbito doméstico y su influencia en el ámbito laboral.
- Asegurar la protección de los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género.
- Garantizar que el Plan de Prevención de RRLL de Cáritas Diocesana de Oviedo, tenga en cuenta el impacto diferencial que las condiciones de los puestos de trabajo tienen en la salud de hombres y de mujeres.

Y más concretamente: los objetivos generales y prioritarios pudieran concretarse en introducir la perspectiva de género en el análisis del área de salud laboral.

Para la consecución de los objetivos generales se establecerá un plan de acción que se recogerá en el bloque de MEDIDAS a adoptar para la consecución de la efectiva igualdad entre hombres y mujeres en el trabajo.

### **Área de violencia de género**

No se conocen casos que hayan afectado a la plantilla. Aun así, se añaden medidas para su prevención.





## AUDITORIA SALARIAL

El Art. 46.2.e) de la LOIHM, así como el Real Decreto 902/2020 de Igualdad Retributiva, establecen la obligación a las empresas que cuentan con un Plan de Igualdad de realizar una Auditoría Salarial. Auditoría que pretende obtener información sobre si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia retributiva. Deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad

Para la elaboración del informe sobre la auditoria retributiva de Caritas Diocesana de Oviedo, se ha establecido la siguiente metodología:

1. Determinación de los factores que corresponde analizar:
  - a. Retribuciones salariales, extrasalariales y beneficios sociales.
  - b. Naturaleza de las funciones que desempeña el/la trabajador/a.
  - c. Condiciones educativas y nivel académico.
  - d. Condiciones profesionales.
  - e. Factores relacionados con el desempeño.
  - f. Distribución del personal.
  - g. Situación personal de las personas trabajadoras.
2. Graduación de los puestos de trabajo con igual o distinto valor.
  - Mismo puesto.
  - Mismo momento (ejercicio cerrado).
  - Misma duración (año natural o fiscal).
  - Misma jornada (datos normalizados): Tiempo parcial, Reducciones de jornada, % de jornada que varía dentro del período de referencia.
3. Segmentación de la plantilla.
4. Análisis de los datos obtenidos.
5. Diseñar el plan de actuación.
6. Puesta en marcha.

Según el Real Decreto 902/2020, todas las empresas obligadas en esa fecha a tener, plan de igualdad, entre las que se haya de Caritas Diocesana de Oviedo, deben tener realizada la auditoría salarial en aras de que la misma se incluya en el plan de igualdad. La aplicación de lo establecido en el RD 902/2020 para las auditorías retributivas seguirá la misma aplicación paulatina que figura en la disposición transitoria décima segunda de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Al efecto, está pactado que, la auditoría retributiva elaborada por la Institución tendrá la misma vigencia que la de su Plan de igualdad.

Para el presente informe se ha tenido en cuenta lo dispuesto en el Artículo 8 del Real Decreto 902/2021 que al efecto y en relación con el contenido de la auditoría retributiva impone las siguientes obligaciones para la empresa:

*1. Realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa. El diagnóstico requiere:*

- La evaluación de los puestos de trabajo tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción. La valoración de puestos de trabajo tiene por objeto realizar una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta su incidencia y permitiendo la asignación de una puntuación o valor numérico al mismo. Los factores de valoración deben ser considerados de manera objetiva y deben estar vinculados de manera necesaria y estricta con el desarrollo de la actividad laboral.*
- La valoración debe referirse a cada una de las tareas y funciones de cada puesto de trabajo de la empresa, ofrecer confianza respecto de sus resultados y ser adecuada al sector de actividad, tipo de organización de la empresa y otras características que a estos efectos puedan ser significativas, con independencia, en todo caso, de la modalidad de contrato de trabajo con el que vayan a cubrirse los puestos.*

*b) Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento.*

Dado que, a los efectos de valoración de los puestos de trabajo, serán de aplicación aquellos sistemas analíticos que garanticen el cumplimiento de los objetivos y exigencias establecidos en el presente artículo y de manera específica los criterios descritos en el artículo 4, se opta por la utilización de las herramientas que al efecto pone a disposición el Ministerio de Igualdad.

Con el informe de auditoría retributiva se pretende comprobar que el sistema retributivo de la Entidad, de manera transversal y completa, cumple con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia retributiva. A estos efectos, la auditoría retributiva de Caritas Diocesana de Oviedo permitirá definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudiera producirse en aras de garantizar la igualdad retributiva y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo. La auditoría retributiva es un diagnóstico que analiza el sistema de retribución implantado en la empresa y las posibles diferencias que marcan la brecha salarial entre hombres y mujeres. El objetivo se centra en detectar posibles causas o marcadores de desigualdad y evitarlos, incorporando un plan de actuación en la empresa con acciones correctoras donde interviene un cronograma, actuaciones, objetivos, así como las personas que van a ser las encargadas de ejecutar dichas acciones dentro de la Institución.



Al objeto anteriormente descrito, la empresa ha facilitado procedimientos y bases de datos necesarias para la elaboración del diagnóstico retributivo, entre los que se encuentran:

- Objetivo de la auditoría retributiva de la entidad.
- Convenio Colectivo de aplicación.
- Información relativa a la contratación de los empleados/as (sexo, fecha de contratación y de fin de contrato, tipo de jornada, puesto, área, convenio, retribuciones, etc.).
- Registros retributivos años 2024.
- Herramienta de Valoración de Puestos de Trabajo.

#### Mención especial al área de RETRIBUCIONES EFECTIVAS

Se realiza la recogida de toda la información de las retribuciones efectivamente percibidas en el período de referencia (año dos mil veinticuatro) por la plantilla de la empresa, para cada una de las situaciones contractuales y, sus promedios y medianas. Dicha información segregada por género, grupo profesional, categoría, nivel y puesto incluyendo la totalidad de las percepciones salariales y extrasalariales normalizados todos.

#### OBSERVACIONES.

La estructura salarial del convenio es la siguiente:

- a. Salario base.
- b. Complementos salariales.
- c. Otras percepciones compensatorias.
- d. Pagas extraordinarias.

Todas las retribuciones tienen carácter de compensación bruta anual.

A las anteriores cantidades, en su caso, se podrán adicionar, atendiendo a circunstancias distintas a la unidad de tiempo otros complementos, a saber:

1. Complementos salariales personales:
  1. 1 Complemento «ad personam».
  1. 2 Complemento Salarial Personal

2. Complementos salariales de puesto de trabajo:

Los complementos de puesto de trabajo son aquellos de índole funcional que retribuyen las características del puesto de trabajo o la forma de realizar la actividad profesional. La percepción de estos complementos depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto de trabajo, por lo que no tienen carácter consolidable en cuanto a su percepción una vez que dejen de producirse las circunstancias que los originaron.

2. 1 Complemento de nocturnidad.
  2. 2 Complemento de trabajo a turnos.
  2. 3 Complemento de Responsabilidad, Coordinación y Proyecto:

## 3. Complemento salarial de cantidad o calidad de trabajo:

- 3. 1 Complemento por Guardia y/o Expectativa:
- 3. 2 Complemento de plena dedicación:
- 3. 3 Complemento de Experiencia profesional:

## C) Otras percepciones compensatorias.

- 1. Complemento por trabajo en sábados, domingos y festivos.
- 2. Complemento por festivos de especial significación.

Todas las retribuciones, para los trabajadores o trabajadoras con jornada inferior a la jornada completa, serán proporcionales a las fijadas para un trabajador o trabajadora de igual grupo profesional que preste servicios a tiempo completo.

Se procede a la siguiente agrupación en consonancia con la valoración de puestos de trabajo.

- 1. GRUPO I. Grupo responsables de proyectos y área, que reúne todos los puestos directivos con mayor responsabilidad en relación con las funciones y personas a su cargo. Directores/as, Secretario/a, Titulados/as Superiores.
- 2. GRUPO II. Grupo de técnicos, mandos intermedios, coordinadores que orgánicamente sometidos a los anteriores, mantienen un alto nivel de autonomía, con responsabilidad en los proyectos y sobre las personas.
- 3. GRUPO III. Grupo de personal de apoyo en los proyectos incluida cocina, pero jerárquicamente sometidos al personal técnico y coordinador.
- 4. GRUPO IV. Operarios/as o personal de mantenimiento, limpieza y cuidados de carácter auxiliar.

Las retribuciones efectivas tenidas en consideración son la totalidad de las abonadas y que se desglosan, agrupadas en conceptos salariales, complementos y percepciones extrasalariales.

SALARIO BASE	Salario	C001	SALARIO BASE
RETRIBUCIONES FIJAS	Complemento	C012	C. DE EXPERIENCIA PROFESIONAL
RETRIBUCIONES FIJAS	Complemento	C015	AD PERSONAM
RETRIBUCION VARIABLE	Complemento	C046	COMPLEMENTO PLENA DEDICACION
RETRIBUCION VARIABLE	Complemento	C052	DIFERENCIA FUNCIONES SUPER CAT
RETRIBUCION VARIABLE	Complemento	C057	C. APOYO TERAPEUTICO
RETRIBUCION VARIABLE	Complemento	C177	P. CONOCIMIENTOS ESPECIALIZADO
RETRIBUCION VARIABLE	Complemento	C305	TURNICIDAD
RETRIBUCION VARIABLE	Complemento	C306	C.RESPONSABILIDAD
RETRIBUCION VARIABLE	Complemento	C310	COMPL.DE PROYECTO SIGNIFICATIV
RETRIBUCION VARIABLE	Complemento	C325	PLUS NOCTURNIDAD
RETRIBUCION VARIABLE	Complemento	C326	COORDINACION AREA
RETRIBUCION VARIABLE	Complemento	C327	PLUS COORDINADOR
RETRIBUCION VARIABLE	Complemento	C335	HORAS COMPLEMENTARIAS
RETRIBUCION VARIABLE	Complemento	C345	SAB, DOM, FESTIVOS art.51.1.a



PERCEPCIONES EXTRASALARIALES	Percepción extrasalarial	C347	PLUS DESPLAZAMIENTO
RETRIBUCION VARIABLE	Complemento	C348	SAB, DOM, FESTIVOS art.51.1.b
RETRIBUCION VARIABLE	Complemento	C349	FESTIVOS ESPECIAL SIGNIFICACIO
PERCEPCIONES EXTRASALARIALES	Percepción extrasalarial	C379	KILOMETRAJE EXENTO
PERCEPCIONES EXTRASALARIALES	Percepción extrasalarial	C380	KILOMETRAJE SUJETO
PERCEPCIONES EXTRASALARIALES	Percepción extrasalarial	C380	KILOMETRAJE SUJETO
PAGAS EXTRAS	Complemento	C700	PAGA EXTRA DE VERANO
PAGAS EXTRAS	Complemento	C705	PAGA EXTRA DE NAVIDAD
PAGAS EXTRAS	Complemento	C705	PAGA EXTRA DE NAVIDAD
PERCEPCIONES EXTRASALARIALES	Percepción extrasalarial	C754	GARANTIA I.T.
PERCEPCIONES EXTRASALARIALES	Percepción extrasalarial	C755	GARANTIA I.T. ACCIDENTE
PERCEPCIONES EXTRASALARIALES	Percepción extrasalarial	C760	GARANTIA I.T. ENFERMEDAD
PERCEPCIONES EXTRASALARIALES	Percepción extrasalarial	C775	GARANTIA I.T. ENFERM. HOSPITAL
PERCEPCIONES EXTRASALARIALES	Percepción extrasalarial	T951	PRESTAC. S. SOCIAL ENFERMEDAD

\* En el modelo 190, que recoge el resumen de percepciones y retenciones realizadas en el año correspondiente no se han observado desviaciones coincidiendo fielmente la percepción y retención con el registro salarial real.

## CONCLUSIONES

### a. ¿Existen diferencias salariales entre mujeres y hombres que ocupan las mismas categorías?

No se aprecian diferencias salariales entre mujeres y hombre que ocupen misma posición, los salarios resultan homogéneos en los departamentos y áreas de estudio que han sido todos los de la empresa.

Para conocer si existe brecha salarial, una vez hemos determinado los importes efectivamente pagados a cada uno de los empleados de la organización, obtendremos el salario medio efectivo de los hombres (salario efectivo hombres) y el salario medio efectivo de mujeres (salario efectivo mujeres), obteniendo la brecha salarial promedio de toda la organización y por agrupaciones de puestos de igual valor, procediendo a calcular la diferencia entre el salario medio bruto de los hombres y el salario medio bruto de las mujeres, y esta cifra dividirla por el salario medio bruto de los hombres. El resultado se multiplica por 100, dando lugar a un porcentaje, que es lo que se conoce como brecha salarial de género de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\text{Brecha efectiva} = \frac{\text{salario efectivo hombre} - \text{salario efectivo mujer}}{\text{salario efectivo hombre}} \times 100$$

El resultado se expresa como un porcentaje. Si el valor es positivo, significa que la cantidad correspondiente a las mujeres es inferior a la de los hombres, en el porcentaje expresado. Si es negativo, la interpretación es la contraria.

Se retrata en las siguientes gráficas las medias y medias obtenidas del registro salarial.

**IMPORTE EQUIPARADO. MEDIA.**

Media de las percepciones a los trabajadores de sexo masculino	19.723,29
Media de las percepciones a los trabajadores de sexo femenino	23.262,53
Porcentaje diferencia	-17,94%

**IMPORTE EQUIPARADO. MEDIANA.**

Mediana de las percepciones a los trabajadores de sexo masculino	20.156,40
Mediana de las percepciones a los trabajadores de sexo femenino	22.237,57
Porcentaje diferencia	-10,33%

**EMPRESAS CON AUDITORIA RETRIBUTIVA**

Las agrupaciones retratadas según la valoración de puestos de trabajo para la entidad de la empresa resultan como sigue:

**IMPORTE EQUIPARADOS POR AGRUPACIONES.MEDIANAS**

Agrupación	Descr. grupo profesional	Tipo valor	Nº hombres	Nº mujeres	% Desviación *
1	GRUPO 1	Salario	2	14	-5,13%
1	GRUPO 1	Complemento	2	12	55,49%
1	GRUPO 1	Complemento	2	14	-5,83%
1	GRUPO 1	Complemento	2	11	-63,10%
1	GRUPO 1	Percepción extrasalarial	0	8	0,00%
1	GRUPO 2	Salario	12	63	0,00%
1	GRUPO 2	Complemento	4	43	34,11%
1	GRUPO 2	Complemento	12	63	1,61%
1	GRUPO 2	Complemento	7	40	28,88%
1	GRUPO 2	Percepción extrasalarial	2	28	88,26%
2	GRUPO 3	Salario	19	59	0,00%
2	GRUPO 3	Percepción extrasalarial	5	16	47,58%
2	GRUPO 3	Complemento	16	57	40,38%
2	GRUPO 3	Complemento	19	59	0,00%
2	GRUPO 3	Complemento	6	11	-0,42%
3	GRUPO 4	Salario	12	20	-1,11%
3	GRUPO 4	Percepción extrasalarial	2	3	-222,16%
3	GRUPO 4	Complemento	9	10	-102,76%
3	GRUPO 4	Complemento	12	20	-1,95%
3	GRUPO 4	Complemento	2	4	-89,51%



### IMPORTE EQUIPARADOS POR AGRUPACIONES.PROMEDIOS

Agrupación	Descr. grupo profesional	Tipo valor	Nº hombres	Nº mujeres	% Desviación *
1	GRUPO 1	Salario	2	14	-2,30%
1	GRUPO 1	Complemento	2	12	59,11%
1	GRUPO 1	Complemento	2	14	-7,70%
1	GRUPO 1	Complemento	2	11	-67,33%
1	GRUPO 1	Percepción extrasalarial	0	8	0,00%
1	GRUPO 2	Salario	12	63	-0,68%
1	GRUPO 2	Complemento	4	43	42,59%
1	GRUPO 2	Complemento	12	63	-2,32%
1	GRUPO 2	Complemento	7	40	-4,32%
1	GRUPO 2	Percepción extrasalarial	2	28	56,25%
2	GRUPO 3	Salario	19	59	-0,07%
2	GRUPO 3	Percepción extrasalarial	5	16	-29,45%
2	GRUPO 3	Complemento	16	57	37,36%
2	GRUPO 3	Complemento	19	59	1,31%
2	GRUPO 3	Complemento	6	11	36,46%
3	GRUPO 4	Salario	12	20	-3,10%
3	GRUPO 4	Percepción extrasalarial	2	3	-353,46%
3	GRUPO 4	Complemento	9	10	72,29%
3	GRUPO 4	Complemento	12	20	-4,39%
3	GRUPO 4	Complemento	2	4	-154,35%

De los datos supra expuestos se aprecia que el salario formado por el salario base o las pagas extraordinarias es prácticamente idéntico entre hombres y mujeres, produciéndose ligerísimas variaciones por las propias operaciones de normalización.

Descr. grupo profesional	Descripción	Tipo valor	Nº Hombres	Nº Mujeres	Media aritmética Hombres	Media aritmética Mujeres	% Desviación *
GRUPO 1	SALARIO BASE	Salario	2	14	20.103,00	20.565,17	-2,30%
GRUPO 2	SALARIO BASE	Salario	12	63	18.634,73	18.760,66	-0,68%
GRUPO 3	SALARIO BASE	Salario	19	59	16.779,76	16.791,43	-0,07%
GRUPO 4	SALARIO BASE	Salario	12	20	14.216,88	14.658,19	-3,10%

Descr. grupo profesional	Descripción	Tipo valor	Nº Hombres	Nº Mujeres	Mediana Hombres	Mediana Mujeres	% Desviación *
GRUPO 1	SALARIO BASE	Salario	2	14	20.103,00	21.133,68	-5,13%
GRUPO 2	SALARIO BASE	Salario	12	63	19.072,32	19.072,32	0,00%
GRUPO 3	SALARIO BASE	Salario	19	59	16.719,48	16.719,60	0,00%
GRUPO 4	SALARIO BASE	Salario	12	20	14.574,96	14.736,92	-1,11%

Descr. grupo profesional	Descripción	Tipo valor	Nº Hombres	Nº Mujeres	Media aritmética Hombres	Media aritmética Mujeres	% Desviación *
GRUPO 1	PAGAS EXTRAS	Complemento	2	14	3.802,08	4.094,84	-7,70%
GRUPO 2	PAGAS EXTRAS	Complemento	12	63	3.546,14	3.628,50	-2,32%
GRUPO 3	PAGAS EXTRAS	Complemento	19	59	2.847,24	2.809,88	1,31%
GRUPO 4	PAGAS EXTRAS	Complemento	12	20	2.369,50	2.473,45	-4,39%

Descr. grupo profesional	Descripción	Tipo valor	Nº Hombres	Nº Mujeres	Mediana Hombres	Mediana Mujeres	% Desviación *
GRUPO 1	PAGAS EXTRAS	Complemento	2	14	3.802,08	4.023,87	-5,83%
GRUPO 2	PAGAS EXTRAS	Complemento	12	63	3.284,76	3.231,78	1,61%
GRUPO 3	PAGAS EXTRAS	Complemento	19	59	2.786,64	2.786,76	0,00%
GRUPO 4	PAGAS EXTRAS	Complemento	12	20	2.429,16	2.476,50	-1,95%

Descr. grupo profesional	Descripción	Tipo valor	Nº Hombres	Nº Mujeres	Mediana Hombres	Mediana Mujeres	% Desviación *
GRUPO 1	PAGAS EXTRAS	Complemento	2	14	3.802,08	4.023,87	-5,83%
GRUPO 2	PAGAS EXTRAS	Complemento	12	63	3.284,76	3.231,78	1,61%
GRUPO 3	PAGAS EXTRAS	Complemento	19	59	2.786,64	2.786,76	0,00%
GRUPO 4	PAGAS EXTRAS	Complemento	12	20	2.429,16	2.476,50	-1,95%

**b. ¿Hay otro tipo de desigualdades relacionadas, por ejemplo, con los horarios y las tareas realizadas?**

No existen desigualdades en horarios, clasificación profesional, contratación, selección o tareas a desarrollar pues la valoración es básicamente neutra, al no estar originada por motivos de trato desigual entre hombre y mujeres. sí bien, los horarios nocturnos siguen siendo a los que el género masculino acude y la mujer suele rechazar este horario, lo que puede producir desviaciones en los complementos variables o relacionados con el puesto de trabajo.

**c. De existir alguna diferencia ¿Cuáles pueden ser las causas de estas diferencias?**

De los datos ofrecidos, es claro que, los salarios en el conjunto de la entidad están estandarizados puesto que el Convenio Colectivo es la batuta que tutoriza su composición según el grupo profesional. Esto es, según la persona trabajadora está adscrita a un grupo profesional u otro en función de su labor o puesto de trabajo tiene garantizado un salario por aplicación del Convenio Colectivo.

Son las funciones y el propio puesto de trabajo el que determina la retribución.

Los puestos de mayor valor son los de mayor remuneración.

No existe sesgo de género.

Las retribuciones de las mujeres son mayores que las de los hombres porque ocupan puesto de trabajo de responsabilidad y/o mayor antigüedad, así en las retribuciones





fijas (complementos) como son el complemento de experiencia y ad persoman se aprecia la diferencia entre géneros (a favor de la mujer).

RETRIBUCIONES FIJAS	Complemento	C015	AD PERSONAM
RETRIBUCIONES FIJAS	Complemento	C012	C. DE EXPERIENCIA PROFESIONAL

Descripción	Tipo valor	Nº Hombres	Nº Mujeres	Media aritmética Hombres	Media aritmética Mujeres	% Desviación *
RETRIBUCIONES FIJAS	Complemento	5	35	5.734,54	5.863,56	-2,25%
RETRIBUCIONES FIJAS	Complemento	1	1	3.049,92	4.688,68	-53,73%
RETRIBUCIONES FIJAS	Complemento	1	0	7.615,48	0,00	0,00%
RETRIBUCIONES FIJAS	Complemento	0	1	0,00	689,97	0,00%
RETRIBUCIONES FIJAS	Complemento	1	3	618,15	1.711,05	-176,80%

Descripción	Tipo valor	Nº Hombres	Nº Mujeres	Media Hombres	Media Mujeres	% Desviación *
RETRIBUCIONES FIJAS	Complemento	5	35	5.426,40	5.575,68	-2,75%
RETRIBUCIONES FIJAS	Complemento	1	1	3.049,92	4.688,68	-53,73%
RETRIBUCIONES FIJAS	Complemento	1	0	7.615,48	0,00	0,00%
RETRIBUCIONES FIJAS	Complemento	0	1	0,00	689,97	0,00%
RETRIBUCIONES FIJAS	Complemento	1	3	618,15	1.252,67	-102,65%

En todo caso, del análisis por partidas salariales, podría darse la interpretación errónea de existencia de brecha salarial, por el efecto que producen complementos del puesto como por ejemplo el plus de nocturnidad y es que sencillamente el número de nocturnos realizados por hombres es mayor que el de las mujeres (retribuciones efectivas):

Descr. grupo profesional	Descripción	Tipo valor	Concepto	Descr. Concepto	Nº Hombres	Nº Mujeres	Media aritmética Hombres	Media aritmética Mujeres	% Desviación *
GRUPO 2	RETRIBUCION VARIABLE	Complemento	C325	PLUS NOCTURNIDAD	0	5	0	59,23	0
GRUPO 3	RETRIBUCION VARIABLE	Complemento	C325	PLUS NOCTURNIDAD	10	30	1187,81	456,11	0,6160076
GRUPO 4	RETRIBUCION VARIABLE	Complemento	C325	PLUS NOCTURNIDAD	2	6	2042,84	222,39	0,8911368

Una vez realizado el registro salarial de las retribuciones correspondientes al ejercicio 2024, es dable entender que, en Caritas Diocesana de Oviedo NO EXISTE Brecha Salarial entre hombres y mujeres.

**d. ¿Cuál es el porcentaje que ocupan las mujeres y los hombres en puestos directivos?**

Por los motivos antes expuestos, en la entidad objeto de análisis los puestos directivos están ocupados por hombres, pero en los puestos de rango o mando intermedio existe

una total feminización. Es destacable que, uno de los puestos de mayor rango ejecutivo de la entidad corresponde a una mujer como Directora diocesana (Doña Elsa Suárez Álvarez-Cascos) y, el segundo, a un hombre como Secretario General (Don Ramón Méndez -Navia Gómez), sin embargo, con anterioridad a esta legislatura, los cargos de Secretaría recayeron sobre sendas mujeres, lo que demuestra la postura aséptica sobre la ocupación de hombres y/o mujeres en cualquier puesto de la organización, incluidos los directivos.

**e. ¿Influye el proceso de contratación en la discriminación salarial?**

No existe discriminación salarial directa o indirecta sin que el proceso de contratación tenga influencia y sin soslayar la evidente feminización de la plantilla empresarial.



#### 4. OBJETIVOS del PLAN de IGUALDAD

Los objetivos generales del Plan de Igualdad serán:

- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres: Promoviendo la defensa del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.
- Integrar la perspectiva de género en la cultura de la empresa: A través de acciones formativas que faciliten el desarrollo de habilidades y competencias para ambos géneros.
- Garantizar la igualdad retributiva entre puestos de igual valor: Huyendo de los clichés sobre puestos de trabajo que sólo pueda desempeñar un género u otro, garantizando el acceso de todas las personas a cada categoría, y manteniendo un sistema retributivo justo para cada uno de ellos sin que existan diferencias salariales injustificadas.
- Facilitar la conciliación personal y laboral: Haciendo compatibles vida laboral y familiar de las personas trabajadoras, mejorando la calidad de vida no sólo de nuestros empleados, sino también de sus familias.
- Garantizar la salud laboral: Defendiendo la prevención de acoso por razón de sexo en la empresa, a través de un protocolo de actuación para estos casos.
- Defender nuestros valores: En definitiva, garantizar el cumplimiento de los principios no sólo legales, sino también éticos, que forman parte de nuestra imagen como entidad y de los valores que conforman nuestra cultura.

Los objetivos generales se refieren al conjunto del Plan, y a partir de ellos se desarrollan unos objetivos específicos, actuaciones, personas responsables, indicadores y/o criterios de seguimiento y calendario para cada una de las áreas que, con base al diagnóstico realizado, se intervienen. Así, se han reseñado como necesarias de intervención moderada las siguientes áreas: acceso a la empresa, selección, contratación, promoción, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, acoso sexual y/o por razón de sexo y, violencia de género.

Se señala como prioritaria cultura de la empresa y comunicación y sensibilización de la plantilla en materia de igualdad de oportunidades.

## 5. MEDIDAS de IGUALDAD

Se han establecido las siguientes medidas ordenadas según área de actuación para alcanzar cada uno de los objetivos expresados para ello se consideran objetivos:

- a. Garantizar el principio de acceso al empleo libre de sesgos de género y de discriminación;
- b. Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles y puestos de trabajo en donde exista infrarrepresentación femenina.

### 5.1 ÁREA de SELECCIÓN y CONTRATACIÓN

#### Objetivos Específicos del área:

- a. Garantizar el principio de acceso al empleo libre de sesgos de género y de discriminación.
- b. Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles y puestos de trabajo.
- c. Garantizar que todas las personas, independientemente de su género, identidad de género u orientación sexual, tengan las mismas oportunidades en los procesos de selección/promoción de personal que realice la empresa, asegurando así un acceso equitativo y justo para los colectivos de especial protección (mujeres, personas trans y miembros del colectivo LGTBI).
- d. Procurar la igualdad de oportunidades real y efectiva de promoción para las mujeres en los puestos de responsabilidad de la empresa, asegurando también oportunidades equitativas para los colectivos de especial protección, como las personas trans y miembros del colectivo LGTBI.

#### Medidas:

##### 5.1.1 Realizar seguimiento de evolución plantilla por género en los procesos de acceso y selección para los diferentes niveles jerárquicos y puestos de trabajo.

- Objetivos: garantizar el principio de acceso al empleo sin sesgos de género y de discriminación.
- Personas destinatarias: plantilla.
- Esta actualización se realizará anualmente para su revisión en las reuniones de la Comisión.
- Cronograma de implantación 12 meses.
- Responsable: Servicio de Desarrollo de Personas.
- Indicadores de seguimiento:
  - Número incorporaciones y ceses en la entidad durante ese año.
  - Puestos de trabajo y nivel jerárquico de dichas incorporaciones y ceses.
  - Valoración de esta información recogida Departamento de Personas.



- 5.1.2** Ampliar las fuentes de reclutamiento para tener personas candidatas, mujeres, en los puestos en los que se hallen menos representadas, con objeto de avanzar en el equilibrio de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo, especialmente para la cobertura de puestos masculinizados / feminizados.

Posibles fuentes de reclutamiento: Servicios Regionales de Empleo, Centros de Formación Profesional, Asociaciones de Mujeres, centros de orientación sociolaboral de los sindicatos, Colegios Profesionales, etc.

- Objetivos que persigue: Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles y puestos de trabajo.
- Personas destinatarias: Plantilla.
- Cronograma de implantación 6 meses.
- Responsable: Servicio de Desarrollo de Personas.
- Indicadores de seguimiento:
  - Número incorporaciones en la entidad mediante estos acuerdos.
  - Número de acuerdos establecidos y las empresas con las que se ha realizado.

- 5.1.3** Incorporar un breve párrafo en las ofertas de empleo, tanto internas como externas, donde se refleje el compromiso de la Entidad con la igualdad de oportunidades en el empleo entre mujeres y hombres.

- Objetivos que persigue: concienciación general para la efectiva igualdad entre hombres y mujeres.
- Personas destinatarias: Personas que acceden a la selección en procesos de selección y contratación.
- Cronograma de implantación: 12 meses.
- Responsable: Servicio de Desarrollo de Personas.
- Recursos asociados: Historial de procesos de selección.
- Indicadores de seguimiento:
  - Número de ofertas de empleo en las que se inserta el párrafo.

- 5.1.4** Elaborar las ofertas de empleo con un lenguaje e imágenes que no resulten sexistas ni respondan a estereotipos de género y que incluyan los requisitos objetivos del puesto de trabajo.

- Objetivos que persigue: concienciación general para la efectiva igualdad entre hombres y mujeres.
- Personas destinatarias: Personas que acceden a la selección en procesos de selección y contratación.
- Cronograma de implantación: 12 meses.
- Responsable: Servicio de Desarrollo de Personas.
- Recursos asociados: Historial de procesos de selección.
- Indicadores de seguimiento
  - Número de ofertas de empleo que incorporen lenguaje no sexista.

## 5.2 ÁREA de CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

### Objetivos Específicos del área:

- a. Garantizar el principio de Igualdad en el sistema de clasificación profesional.

### Medidas:

#### 5.2.1 Elaborar por escrito y comunicar a toda la plantilla los posibles itinerarios profesionales de la empresa.

- Objetivos que persigue: garantizar el principio de Igualdad en el sistema de clasificación profesional.
- Personas destinatarias: toda la plantilla.
- Cronograma de implantación: 24 meses.
- Responsable: Servicio de Desarrollo de Personas.
- Recursos asociados:
  - Un nuevo procedimiento.
  - Colaboración de empresa externa (si fuera preciso)
- Indicadores de seguimiento:
  - Nuevo procedimiento.

## 5.3. ÁREA de FORMACIÓN

### Objetivos Específicos del área:

- a. Establecer una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones formativas, dirigida a la plantilla en general y, especialmente, al personal encargado de la organización de la entidad, incluidos los/as trabajadores/as con reducción de jornada.
- b. Garantizar que la formación en la entidad sea accesible y contribuya al desarrollo profesional de los/as trabajadores/as de Cáritas, en igualdad de trato y oportunidades.

### Medidas:

#### 5.3.1 Plan de Formación anual.

- Objetivos que persigue: regular la formación en la entidad.
- Personas destinatarias: plantilla
- Cronograma de implantación: 12 meses.
- Responsable: Programa de Voluntariado y Formación.
- Recursos asociados: empresas proveedoras de formación
- Indicadores de seguimiento:
  - Plan Anual de Formación (FO-07-03.02).

#### 5.3.2 Realizar y ejecutar el Plan de Formación Anual con acciones formativas dentro de la jornada laboral, con medios adecuados, para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.



- Objetivo: garantizar que la formación en la entidad sea accesible y contribuya al desarrollo profesional de los/as trabajadores/as de Cáritas, en igualdad de trato y oportunidades.
- Cronograma de implantación: 12 meses.
- Responsable: Programa de Voluntariado y Formación.
- Indicadores:
  - % de formaciones realizadas en horario laboral con respecto al total de formaciones realizadas.

**5.3.3** Formar a los miembros de la Comisión de Seguimiento de la entidad en materia de políticas de Igualdad de Oportunidades, en procedimientos de seguimiento de Plan de igualdad e incluyendo además formación en acoso sexual y violencia de género y lenguaje inclusivo.

- Objetivos: establecer una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones formativas, dirigida a la plantilla en general y, especialmente, al personal encargado de la organización de la entidad, incluidas las personas trabajadoras con reducción de jornada.
- Personas destinatarias Comisión de Seguimiento
- Cronograma de implantación: 6 meses.
- Responsables:
  - Servicio de Desarrollo de Personas.
  - Programa de Voluntariado y Formación.
- Recursos asociados Empresas proveedoras de formación
- Indicadores de seguimiento
  - Registro de la acción/es formativas impartidas.
  - Número de personas que han participado desagregado por género.

**5.3.4** Campaña de sensibilización y formación a todo el personal en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, incluyendo el contenido del presente plan de igualdad, sus objetivos y medidas.

- Objetivos que persigue: establecer una cultura basada en la igualdad de trato y de oportunidades a través de acciones formativas, dirigida a la plantilla en general y, especialmente, al personal encargado de la organización de la entidad.
- Personas destinatarias: toda la plantilla (incluidas las personas trabajadoras con reducción de jornada).
- Cronograma de implantación: 12 meses.
- Responsables:
  - Servicio de Desarrollo de Personas.
  - Programa de Voluntariado y Formación.
- Recursos asociados: empresas proveedoras de formación.
- Indicadores de seguimiento:
  - Registro de la acción/es formativas impartidas.
  - Número de personas que han participado desagregado por género.

**5.3.5** Impartir acciones de formación y sensibilización específicas en materia de igualdad, como perspectiva de género, acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género; así como, sobre el plan de igualdad de la entidad a las personas que participan en los procesos de selección, clasificación profesional, contratación, promoción y formación, así como a todas aquellas personas responsables de la gestión de equipos o que intervengan en la implantación, seguimiento o ejecución del plan de igualdad.

- Personas destinatarias: personal implicado en procesos de selección y personal responsable de equipos.
- Cronograma de implantación: 12 meses.
- Responsables:
  - Servicio de Desarrollo de Personas.
  - Programa de Voluntariado y Formación.
- Recursos asociados: empresas proveedoras de formación.
- Indicadores de seguimiento:
  - Registro de las acciones formativas impartidas en la entidad.
  - Número de personas formadas por departamento, categoría y puesto de trabajo.

**5.3.6** Informar anualmente a la Comisión de Seguimiento sobre la participación de los trabajadores y las trabajadoras, según las funciones que desempeñen, en las acciones formativas realizadas, número hombres y mujeres, fechas de impartición, tipos de curso y número de horas.

- Objetivo: hacer seguimiento del cumplimiento de las medidas de formación del Plan de Igualdad.
- Cronograma de implantación: 12 meses
- Responsable: Programa de Voluntariado y Formación.
- Indicadores:
  - Número de comunicaciones realizadas.

#### **5.4. ÁREA de PROMOCION PROFESIONAL**

##### **Objetivos Específicos del área:**

- a. Establecer procedimientos de gestión de RRHH en base a una política de igualdad de oportunidades.

##### **Medidas:**

**5.4.1** Establecer un sistema de promoción profesional que garantice: la participación de todas las personas en condiciones de igualdad, que acogerse a medidas de conciliación no supongan ningún menoscabo en el acceso a las promociones de la entidad, etc.





- Objetivos: establecer procedimientos de gestión de RRHH en base a una política de igualdad de oportunidades.
- Personas destinatarias: toda la plantilla.
- Cronograma de implantación: 12 meses.
- Responsable: Servicio de Desarrollo de Personas.
- Recursos asociados: los propios de la entidad.
- Indicadores de seguimiento:
  - Número de personas que han promocionado bajo estas condiciones.

**5.4.2** Se mantendrá como medida ya recogida en el I Plan de Igualdad 2021-2025 de la entidad al respecto de la movilidad geográfica que 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.

- Personas destinatarias: toda la plantilla.
- Cronograma de implantación: Cuando exista.
- Responsable: Servicio de Desarrollo de Personas.
- Recursos asociados: los propios de la entidad.
- Indicadores de seguimiento:
  - Número de personas que han accedido a movilidad de puesto bajo estas condiciones.

**5.4.3** Se mantendrá como medida ya recogida en el I Plan de Igualdad 2021-2025 respecto de la posibilidad de 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.

- Objetivos: garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación.
- Personas destinatarias: toda la plantilla.
- Cronograma de implantación: Cuando Exista.
- Responsable: Servicio de Desarrollo de Personas.
- Recursos asociados: los propios de la entidad.
- Indicadores de seguimiento:
  - Número de solicitudes de promoción.
  - Número de denegaciones si existen y su causa.
  - Número de concesiones si existen y su causa.

## **5.5. ÁREA de CONDICIONES DE TRABAJO INCLUIDA LA AUDITORIA SALARIAL**

### **Objetivos Específicos del área:**

- a. Garantizar la igualdad de condiciones laborales sin sesgos de género, incluidas las condiciones salariales.

### **Medidas:**

**5.5.1** Cuestionario de satisfacción bienal en el cual se detecten necesidades entre la plantilla y la entidad relativas a conciliación con opción a propuestas de mejora.

- Objetivos: asegurar la búsqueda de mejoras en las condiciones de trabajo de la plantilla.
- Personas destinatarias: toda la plantilla.
- Cronograma de implantación: 36 meses.
- Responsable: Servicio de Desarrollo de Personas.
- Recursos asociados: los propios del servicio.
- Indicadores de seguimiento
  - Encuesta
  - Informe de los datos arrojados por dicha encuesta.

## **5.6. ÁREA de EJERCICIO CORRESPONSABLE de los DERECHOS de la VIDA PERSONAL, LABORAL y FAMILIAR**

### **Objetivos Específicos del área:**

- a. Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación.

### **Medidas:**

**5.6.1** Hacer llegar a la plantilla por el método que se considere más apropiado (correo electrónico, folleto informativo...) los permisos relacionados con el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral que recoge la normativa legal o convencional y las propias de la entidad.

- Objetivos: garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación.
- Personas destinatarias: toda la plantilla.
- Cronograma de implantación: 12 meses.
- Responsable: Servicio de Desarrollo de Personas.
- Recursos asociados: calendario y jornada laboral de la plantilla.
- Indicadores de seguimiento:
  - El propio documento
  - Número de informaciones y comunicaciones realizadas
  - Número de personas trabajadoras que han accedido a este documento
  - Número de modificaciones legislativas si se producen.

**5.6.2** Conforme al RD 1148/2011, de 29 de julio que regula la “Prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave”, según la ley 39/2010



de 22 de diciembre, la empresa estudiará en cada caso la posibilidad de ofrecer a las personas trabajadoras, siempre que sea posible, el favorecimiento de medidas de conciliación que ayuden a la organización de la persona trabajadora con el fin de organizar el tiempo de cuidado y atención de los menores con cáncer u otra enfermedad grave.

- Objetivos: garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación.
- Personas destinatarias: toda la plantilla.
- Cronograma de implantación: cuando exista.
- Responsable: Servicio de Desarrollo de Personas.
- Recursos asociados: calendario y jornada laboral de la plantilla.
- Indicadores de seguimiento
  - Número de personas trabajadoras que han solicitado este permiso.
  - Número de hombres / mujeres

**5.6.3** Garantizar que los permisos establecidos legalmente y las propias de la entidad, relacionados con la corresponsabilidad y la conciliación de la vida familiar y laboral, se cumplen, así como impedir que su ejercicio pueda suponer algún tipo de discriminación o perjuicio en términos de promoción y ascensos, retribución, acceso a la formación, así como una disminución en el resto de las condiciones laborales para lo que se recogerán datos de cada una de las medidas de conciliación y corresponsabilidad por frecuencia, tipo de permiso, tipo de contrato y sexo.

- Objetivos: Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación
- Personas destinatarias: toda la plantilla.
- Cronograma de implantación: 6 meses.
- Responsable: Servicio de Desarrollo de Personas.
- Recursos asociados: calendario y jornada laboral de la plantilla.
- Indicadores de seguimiento:
  - Medios por los que se ha notificado esta medida.
  - Número de personas que solicitan los permisos de conciliación.
  - Número de permisos de conciliación solicitados.
  - Número de permisos de conciliación denegados, en su caso, con expresión del motivo.

**5.6.4.** Las personas trabajadoras con menores a cargo en edad de educación infantil (0-6 años), dispondrán de flexibilidad horaria durante el periodo de adaptación del niño o la niña al centro escolar, desde el comienzo efectivo de la escuela en septiembre y por un periodo máximo de 15 días, consistiendo la misma en la posibilidad de ausentarse del trabajo por el tiempo imprescindible fichando salida-entrada, tanto para la entrada como recogida del menor, y recuperando dicho tiempo de ausencia en la jornada semanal de referencia o bien en cómputo mensual (septiembre); siempre que la organización del servicio y/o proyecto lo

permita y comunicando esta situación al Servicio de Desarrollo de Personas con la mayor antelación posible.

- Objetivo: mejorar las medidas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
- Cronograma de implantación: cuando exista.
- Responsable: Servicio de Desarrollo de Personas.
- Recursos: los disponibles en la Entidad.
- Indicadores:
  - Número trabajadoras/es que han utilizado esta medida.

**5.6.5.** Para personas con descendientes directos menores de 14 años (incluidos), licencia no retribuida de una semana a un mes al año, coincidiendo con el periodo vacacional escolar del menor con derecho a reserva de puesto de trabajo, pudiendo juntarlas a las vacaciones de dicho periodo.

- Objetivo: mejorar las medidas para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
- Cronograma de implantación: cuando exista.
- Responsable: Servicio de Desarrollo de Personas.
- Recursos asociados: los propios de la Entidad.
- Indicadores:
  - Número de trabajadoras/es que han utilizado esta medida.

**5.6.6** Recogida de datos de cada una de las medidas de conciliación y corresponsabilidad por frecuencia, tipo de permiso, tipo de contrato y sexo.

- Objetivos: garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación.
- Personas destinatarias: toda la plantilla.
- Cronograma de implantación: 36 meses.
- Responsable: Servicio de Desarrollo de Personas.
- Recursos asociados: los propios del Servicio.
- Indicadores de seguimiento:
  - Número de datos recogidos y documento de recogida de datos.

**5.6.7** Se mantendrá la medida prevista en el I Plan de igualdad 2021-2025, en relación con el 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.

- Objetivos: garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación.
- Personas destinatarias: toda la plantilla.
- Cronograma de implantación: Cuando exista.



- Responsable: Servicio de Desarrollo de Personas.
- Recursos asociados: calendario y jornada laboral de la plantilla.
- Indicadores de seguimiento:
  - Número de permisos solicitados.

**5.6.8** Se mantendrá la medida prevista en el I Plan de Igualdad 2021-2025, conservando el procedimiento ya previsto que permitirá solicitar modalidad de teletrabajo cuando el puesto no requiera presencia física en el mismo y 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 dependiente a cargo del trabajador/a.
- 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 a teletrabajo podrán solicitar un permiso retribuido recuperable en las circunstancias anteriores, es decir, la persona tendría que recuperar las horas en otro momento.

- Objetivos: garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación.
- Personas destinatarias: toda la plantilla.
- Cronograma de implantación: cuando exista.
- Responsable: Servicio de Desarrollo de Personas.
- Recursos asociados: los propios de la entidad.
- Indicadores de seguimiento:
  - Número de solicitudes de teletrabajo por motivos de conciliación.

**5.6.9** Se mantendrá la medida prevista en el I Plan de Igualdad 2021-2025, en relación con la autorización al trabajador/trabajadora al acompañamiento a citas médicas a menores/personas dependientes a su cargo y/o familiares hasta 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.

- Objetivos: garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación.
- Personas destinatarias: toda la plantilla.
- Cronograma de implantación: Cuando Exista.
- Responsable: Servicio de Desarrollo de Personas.
- Recursos asociados: los propios de la entidad.
- Indicadores de seguimiento:
  - Número de permisos de acompañamiento ejercitados.

## 5.7. ÁREA de INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

### Objetivos Específicos del área:

- a. Asegurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la entidad.

### Medidas:

**5.7.1** Revisión anual mediante estadística desagregada por sexo, del equilibrio de la plantilla en los distintos niveles jerárquicos, departamentos, puestos de trabajo y grupos profesionales donde están infrarrepresentadas.

- Objetivos: lograr la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la entidad.
- Personas destinatarias: toda la plantilla.
- Cronograma de implantación: 12 meses.
- Responsable: Servicio de Desarrollo de Personas.
- Recursos asociados: los propios de los que dispone la entidad.
- Indicadores de seguimiento
  - Estadística anual y las conclusiones que se trasladen de ese análisis.
  - Número de cambios o movimientos del personal para equilibrar la plantilla.

## 5.8. ÁREA de RETRIBUCIONES

### Objetivos Específicos del área:

- a. Garantizar y asentar el principio de no discriminación por cuestión de sexo del sistema de retribución variable para trabajos equivalentes.

### Medidas:

**5.8.1** Elaborar un informe anual del sistema de retribuciones por niveles, grupos y puestos de trabajo. Revisando los complementos y pluses concedidos, garantizando su justificación.

- Objetivos: garantizar y asentar el principio de no discriminación por cuestión de sexo del sistema de retribución variable para trabajos equivalentes.
- Personas destinatarias: toda la plantilla.
- Cronograma de implantación: 12 meses.
- Responsable: Servicio de Desarrollo de Personas.
- Recursos asociados Los propios de los que dispone la entidad.
- Indicadores de seguimiento
  - El propio documento.



**5.8.2** Anualmente se realizará un informe con las retribuciones medias de cada uno de los puestos de trabajo comprobando si los porcentajes de las diferencias salariales no superan el 15% o medidas que por Directivas europeas y transpuestas se establezcan. En el caso de que así lo fuera, buscar nuevas medidas correctoras temporales.

- Objetivos: garantizar y asentar el principio de no discriminación por cuestión de sexo del sistema de retribución variable para trabajos equivalentes.
- Personas destinatarias: toda la plantilla
- Cronograma de implantación: 6 meses
- Responsable: Servicio de Desarrollo de Personas.
- Recursos asociados: los propios de la entidad.
- Indicadores de seguimiento:
  - El propio documento.

## **5.9. ÁREA de PREVENCIÓN del ACOSO SEXUAL y/o por RAZÓN de SEXO**

### **Objetivos Específicos del área:**

- a. Garantizar un entorno laboral libre de acoso sexual y por razón de sexo.

### **Medidas:**

**5.9.1** Difusión del protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo, informando a la plantilla a través de los canales de comunicación más habituales para que tengan conocimiento del mismo. Además, se comunicará la persona a la que dirigirse en caso de denuncia.

- Objetivos: garantizar un entorno libre acoso sexual y acoso por razón de sexo en la entidad.
- Personas destinatarias: toda la plantilla
- Cronograma de implantación: 1 mes.
- Responsable: Servicio de Desarrollo de Personas.
- Recursos asociados: los propios de los que dispone la entidad.
- Indicadores de seguimiento
  - Las formas de difusión del Protocolo de acoso y por razón de sexo.
  - Número de personas desagregado por sexo que lo han recibido.

## **5.10. ÁREA de VIOLENCIA DE GÉNERO**

### **Objetivos Específicos del área:**

- a. Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.
- b. Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad del número de casos de mujeres víctimas de violencia de género.

### Medidas:

**5.10.1** La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, tendrá derecho al traslado a cualquier otro centro del que la entidad disponga, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, en alguna de las siguientes modalidades:

- Derecho a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, vacante en cualquier otro centro de la entidad de los que existieran, por una duración inicial de hasta 12 meses (18 meses, o por el tiempo necesario), durante los cuales la entidad tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.
- En el caso de que no haya vacante dentro de una categoría equivalente la trabajadora tendrá derecho al traslado a cualquier otro puesto de trabajo respetando, en todo caso, su retribución de origen.
- Si la entidad alegara la imposibilidad del traslado, ésta deberá justificar, mostrar y razonar de manera fehaciente y objetiva, las razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. En el caso de sentencia firme, si trabajan en el mismo centro de trabajo la víctima y su agresor y éste no haya sido despedido por la entidad, será decisión de la mujer, quién es la persona que se traslada.

- Objetivos: difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.
- Personas destinatarias: mujeres víctimas de violencia de género.
- Cronograma de implantación: cuando exista.
- Responsable: Servicio de Desarrollo de Personas.
- Recursos asociados: los propios de los que dispone la entidad.
- Indicadores de seguimiento
  - Número de veces que se ha consultado, solicitado y aplicado la medida.
  - Número de mujeres que se han acogido a la misma.

**5.10.2** Facilitar a las mujeres víctimas de violencia de género la libre elección del periodo vacacional y la preferencia de disfrute frente al resto de personas trabajadoras.

- Objetivos: difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.
- Personas destinatarias: mujeres víctimas de violencia de género.
- Cronograma de implantación: 3 meses.





- Responsable: Servicio de Desarrollo de Personas.
- Recursos asociados: los propios de los que dispone la entidad.
- Indicadores de seguimiento:
  - Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.
  - Número de mujeres que se han acogido a la misma.

**5.10.3** No computar como absentismo las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, siempre con acreditación y debida justificación y, otorgar, licencias retribuidas, por el tiempo necesario, para los trámites motivados por la situación de violencia de género, para acudir a los juzgados, comisaría, servicios asistenciales, para asistencia a consulta psicológica, tanto de la víctima como de sus hijos/as. Dicha condición se considerará debidamente acreditada por los Servicios Sociales de atención o Servicios de Salud o Sentencia u orden de alejamiento.

- Objetivos: difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.
- Personas destinatarias: mujeres víctimas de violencia de género.
- Cronograma de implantación: 12 meses
- Responsable: Servicio de Desarrollo de Personas.
- Recursos asociados: los propios de los que dispone la entidad.
- Indicadores de seguimiento
  - Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.
  - Número de mujeres que se han acogido a la misma.

**5.10.4** Realizar acciones de formación y sensibilización en violencia de género que proporcionen información y herramientas para la detección e intervención adecuada en posibles casos de violencia de género incluyendo la elaboración y difusión de una guía con los derechos laborales y medidas implantadas reconocidas a las trabajadoras víctimas de violencia de género, así como los recursos existentes en el Principado de Asturias, en las que la Entidad tiene centros de trabajo.

- Objetivos: difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.
- Personas destinatarias: mujeres víctimas de violencia de género.
- Cronograma de implantación: 18 meses
- Responsable: Servicio de Desarrollo de Personas.
- Recursos asociados: los propios de los que dispone la entidad.
  - Indicadores de seguimiento
  - Número de acciones de formación realizadas
  - Elaboración de la guía.

## 5.11. ÁREA de COMUNICACIÓN, CULTURA EMPRESARIAL y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

### Objetivos Específicos del área:

- a. Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla y personas interesadas.

### Medidas:

**5.11.1** Revisar la estrategia de comunicación elaborada, evaluando la implantación de mejoras en el plan de comunicación que podrá incluir las acciones que se pondrán en marcha, así como los cambios que se irán produciendo de manera progresiva en la entidad. Asegurarse que la información llega a toda la plantilla incluido facilitando el correo electrónico a disposición del personal de la entidad para aquellas dudas o sugerencias relacionadas con el Plan de igualdad.

- Objetivos que persigue: asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla.
- Personas destinatarias: toda la plantilla.
- Cronograma de implantación: 18 meses.
- Responsables:
  - Servicio de Desarrollo de Personas.
  - Servicio de Comunicación.
  - Servicio de Infraestructuras Tecnológicas.
- Recursos asociados: páginas web, redes sociales, empresas colaboradoras, etc.
- Indicadores de seguimiento
  - El propio plan y/o documento de comunicación.
  - El/los medios utilizados para hacer llegar esta información.

***Es importante corregir formas de comunicación o comportamientos incorrectos, tales como el ejemplo hipotético que se expone:***

Supuesto o circunstancia	Incorrecto	Correcto
Referencia a determinados puestos de trabajo	<i>“Señora de la limpieza”</i> <i>“El chico de mantenimiento”</i> <i>“La secretaria”</i>	<i>“Personal de mantenimiento”</i> No dar por hecho que se trata de hombres. <i>“Asistente de dirección”</i> No dar por hecho que son mujeres.

**5.11.2** Publicación del Plan de Igualdad de la Entidad a través de los canales de comunicación internos y externos (mails internos, intranet, tableros de anuncios, web corporativa...).

Informar a las empresas colaboradoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades, instándoles a que compartan dichos principios.



- Objetivos: asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla y personas interesadas.
- Personas destinatarias: la totalidad de la plantilla y en su medida, empresas proveedoras, suministradoras y clientes.
- Cronograma de implantación: 3 meses.
- Responsables:
  - Servicio de Desarrollo de Personas.
  - Servicio de Comunicación.
  - Servicio de Infraestructuras Tecnológicas.
- Recursos asociados: páginas web, redes sociales, empresas colaboradoras, etc.
- Indicadores de seguimiento:
  - Número de transmisiones realizadas y medios por los que se ha llevado a cabo.

## 5.12. ÁREA de SALUD LABORAL

### Objetivos Específicos del área:

- a. Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral
- b. Mejorar la protección *de las trabajadoras durante el embarazo*.

### Medidas:

**5.12.1** Informar a la Comisión de Seguimiento de las veces que se ha adaptado el puesto a embarazadas o en periodo de lactancia natural, las condiciones (equipos, instrucciones o procedimientos) y el tiempo de trabajo (horarios, pausas...), así como número de cambios de puesto y suspensiones de contrato por riesgo.

- Objetivos: Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral Personas destinatarias Mujeres de la plantilla embarazadas/periodos de lactancia
- Cronograma de implantación: 6 meses
- Responsable: Servicio de Desarrollo de Personas.
- Recursos asociados: Servicio de prevención ajeno.
- Indicadores de seguimiento:
  - Número de veces que se ha adaptado el puesto y tiempo de trabajo/ número de embarazadas y lactancia.
  - Número de suspensiones por riesgo embarazo o lactancia/ número de embarazadas o lactancia.
  - Número de veces que se ha cambiado de puesto/ número de embarazadas y lactancia.

**5.12.2** Acondicionamiento para *menstrual point*.

- Objetivos: Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral
- Personas destinatarias Mujeres de la plantilla en periodo de menstruación.
- Cronograma de implantación: 6 meses
- Responsable: Servicio de Desarrollo de Personas.
- Recursos asociados Los propios de la entidad
- Indicadores:
  - Número de puntos habilitados.

**5.12.3** Instar, considerando la perspectiva de género, la revisión de la evaluación de riesgos laborales incluida la evaluación de riesgos psicosociales según metodología del Servicio de Prevención Ajeno; recomendando Cuestionario SU-SESO/ISTAS21 y el Método CoPsoQ-ISTAS21,

- Cronograma de implantación: 24 meses
- Responsable: Servicio de Desarrollo de Personas.
- Recursos asociados: Servicio de Prevención Ajeno.
- Indicadores:
  - La propia evaluación.

**5.12.4** Respecto a las trabajadoras, en el momento que informen de un embarazo y mientras esperan la valoración y la baja por riesgo de la Mutua, estudiar la posibilidad de ser reubicada en cualquier área o proyecto, apoyando otros servicios desde las oficinas, para evitar riesgos que puedan influir negativamente en su salud y en la del feto.

- Cronograma de implantación: cuando exista.
- Responsable: Servicio de Desarrollo de Personas.
- Recursos asociados: Servicio de prevención ajeno.
- Indicadores:
  - Número de trabajadoras que han utilizado esta medida.



## 6. APLICACIÓN y SEGUIMIENTO

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento, ejecución y desarrollo del presente Plan de Igualdad, queda constituida una COMISION DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION del presente Plan de Igualdad. Esta Comisión de Seguimiento estará integrada de modo paritario, tres personas por cada parte, para preservar el principio de equilibrio entre ambas representaciones firmantes (entidad y personas trabajadoras). Como funciones de la Comisión de Seguimiento Igualdad, se establecen las siguientes:

- Seguimiento y análisis de los diferentes indicadores negociados y acordados en todas y cada una de las medidas del presente Plan de Igualdad con remisión expresa al apartado 5 de este Plan.
- Mantener reuniones anuales con la Comisión de Seguimiento a la que se dará información sobre el seguimiento de las medidas establecidas en el presente Plan de Igualdad y de toda aquella información que considere necesaria para la consecución de los objetivos del mismo.
- Aprobación de los informes de evaluación intermedia y final del Plan de Igualdad elaborados y presentados a la Comisión por el/la Responsable de Igualdad.
- Para el ejercicio de sus funciones, la Comisión de Igualdad se reunirá anualmente de forma ordinaria, pudiendo celebrarse reuniones extraordinarias a petición razonada de cualquiera de las dos representaciones.
- Revisión, adaptación y modificación del Plan de Igualdad cuando sea necesario por que concurran las circunstancias previstas en la normativa legal convencional de aplicación.

Se designa como personas integrantes de esta Comisión a las siguientes:

En representación de la entidad:

<b>Integrante</b>	<b>Ramón Méndez- Navia Gómez</b>
<b>Cargo</b>	Secretario General
<b>Contacto</b>	985208089
<b>Integrante</b>	<b>Piedad Díaz Ortiz</b>
<b>Cargo</b>	Responsable Servicio de Calidad
<b>Contacto</b>	985208089
<b>Integrante</b>	<b>María José Calvo Gómez-Rodulfo</b>
<b>Cargo</b>	Responsable Servicio Desarrollo de Personas
<b>Contacto</b>	985208089

Por la representación legal de las personas trabajadoras:

<b>Integrante</b>	<b>Pilar Sancho Suárez</b>
<b>Cargo</b>	Representación legal de la plantilla UGT
<b>Contacto</b>	985208089
<b>Integrante</b>	<b>Lara Pereda Díaz</b>
<b>Cargo</b>	Representación legal de la plantilla UGT

<b>Contacto</b>	985208089
<b>Tipo</b>	<b>Montserrat González González</b>
<b>Legitimación</b>	Representación legal de la Plantilla CCOO
<b>Contacto</b>	985208089

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista, presente o representada, la mayoría de cada representación.

Los acuerdos de la Comisión, para su validez, requerirán del voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

En el supuesto de que el informe de seguimiento plantee la necesidad de introducir adaptaciones o modificaciones en algún aspecto relacionado con la ejecución del Plan, se informará a la Dirección de la Entidad, así como a la Representación legal de la plantilla.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, la entidad se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

La persona responsable-coordinadora designada, en este caso Don Ramón Méndez Navia Gómez será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

De todas las reuniones que celebre la Comisión de Seguimiento se levantará acta de la reunión en la que se dejará constancia de los contenidos tratados en la misma.

Cada persona perteneciente a la Comisión podrá delegar su representación y voto, expresamente podrá sustituir en caso de necesidad a los miembros de la representación legal de la plantilla para la correspondiente a UGT, Don Marcos Vega Bobes.



## 7. EVALUACIÓN y REVISIÓN

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. La necesidad de que los Planes de Igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, es independiente a la obligación prevista, para la empresa, en el artículo 47 de la mencionada norma y el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, en el sentido de informar a la RLPT del Plan de Igualdad y la consecución de sus objetivos; de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como de la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, y, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

En mérito a lo expuesto, la fase de seguimiento y la evaluación contemplada en este II Plan de Igualdad, permitirá conocer el desarrollo del mismo y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan, la flexibilidad necesaria para su éxito. Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación.

## 8. PROCEDIMIENTO de MODIFICACIÓN y RESOLUCIÓN de CONFLICTOS

### Procedimiento de modificación

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el Art. 9.2. del RD 901/2020 de 13 de octubre: *“a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación. b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la entidad. d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración. e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios”*.

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas. Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de las mismas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación regulado en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos laborales o acuerdo que le sustituya.

### Procedimiento de resolución de conflictos

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al II Acuerdo Interconfederal sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Asturias (BOPA 11.10.23) Laborales sujetaándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Asturiano de Solución Extrajudicial de Conflictos (SASEC).





## 9. CALENDARIO de ACTUACIONES

OBJETIVO	MEDIDA	FECHA PUESTA en MARCHA
1. SELECCIÓN y CONTRATACIÓN	1. 1 Realizar seguimiento de evolución plantilla por género en los procesos de acceso y selección para los diferentes niveles jerárquicos y puestos de trabajo.	12 meses
	1. 2 Ampliar las fuentes de reclutamiento para tener personas candidatas, mujeres, en los puestos en los que se hallen menos representadas, con objeto de avanzar en el equilibrio de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo, especialmente para la cobertura de puestos masculinizados / feminizados.	6 meses
	1. 3 Incorporar un breve párrafo en las ofertas de empleo, tanto internas como externas, donde se refleje el compromiso de la Entidad con la igualdad de oportunidades en el empleo entre mujeres y hombres.	12 meses
	1. 4 Elaborar las ofertas de empleo con un lenguaje e imágenes que no resulten sexistas ni respondan a estereotipos de género y que incluyan los requisitos objetivos del puesto de trabajo.	12 meses
2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	2. 1 Elaborar por escrito y comunicar a toda la plantilla los posibles itinerarios profesionales de la empresa.	24 meses
3. FORMACIÓN	3. 1 Plan de formación	12 meses
	3. 2 Realizar y ejecutar el Plan de Formación Anual con acciones formativas dentro de la jornada laboral, con medios adecuados, para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales.	12 meses
	3. 3 Formar a los miembros de la Comisión de Seguimiento de la entidad en materia de políticas de Igualdad de Oportunidades, en procedimientos de seguimiento y evaluación de Plan de igualdad e incluyendo además formación en acoso sexual y violencia de género y lenguaje inclusivo.	6 meses
	3. 4 Campaña de sensibilización y formación a todo el personal en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, incluyendo el contenido del presente plan de igualdad, sus objetivos y medidas.	12 meses
	3. 5 Impartir acciones de formación y sensibilización específicas en materia de igualdad, como perspectiva de género, acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género; así como, sobre el plan de igualdad de la entidad a las personas que participan en los procesos de selección, clasificación profesional, contratación, promoción y formación, así como a todas aquellas personas responsables de la gestión de equipos o que intervengan en la implantación, seguimiento o ejecución del plan de igualdad.	12 meses
	3. 6 Informar anualmente a la Comisión de Seguimiento sobre la participación de los trabajadores y las trabajadoras, según las funciones que desempeñen, en las acciones formativas realizadas, número hombres y mujeres, fechas de impartición, tipos de curso y número de horas.	12 meses
4. PROMOCIÓN PROFESIONAL	4. 1 Establecer un sistema de promoción profesional que garantice: la participación de todas las personas en condiciones de igualdad, que acogerse a medidas de conciliación no supongan ningún menoscabo en el acceso a las promociones de la entidad, etc.	12 meses
	4. 2 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. (I Plan Igualdad)	Cuando exista

	4. 3 Se mantendrá como medida ya recogida en el I Plan de Igualdad 2021-2025 de la entidad al respecto de la movilidad geográfica que 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	Cuando exista
5. CONDICIONES de TRABAJO INCLUIDA AUDITORIA SALARIAL	5. 1 Cuestionario de satisfacción bienal en el cual se detecten necesidades entre la plantilla y la entidad relativas a conciliación con opción a propuestas de mejora.	36 meses
6. DERECHOS VIDA PERSONAL, LABORAL y FAMILIAR	6. 1 Hacer llegar a la plantilla por el método que se considere más apropiado (correo electrónico, folleto informativo...) los permisos relacionados con el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral que recoge la normativa legal o convencional y las propias de la entidad.	12 meses
	6. 2 Conforme al RD 1148/2011, de 29 de julio que regula la "Prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave", según la ley 39/2010 de 22 de diciembre, la empresa estudiará en cada caso la posibilidad de ofrecer a las personas trabajadoras, siempre que sea posible, el favorecimiento de medidas de conciliación que ayuden a la organización de la persona trabajadora con el fin de organizar el tiempo de cuidado y atención de los menores con cáncer u otra enfermedad grave.	Cuando exista
	6. 3 Garantizar que los permisos establecidos legalmente y los propios de la entidad, relacionados con la corresponsabilidad y la conciliación de la vida familiar y laboral, se cumplen, así como impedir que su ejercicio pueda suponer algún tipo de discriminación o perjuicio en términos de promoción y ascensos, retribución, acceso a la formación, así como una disminución en el resto de las condiciones laborales para lo que se recogerán datos de cada una de las medidas de conciliación y corresponsabilidad por frecuencia, tipo de permiso, tipo de contrato y sexo	6 meses
	6. 4 Las personas trabajadoras con menores a cargo en edad de educación infantil (0-6 años), dispondrán de flexibilidad horaria durante el periodo de adaptación del niño o la niña al centro escolar, desde el comienzo efectivo de la escuela en septiembre y por un periodo máximo de 15 días, consistiendo la misma en la posibilidad de ausentarse del trabajo por el tiempo imprescindible fichando salida-entrada, tanto para la entrada como recogida del menor, y recuperando dicho tiempo de ausencia en la jornada semanal de referencia o bien en cómputo mensual (septiembre); siempre que la organización del servicio y/o proyecto lo permita y comunicando esta situación al Servicio de Desarrollo de Personas con la mayor antelación posible.	Cuando exista
	6. 5 Para personas con descendientes directos menores de 14 años (incluidos), licencia no retribuida de una semana a un mes al año, coincidiendo con el periodo vacacional escolar del menor con derecho a reserva de puesto de trabajo, pudiendo juntarlas a las vacaciones de dicho periodo.	Cuando exista
	6. 6 Recogida de datos de cada una de las medidas de conciliación y corresponsabilidad por frecuencia, tipo de permiso, tipo de contrato y sexo.	36 meses
	6. 7 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. (I Plan Igualdad)	Cuando exista



	<p>6.8 Se permitirá solicitar modalidad de teletrabajo cuando el puesto no requiera presencia física en el mismo y se pueda desempeñar a distancia y se den alguna de las siguientes circunstancias:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– En situación de confinamiento del menor y/o persona dependiente a cargo del trabajador o trabajadora.</li> <li>– Por enfermedad del menor y/o persona dependiente a cargo del trabajador o trabajadora</li> <li>– Por enfermedad de terceros que se ocupen del cuidado del menor o de la persona dependiente a cargo del trabajador/a.</li> <li>– Por cierre forzoso e imprevisto de centro donde acude el menor o la persona dependiente a cargo del trabajador/trabajadora.</li> </ul> <p>Respecto a las personas que no puedan acogerse a teletrabajo podrán solicitar un permiso retribuido recuperable en las circunstancias anteriores, es decir, la persona tendría que recuperar las horas en otro momento. (I Plan Igualdad)</p>	Cuando exista
	<p>6.9 Autorización al trabajador/trabajadora al acompañamiento a citas médicas a menores/personas dependientes a su cargo y/o familiares hasta 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. (I Plan Igualdad)</p>	Cuando exista
7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	<p>7.1 Asegurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la entidad.</p>	12 meses
8. RETRIBUCIONES	<p>8.1 Elaborar un informe anual del sistema de retribuciones por niveles, grupos y puestos de trabajo.</p>	12 meses
	<p>8.2 Anualmente se realizará un informe con las retribuciones medias de cas uno de los puestos de trabajo comprobando si los porcentajes de las diferencias salariales no superan el 15%</p>	6 meses
9. PREVENCIÓN del ACOSO SEXUAL o por RAZÓN de SEXO	<p>9.1. Difusión del protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo, informando a la plantilla a través de los canales de comunicación más habituales para que tengan conocimiento del mismo. Además, se comunicará la persona a la que dirigirse en caso de denuncia.</p>	1 mes
10. VIOLENCIA de GENERO	<p>10.1. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, tendrá derecho al traslado a cualquier otro centro del que la entidad disponga, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, en alguna de las siguientes modalidades: - Derecho a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, vacante en cualquier otro centro de la entidad de los que existieran, por una duración inicial de hasta 12 meses (18 meses, o por el tiempo necesario), durante los cuales la entidad tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. - En el caso de que no haya vacante dentro de una categoría equivalente la trabajadora tendrá derecho al traslado a cualquier otro puesto de trabajo puesto de trabajo respetando, en todo caso, su retribución de origen. - Si la entidad alegara la imposibilidad del traslado, ésta deberá justificar, mostrar y razonar de manera fehaciente y objetiva, las razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. En el caso de sentencia firme, si trabajan en el mismo centro de trabajo la víctima y su agresor y éste no haya sido despedido por la entidad, será decisión de la mujer, quién es la persona que se traslada.</p>	Cuando exista

	10.2. Facilitar a las mujeres víctimas de violencia de género la libre elección del periodo vacacional y la preferencia de disfrute frente al resto de personas trabajadoras.	3 meses
	10.3. No computar como absentismo las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, siempre con acreditación y debida justificación y, otorgar, licencias retribuidas, por el tiempo necesario, para los trámites motivados por la situación de violencia de género, para acudir a los juzgados, comisaría, servicios asistenciales, para asistencia a consulta psicológica, tanto de la víctima como de sus hijos/as. Dicha condición se considerará debidamente acreditada por los Servicios Sociales de atención o Servicios de Salud o Sentencia u orden de alejamiento.	12 meses
	10.4. Realizar acciones de formación y sensibilización en violencia de género que proporcionen información y herramientas para la detección e intervención adecuada en posibles casos de violencia de género incluyendo la elaboración y difusión de una guía con los derechos laborales y medidas implantadas reconocidas a las trabajadoras víctimas de violencia de género, así como los recursos existentes en el Principado de Asturias, en las que la Entidad tiene centros de trabajo.	18 meses
11. COMUNICACIÓN, CULTURA EMPRESARIAL, RESPONSABILIDAD SOCIAL	11.1. Revisar la estrategia de comunicación elaborada, evaluando la implantación de mejoras en el plan de comunicación que podrá incluir las acciones que se pondrán en marcha, así como los cambios que se irán produciendo de manera progresiva en la entidad. Asegurarse que la información llega a toda la plantilla incluido facilitando el correo electrónico a disposición del personal de la entidad para aquellas dudas o sugerencias relacionadas con el Plan de igualdad.	18 meses
	11.2. Publicación del Plan de Igualdad de la Entidad a través de los canales de comunicación internos y externos (mails internos, intranet, tableros de anuncios, web corporativa...).	3 meses
12. SALUD LABORAL	12.1. Informar a la Comisión de Seguimiento de las veces que se ha adaptado el puesto a embarazadas o en periodo de lactancia natural, las condiciones (equipos, instrucciones o procedimientos) y el tiempo de trabajo (horarios, pausas...), así como número de cambios de puesto y suspensiones de contrato por riesgo.	6 meses
	12.2. Acondicionamiento para menstrual point.	6 meses
	12.3. Instar, considerando la perspectiva de género, la revisión de la evaluación de riesgos laborales incluida la evaluación de riesgos psicosociales según metodología del Servicio de Prevención Ajeno; recomendando Cuestionario SUSESO/ISTAS21 y el Método CoPsoQ-ISTAS21,	24 meses
	12.4. Respecto a las trabajadoras, en el momento que informen de un embarazo y mientras esperan la valoración y la baja por riesgo de la Mutua, estudiar la posibilidad de ser reubicada en cualquier área o proyecto, apoyando otros servicios desde las oficinas, para evitar riesgos que puedan influir negativamente en su salud y en la del feto.	Cuando exista

### Fechas de seguimiento y evaluación

Acuerdan las partes que, la Comisión de Seguimiento, como órgano capacitado para la evaluación de la consecución de objetivos de las medidas a tomar, velará por su cumplimiento para lo que en el mes previo al inicio de medida preverá la programación de inicio y en el mes



siguiente al fin del periodo de que se trate (semestre o trimestre) y programará su evaluación, haciendo así un seguimiento previo y posterior de la medida adoptada. Reservándose este órgano de seguimiento la capacidad de variar la toma de decisiones en función de la complejidad o eventual dificultad que la medida a adoptar provoque, flexibilizando así su seguimiento con el objeto de garantizar su efectividad.

## 10. PROTOCOLO de ACOSO

### 10.1. Declaración de principios

Toda persona tiene derecho a la igualdad y a la no discriminación, a la salvaguarda de la dignidad, a la integridad moral, a la intimidad y al trabajo. En virtud de esos derechos la Dirección de Cáritas Diocesana de Oviedo, (en adelante, también la entidad), declara que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como cualquier conducta contraria a la libertad sexual e integridad moral, incluso la producida en el ámbito digital, suponen un atentado a la dignidad de las personas trabajadoras, por lo que rechaza y prohíbe cualquier práctica de este tipo en el trabajo, y hace expreso pronunciamiento de no tolerar estas acciones, así como de facilitar los medios precisos para impedir su manifestación en el ámbito laboral.

Las conductas arriba señaladas, constituyen comportamientos reprobables que vulneran las normas que regulan los deberes y derechos básicos de la plantilla de Cáritas Diocesana de Oviedo, entre los que cabe destacar:

- El derecho a la igualdad entre mujeres y hombres.
- El derecho a la consideración debida a su dignidad.
- El derecho a su integridad física y moral.
- El derecho al trabajo y a una adecuada política de seguridad y salud.
- El derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a su propia imagen.

Queda por tanto expresamente prohibido cualquier comportamiento o conducta de esta naturaleza, pudiendo ser consideradas, con independencia de lo establecido en la legislación penal, como falta muy grave, dando lugar a las sanciones que este Protocolo, el convenio colectivo de aplicación y del Estatuto de los trabajadores (ET) establecen.

Cualquier persona que preste servicios en esta entidad, y en concreto el personal directivo, se compromete a prevenir conductas o comportamientos que atenten contra la libertad sexual o integridad moral, el acoso sexual o el acoso por razón de sexo o por orientación sexual. En especial sus órganos y personal directivo deben proveer todos los medios a su alcance para prevenir, evitar y en su caso, detectar y eliminar cualquier situación de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual.

En consecuencia, la Dirección de Cáritas Diocesana de Oviedo y todos sus miembros, se comprometen a prevenir y sancionar en su caso, conforme a lo regulado por medio del presente Protocolo, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y, otras conductas contra la libertad sexual, con las debidas garantías, tomando en consideración las normas constitucionales, laborales, administrativas y declaraciones de principios y derechos fundamentales en el trabajo.

El protocolo, será de aplicación a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo y, otras conductas contra la libertad sexual y que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:



- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

En efecto, CÁRITAS DIOCESANA DE OVIEDO al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso –sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la entidad–, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

En todo caso, se garantizará que la asistencia y protección de las víctimas se realice siguiendo los principios de sigilo, respeto, profesionalidad, objetividad e imparcialidad y celeridad. En cualquier caso, todo el personal de CÁRITAS DIOCESANA DE OVIEDO deberá observar y respetar las medidas contenidas tanto en este Protocolo como en la normativa aplicable.

## 10.2. Normativa

Este protocolo se implanta en coherencia con el Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el lugar de trabajo y da cumplimiento a cuanto exigen el Convenio número 190 OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y, cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, el RD 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 y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, así como a la Constitución Española; LO 10/1995, de 23 de noviembre, Código Penal; RDLeg 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET); LO 1/2004 de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de Género; Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, Ley 4/2023, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y el Convenio Colectivo para el Sector de Acción e Intervención Social.

### 10.3. Alcance

CÁRITAS DIOCESANA DE OVIEDO debe promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital (LO 3/2007 art. 48.1).

Las medidas incluidas adoptadas se aplicarán a la totalidad de la plantilla de la entidad cualquiera que sea su nivel jerárquico y la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y con contratos formativos. También podrán beneficiarse las personas becarias, y personas en actividades de voluntariado. Asimismo, podrán beneficiarse de las anteriores medidas aquellas personas que presten sus servicios a través de contratos de puesta a disposición.

En el marco de la coordinación de actividades (LPRL art.24), se facilitará el protocolo a toda entidad con la que se contrate o subcontrate cualquier prestación de servicio y a las personas trabajadoras autónomas.

Se procurará por todos los medios posibles que tanto la clientela como las entidades proveedoras conozcan la política de la entidad en esta materia. No obstante, en el caso de que CÁRITAS DIOCESANA DE OVIEDO tenga conocimiento de alguna denuncia que afecte exclusivamente a profesionales de entidades proveedoras que presten servicios en sus instalaciones, facilitará todo el apoyo necesario para la investigación que pueda realizarse por parte de las entidades proveedoras afectadas, dentro de los límites legales existentes en la normativa vigente.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la entidad y, por lo tanto, CÁRITAS DIOCESANA DE OVIEDO no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la entidad competente al objeto de que solucione el problema y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas entidades podrá extinguirse.

### 10.4. Definiciones

Previas las definiciones anunciadas, CÁRITAS DIOCESANA DE OVIEDO, desea establecer relevantes principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de entidad y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

Este procedimiento resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo incluidos los cometidos en el ámbito digital, además de cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral que puedan manifestarse en CÁRITAS DIOCESANA DE OVIEDO así, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de las conductas y comportamiento antedichos en su organización.





El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito de CÁRITAS DIOCESANA DE OVIEDO no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones. La entidad sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la entidad tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos CÁRITAS DIOCESANA DE OVIEDO, así como de aquellas personas que presten servicios en ella, en especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante, lo anterior, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, o vulneradora de la libertad sexual e integridad moral, cualquier trabajador o trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de sus efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo, CÁRITAS DIOCESANA DE OVIEDO sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo y libre de violencia sexual y de conductas discriminatorias sexistas.

#### **10.4.1. Definición de conductas constitutivas de acoso sexual**

**Qué es acoso sexual:** Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo, constituye acoso sexual, toda conducta o comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de la organización y dirección de una entidad empleadora o en relación o como consecuencia de una relación laboral, en la que se plantea una amenaza que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de la víctima a fin de obtener provecho sexual, o en todo caso, tiene como objetivo o como consecuencia, crearle un entorno laboral intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

- Conductas verbales:
  - Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual;
  - Flirteos ofensivos;
  - Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos;
  - Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
  - Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.
- Conductas no verbales:
  - Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
  - Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.
- Comportamientos Físicos:
  - Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

El acoso sexual contempla dos tipos diferenciados: el acoso de intercambio o chantaje sexual y el acoso ambiental:

**Qué es acoso de intercambio o chantaje sexual:** el producido por personal superior jerárquico o personas cuyas decisiones pueden tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada. A modo de ejemplo, pueden constituir chantaje sexual: demandas de favores sexuales, cuando éstas están relacionadas, directa o indirectamente, con la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.

**Qué es acoso ambiental:** aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma. Puede ser realizados por cualquier miembro de la entidad, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo. A modo de ejemplo, pueden constituir acoso sexual: observaciones sugerentes y desagradables; chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto; abusos verbales deliberados de contenido libidinoso; invitaciones impúdicas o comprometedoras; uso de imágenes pornográficas y o eróticas en los lugares y herramientas de trabajo; gestos obscenos; observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios, vestuarios; etc.



#### 10.4.2. Definición de conductas constitutivas de acoso por razón de sexo.

**Qué es acoso por razón de sexo:** es todo comportamiento en relación o que tiene como causa los estereotipos de género (prejuicios, ideas preconcebidas y trato discriminatorio a mujeres y hombres por razón de su sexo), desarrollado de forma sistemática en el ámbito de organización y dirección de una entidad empleadora o en relación o como consecuencia de una relación laboral, que tiene como objetivo o como consecuencia atentar contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, pudiendo poner en peligro su empleo, en especial, cuando estas actuaciones se encuentran relacionadas con la opción sexual o con las situaciones de maternidad, paternidad y asunción de otros cuidados familiares.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- a) Hostigamiento, entendiendo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d) Que no se trate de un hecho aislado.
- e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse

de manera reiterada pueden constituir acoso por razón de sexo, siempre que se realicen sobre una persona por razón de su sexo: las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona, su trabajo y su implicación en el mismo; los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, o sobre la opción o ideología sexual; impartir órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente; impartir órdenes vejatorias; las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua; la orden de aislar e incomunicar a una persona; la agresión física; etc.

- **Que es acoso por orientación sexual:** es cualquier comportamiento basado en la orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto. A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso por razón de orientación sexual: expresiones que ridiculicen, comentarios jocosos sobre el aspecto físico, modales, formas de vestir o de hablar; tratar de aislar a la persona en su ambiente laboral; humillarle delante de sus compañeros o compañeras por su orientación sexual; hacerle insinuaciones sexuales; proferir insultos y/o vejaciones; etc.
- **Qué es acoso por identidad o expresión de género:** es cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico indeseado efectuado contra una persona por razones de expresión o identidad de género, con el fin de atentar contra su dignidad, creando así un entorno intimidatorio, violento, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregado. Se incurre en acoso por identidad o expresión de género cuando se niega a nombrar a una persona trans como esta quiera o se utilicen pronombres que no coincidan con el género con el que se siente identificada, cuando se menosprecian aptitudes, capacidades y habilidades por razón de identidad de género y no se tengan en cuenta sus aportaciones, cuando se cuestione o expulse a la persona con expresiones o identidades de género no normativas por estar en ciertas instalaciones de la entidad, cuando se utilice el humor transfobo o interfobo que resulte ofensivo para la persona, etc
- **Qué es violencia en el ámbito digital:** Cuando las conductas a las que se refiere este Protocolo se produzcan utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, a través de internet, el teléfono y las redes sociales (no es necesario que la persona agresora y víctima tengan contacto físico presencial), estaremos ante conductas de violencia digital o ciberviolencia.

Han de tenerse en cuenta tres dimensiones específicas de la violencia digital.

- a. El acoso en línea y facilitado por la tecnología: amenaza, daño a la reputación, seguimiento y recopilación de información privada, suplantación de identidad, solicitud de sexo, acoso con cómplices para aislar a la persona.



- b. El acoso sexual en línea: amenaza o difusión no consentida de imágenes o videos, tomas producción, captación no consentida de imagen o videos íntimos, explotación, coacción y amenazas, bullying sexualizado, ciberflashing.
- c. La dimensión digital de la violencia psicológica, cada una con las siguientes implicaciones: todas las formas tienen un impacto psicológico actos individuales no tipificado como delito al combinarse con la mentalidad de masa y repetición, discursos de odio sexista, intimidación, amenaza a las víctimas o su familia, insulta, vergüenza y difamación, incitación al suicidio o la autolesión, abuso económico.

#### **10.4.3. Definición de conductas o comportamientos contra la libertad sexual y la integridad moral.**

El art.12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual establece que todas las entidades deben promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

A los efectos de este protocolo, es necesario matizar que cuando los indicios de la conducta denunciada sean constitutivos de delito, la entidad adoptará inmediatamente las medidas cautelares necesarias para proteger a la víctima de la persona agresora y dará traslado urgente al Ministerio Fiscal.

Entre las conductas delictivas aquí relevantes conviene diferenciar entre las contrarias a la integridad moral y las que lo son a la libertad sexual.

Por lo que se refiere a lo primero, delitos contra la integridad moral hay que estar al art.173 del Código Penal, que tipifica que: “El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con pena de prisión de seis meses a dos años....Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima....Las mismas penas se impondrán a quienes se dirijan a otra persona con expresiones, comportamientos o proposiciones de carácter sexual que creen a la víctima una situación objetivamente humillante, hostil o intimidatoria, sin llegar a constituir otros delitos de mayor gravedad”.

Por lo que tiene que ver con lo segundo, esto es, delitos contra la libertad sexual, del Título VIII del Código Penal, hay que diferenciar entre:

- a) CAPÍTULO I. De las agresiones sexuales (art.178, art.179, art.180).
- b) CAPÍTULO II. De las agresiones sexuales a menores de dieciséis años (art.181, art.182, art.183, art.183 bis).
- c) CAPÍTULO III. Del acoso sexual, (art.184).
- d) CAPÍTULO IV. De los delitos de exhibicionismo y provocación sexual (art.185, art.186).

- e) CAPÍTULO V. De los delitos relativos a la prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores (art.187, art.188; art.189; art.189 bis; art.189 ter).

### 10.5. Medidas preventivas

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, CÁRITAS DIOCESANA DE OVIEDO, implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo así como cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo. Para ello, este protocolo aúna los tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso o contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.
4. Con el objeto de prevenir y evitar al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, CÁRITAS DIOCESANA DE OVIEDO, establecerá las siguientes actuaciones:
  - a. Declaración oficial de principios en la que se señale el compromiso con la prevención y erradicación del acoso sexual y defensa del derecho a la dignidad de las personas trabajadoras, fomentando el respeto entre todo el personal de la entidad.
  - b. Difusión del Protocolo de forma que sea conocido por todo el personal afectado. Los instrumentos de divulgación serán, entre otros que se consideren oportunos, facilitar el protocolo junto con el manual de acogida en la entidad o como parte del mismo, el envío de circular a todos los trabajadores y trabajadoras y su publicación en la intranet incluso la divulgación en los tableros de anuncios y formación/información presencial. En el documento de divulgación, se hará constar el nombre, teléfono y la dirección y la dirección física y de correo electrónico de contacto de la Comisión Instructora, que deberá mantenerse actualizada.
  - c. Entrega del presente Protocolo a las personas que empiecen a prestar servicios en CÁRITAS DIOCESANA DE OVIEDO, junto a la información de prevención de riesgos y seguridad.
  - d. Formación específica para las personas que van a participar en el procedimiento, y a asistir a las presuntas víctimas, sobre el procedimiento a seguir y la forma en la que deben actuar cada una de las partes implicadas. Al menos una vez al año, se actualizará la formación del personal en esta



materia y especialmente del personal directivo, mandos intermedios y representación de trabajadores y trabajadoras, si la hubiere, mediante la programación de un curso formativo.

- e. Cualquier acción que se estime necesaria para el cumplimiento de los fines de este Protocolo.
- f. Garantizar que la política informativa y formativa de la entidad en materia de igualdad y de prevención de riesgos laborales incluya la formación adecuada sobre igualdad y prevención de la violencia en el trabajo, a todos los niveles. La formación incluirá, como mínimo, los siguientes aspectos:
  - Identificación de las conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
  - Efectos que producen en la salud de las víctimas.
  - Efectos discriminatorios que producen en las condiciones laborales de quienes lo padecen.
  - Efectos negativos para la propia organización.
  - Obligatoriedad de respetar los derechos fundamentales y el derecho a la seguridad y salud en el trabajo y el propio derecho al trabajo.
  - Prohibición de realizar actos y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
  - Régimen disciplinario en los supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
  - Responsabilidades en las que puede incurrir la entidad y, en particular, las derivadas de la relación laboral como desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.
  - Procedimiento de actuación previsto en el Protocolo.

#### 10.6. Garantías en el desarrollo del procedimiento

En el transcurso del procedimiento de investigación de acoso se tendrán en cuenta las siguientes garantías:

1. **Confidencialidad:** Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Por ello, desde el momento en que se formule la denuncia, se asignará un código numérico que se utilizará para identificar la denuncia concreta tratando de preservar la identidad de las personas a las implicadas en el procedimiento. Todo el personal que haya participado en cualesquiera de las actuaciones previstas en el presente Protocolo queda sujeto al deber de secreto, debiendo firmar el documento de acuerdo de confidencialidad y no divulgación de información, según anexo.
2. **Respeto y protección de la dignidad de las personas.** Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor prudencia y con el debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable

por este motivo. La organización deberá adoptar las medidas pertinentes para garantizar este derecho a las personas tanto presuntamente acosadas como acosadoras. Las personas implicadas podrán ser asistidas por algún/a acompañante de su elección, en todo momento a lo largo del procedimiento, si así lo requieren.

- 3. Diligencia y celeridad.** La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- 4. Imparcialidad.** El procedimiento debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas. Todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- 5. Prohibición de represalias.** Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso por orientación sexual, en los términos previstos en la normativa aplicable. También estará prohibido cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación por acoso sexual o por razón de sexo, o la de otra persona.
- 6. Ejercicio de acciones judiciales.** La aplicación del presente Protocolo no impedirá en ningún caso la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de las acciones legales oportunas.
- 7. Buena fe.** Las denuncias, alegaciones o declaraciones que se demuestren como intencionadamente fraudulentas o dolosas, y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, serán sancionadas. No se considerará falsa o calumniosa la denuncia presentada de buena fe aunque no se haya podido constatar la veracidad de la misma.
- 8. Principio de colaboración.** Todas las personas que tengan conocimiento de la existencia de algún tipo de conducta de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo deben informar de su existencia a los órganos competentes. Todas las personas que sean citadas en el transcurso de la aplicación de este procedimiento tienen el deber de implicarse y de prestar su colaboración.
- 9. Principio de apoyo de personas formadas.** Con la finalidad de garantizar el procedimiento, la entidad tiene que contar con la participación de personas formadas en igualdad y en el ejercicio de su función. Asimismo, es importante que la determinación de la composición del órgano encargado de tramitar las denuncias se base, como mínimo, en la presencia equilibrada de mujeres y hombres.





- 10. Principio de no re-victimización.** En lo posible, se debe evitar que la persona acosada tenga que exponerse de manera reiterada y describir en repetidas ocasiones las conductas de las que ha sido víctima.
- 11. Principio de reparación de la víctima y del entorno laboral.** Las personas afectadas por cualquier conducta constitutiva de acoso sexual y acoso por razón de sexo tienen derecho a ser resarcidas a través de los mecanismos legales establecidos, pero también a través de la asunción por parte de la entidad de los siguientes compromisos que se establecen a título ejemplificativo, tales como el apoyo a la víctima de acoso en el entorno profesional, de tal manera que la entidad se compromete a poner en marcha medidas conducentes a la recuperación del proyecto profesional de la víctima; la puesta a disposición de la víctima de cuantas medidas se estimen pertinentes para garantizar el derecho a la protección integral de la salud hasta su completo restablecimiento como puedan ser el apoyo profesional psicológico y/o médico a las víctimas de acoso o el contacto con la Comisión Instructora que acompañará, asesorará y apoyará las gestiones de la víctima en su vuelta a la situación de normalidad previa al suceso.

#### 10.7. Procedimiento de actuación

A salvo el procedimiento informal, de manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:

<p><b>PRESENTACIÓN DE LA QUEJA O DENUNCIA</b></p> <p>La denuncia se realizará siempre por escrito y se remitirá a la Comisión Instructora con las siguientes premisas:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Las denuncias no podrán ser anónimas y las podrá presentar la persona que se sienta acosada o quien tenga conocimiento de esta situación.</li> <li>2. La entidad habilita la siguiente url: <a href="https://www.caritas.es/asturias/canal-de-denuncia/">https://www.caritas.es/asturias/canal-de-denuncia/</a> con un formulario al que solo tendrán acceso la persona designada para tramitar el protocolo: D. Ramón Méndez-Navia Gómez.</li> </ol>
<p><b>PROCEDIMIENTO INFORMAL (potestativo).</b> Plazo máximo: 7 días laborables.</p>
<p><b>PROCEDIMIENTO FORMAL - EXPEDIENTE INFORMATIVO.</b> Plazo máximo: 10 días laborables prorrogables por otros 3 días.</p>
<p><b>RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE DE ACOSO.</b> Plazo máximo: 3 días laborables.</p>
<p><b>SEGUIMIENTO.</b> Plazo máximo: 30 días naturales.</p>

##### a. Determinación de la comisión instructora:

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo que está formada por tres personas que se citan:

- D. Ramón Méndez Navia Gómez, personal de administración.
- Dña. Pilar Sancho Suárez, personal de equipo de apoyo al territorio.
- Dña. Lara Pereda Díaz, personal de proyecto.

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar suplente de cualquiera de las personas titulares: Consuelo de la Rubia Herrera, asesora externa.

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

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

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

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

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

### **b. Inicio del procedimiento: queja o denuncia**

Las denuncias no podrán ser anónimas y las podrá presentar la persona que se sienta acosada o quien tenga conocimiento de esta situación.

La Comisión Instructora valorará la fuente, la naturaleza y la seriedad de dicha denuncia, e investigará la situación denunciada, con la premisa de partir de la credibilidad de la persona que presenta la queja ha de proteger la confidencialidad del procedimiento y la dignidad de las personas. A tal efecto y al inicio del mismo les serán asignados códigos numéricos a las partes afectadas.

Además de la víctima, cualquier persona que tenga conocimiento de algún acto de acoso podrá denunciar dicha situación.



Don Ramón Méndez-Navia Gómez, es la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las personas trabajadoras de CÁRITAS DIOCESANA DE OVIEDO, deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia. A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso CÁRITAS DIOCESANA DE OVIEDO, habilita la dirección <https://www.caritas.es/asturias/canal-de-denuncia/> la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la queja y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o quejas.

Una vez recibida una denuncia, la persona encargada de tramitar la queja la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la entidad y de las demás personas que integran la comisión instructora.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la entidad el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o queja. La presentación por la víctima o por cualquier trabajadora o trabajador que tenga conocimiento de la misma, del formulario correspondiente por correo electrónico en la dirección habilitada al respecto o por registro interno denunciando una situación de acoso, será necesaria para el inicio del procedimiento.

#### **A. Procedimiento informal (acosos leves)**

No se aplicará el procedimiento informal de solución cuando los hechos revistieran caracteres de delito perseguible de oficio o mediante querrela o denuncia del Ministerio Fiscal, consistieren en violencia o, por su gravedad, por su trascendencia o por cualesquiera circunstancias concurrentes, se comprometa el buen funcionamiento de la entidad

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. Su finalidad es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la queja o denuncia, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar al presunto agresor/a o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

El procedimiento se desarrollará en un plazo máximo de 7 días laborables, contados a partir de la presentación de la queja. Transcurrido dicho plazo se dará por finalizado el proceso. Solamente en casos excepcionales y de imperiosa necesidad podrá ampliarse el plazo en tres días.

En ese plazo, la comisión instructora dará por finalizada esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta con las conclusiones adoptadas en este procedimiento y la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la dirección de la entidad.

Además, se informará a la representación legal de trabajadoras y trabajadores, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

No obstante, lo anterior, la comisión instructora, cuando la complejidad del caso así lo requiera, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente al procedimiento formal, lo que comunicará a las partes. Así mismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona acosada no queda satisfecha con la solución propuesta por la comisión instructora.

### **B. Procedimiento formal (acoso grave y muy grave)**

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al expediente informativo.

La comisión instructora realizará una investigación en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

#### **Medidas cautelares**

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la Dirección de CÁRITAS DIOCESANA DE OVIEDO, adoptará las



medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas.

Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de CÁRITAS DIOCESANA DE OVIEDO, separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

### **Tramitación**

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso e igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto de todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

En el seno de la comisión instructora de acoso las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al/la denunciante y/o a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a 10 días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad,

mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros tres días laborables más.

### **Conclusión del proceso**

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán: los hechos, los testimonios; las pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de situaciones de acoso.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la entidad a adoptar las medidas sancionadoras oportunas.

Si de la prueba practicada no se apreciase indicios de acoso, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de situaciones de acoso.

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora de acoso instará igualmente a la dirección de CÁRITAS DIOCESANA DE OVIEDO, a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

### **Resolución del expediente**

La dirección de CÁRITAS DIOCESANA DE OVIEDO, una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto.

La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. También se comunicará a la comisión de seguimiento del plan de igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de esos resultados anteriores, la dirección de CÁRITAS DIOCESANA DE OVIEDO, procederá según sigue:

- a. Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b. Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. Entre las decisiones que pueden adoptarse, se encuentran:



- Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la entidad.
- En función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la entidad o, en su caso, en el ET art.54 (despido disciplinario).

## A. Faltas y Sanciones y conductas delictivas

### A. 1 Faltas

Los actos y conductas constitutivas de acoso **sexual y acoso por razón de sexo constituyen incumplimientos** laborales objeto de sanción disciplinaria. En todo caso, para la calificación de las faltas y para la imposición de sanciones, se estará a lo previsto en el convenio colectivo de aplicación o en el instrumento negociado equivalente.

Con la finalidad de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como **circunstancias agravantes** las siguientes **situaciones**:

- Abuso de situación de superioridad jerárquica o que persona que comete el acoso tenga poder de decisión sobre las condiciones de trabajo de la víctima o sobre la propia relación laboral.
- Reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución.
- Que la persona que comete el acoso sea reincidente en la comisión de actos de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Existir dos o más víctimas.
- Que la víctima sufra algún tipo de discapacidad física, psíquica o sensorial.
- Que el estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones médicamente acreditadas.
- Demostrar conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora hacia la víctima, testigos o Comisión Instructora.
- Que el acoso se produzca durante el proceso de selección o promoción del personal.
- Ejercer presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.
- Situación de contratación temporal, interinidad, período de prueba, situación de becario o becario o realización de prácticas por parte de la víctima.

## A.2. Sanciones

Las sanciones correspondientes en función del principio de proporcionalidad serán las recogidas en los convenios colectivos de aplicación y especialmente las siguientes:

- Traslado forzoso temporal o definitivo.
- Suspensión de empleo y sueldo.
- Pérdida temporal o definitiva del nivel profesional laboral.
- Despido disciplinario.

Cuando en aplicación del procedimiento instaurado en el protocolo y tras la apertura del expediente disciplinario que desemboque en una sanción distinta a la del despido disciplinario de la persona acosadora, ésta quedará obligada a asistir a un curso formativo con el contenido que se especifica en el apartado de Sensibilización, Información y Formación de este Protocolo.

## B. Conductas delictivas contrarias a la libertad y la integridad moral. Delitos contra la libertad sexual.

El art.12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual establece que todas las entidades deben promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

Cuando los indicios de la conducta denunciada sean constitutivos de delito, la entidad adoptará inmediatamente las medidas cautelares necesarias para proteger a la víctima de la persona agresora y dará traslado urgente al Ministerio Fiscal.

Entre las conductas delictivas aquí relevantes conviene diferenciar entre las contrarias a la integridad moral y las que lo son a la libertad sexual.

Por lo que se refiere a lo primero, delitos contra la integridad moral, hay que estar al art.173 del Código Penal, que tipifica que: *“El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con pena de prisión de seis meses a dos años....Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaleciendo de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima....Las mismas penas se impondrán a quienes se dirijan a otra persona con expresiones, comportamientos o proposiciones de carácter sexual que creen a la víctima una situación objetivamente humillante, hostil o intimidatoria, sin llegar a constituir otros delitos de mayor gravedad”*.





Por lo que tiene que ver con lo segundo, esto es, delitos contra la libertad sexual, del Título VIII del Código Penal, hay que diferenciar entre:

- CAPÍTULO I. De las agresiones sexuales (art.178, art.179, art.180).
- CAPÍTULO II. De las agresiones sexuales a menores de dieciséis años (art.181, art.182, art.183, art.183 bis).
- CAPÍTULO III. Del acoso sexual, (art.184).
- CAPÍTULO IV. De los delitos de exhibicionismo y provocación sexual (art.185, art.186).
- CAPÍTULO V. De los delitos relativos a la prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores (art.187, art.188; art.189; art.189 bis; art.189 ter).

A los efectos que nos ocupan suponen delitos castigados con penas de prisión y/o inhabilitación profesional.

#### **El delito de acoso sexual:**

Viene tipificado en el Código Penal, modificado por la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, estableciendo lo siguiente:

*“1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente, de prestación de servicios o análoga, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de seis a doce meses o multa de diez a quince meses e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de doce a quince meses.*

*2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaleándose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o sobre persona sujeta a su guarda o custodia, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses.*

*3. Asimismo, si el culpable de acoso sexual lo hubiera cometido en centros de protección o reforma de menores, centro de internamiento de personas extranjeras, o cualquier otro centro de detención, custodia o acogida, incluso de estancia temporal, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 443.2.*

*4. Cuando la víctima se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad o discapacidad, la pena se impondrá en su mitad superior.*

*5. Cuando de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bis, una persona jurídica sea responsable de este delito, se le impondrá la pena de multa de seis meses a dos años. Atendidas las reglas establecidas en el artículo 66 bis, los jueces y tribunales podrán asimismo imponer las penas recogidas en las letras b) a g) del apartado 7 del artículo 33”.*

#### **10.8. Evaluación y seguimiento.**

La Comisión Instructora llevará el control de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes con el objetivo de realizar cada dos años un informe de seguimiento sobre la aplicación del presente protocolo.

De esta forma y una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a 30 días naturales, la Comisión Instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas.

Este informe se presentará a la dirección, a los órganos de representación unitaria y sindical del personal de existir en el centro de trabajo y a los órganos de representación en materia de prevención de riesgos laborales y de igualdad.

#### **10.9. Duración, obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor.**

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla de la entidad a través circular informativa<sup>1</sup> y manteniéndose vigente hasta 4 años prorrogables.

No obstante, será necesario llevar a cabo una revisión y adecuación del protocolo, en los siguientes casos:

- En cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de reorientar el cumplimiento de sus objetivos de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legal y reglamentarios su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la entidad y ante cualquier incidencia que modifica de manera sustancial la plantilla de la entidad, sus métodos de trabajo, organización.
- Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación por razón de sexo o sexual o determine la falta de adecuación del protocolo a los requisitos legales o reglamentarios.



**El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.**

## 11. ANEXO I

Estas conductas son a título de ejemplo y no excluyentes.

### ACOSO SEXUAL

<b>a) Conductas verbales:</b>
• Hacer comentarios sexuales o gestos obscenos.
• Hacer bromas sexuales ofensivas
• Formas de dirigirse a la otra persona denigrante u obscena.
• Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona.
• Preguntar o explicar fantasías, preferencias sexuales.
• Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.
• Hablar sobre las propias habilidades y/o capacidades sexuales.
• Invitar insistentemente a participar en actividades sociales lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan indeseadas o inoportunas.
• Ofrecer y/o presionar para concretar citas comprometedoras o encuentros sexuales.
• Demanda de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual, quid pro quo o de intercambio).
<b>b) Conductas no verbales:</b>
• Miradas lascivas al cuerpo.
• Gestos obscenos.
• Uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito.
• Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo.
• Agresiones físicas.
<b>c) Conductas físicas:</b>
• Acercamiento físico excesivo.
• Arrinconar, buscar deliberadamente, quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
• El contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, roces, masajes indeseados...)
• Tocar intencionadamente o “accidentalmente” las partes sexuales del cuerpo. Contacto físico innecesario, rozamientos.
• Observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios.
<b>d) Conductas constitutivas de acoso de ámbito digital</b>
Acoso en línea y facilitado por la tecnología: Solicitud de sexo, recopilación de información privada, suplantación de identidad, amenazas (sexual, económica, física o psicológica) daño a la reputación, acoso con cómplices para aislarla
Acoso sexual en línea: Amenazas o difusión no consentida de imágenes o vídeos íntimos, envío de imágenes sexuales no solicitadas a través de aplicaciones de cita o mensajería, publicación de comentarios sexualizados



Dimensión digital de la violencia psicológica: Discurso de odio sexista, intimidación, amenaza a las víctimas o a su familia, insultos, vergüenza y difamación, incitación al suicidio o a la autolesión.

### ACOSO POR RAZON DE SEXO

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conductas discriminatorias por motivo del embarazo o de la maternidad.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formas ofensivas de dirigirse a una persona, en función de su sexo. Los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utilizar humor sexista.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ridiculizar, desdeñar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las mujeres.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Denegar arbitrariamente a una mujer permisos a los cuales tiene derecho.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hostigamiento con el objetivo de obligar a dimitir a las personas que quieren ejercer sus derechos de conciliación.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo. Ignorar comentarios, aportaciones y/o acciones, excluir, no tomar en serio...</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asignar a una mujer un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asignar a una mujer tareas sin sentido, órdenes contradictorias o imposibles de lograr (plazos irracionales).</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sabotear su trabajo o impedir, deliberadamente, el acceso a los medios adecuados para realizarla.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Impartir órdenes vejatorias.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• La orden de aislar e incomunicar a una persona.</li> </ul>

### ACOSO SEXUAL EN EL AMBITO DIGITAL

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Spyware: Seguimiento y recopilación de información privada a través de un software que tiene dicho objetivo.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tomas, producción o captación no consentida de imágenes o videos íntimos. Incluye los actos de "upskirting" o "bajo falda" y la toma de creepshots (foto robada y sexualizada) y la producción de imágenes alteradas digitalmente en las que el rostro o el cuerpo de una persona se superpone ("pornografía falsa") utilizando inteligencia artificial.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sexting, sextorsión, amenaza de violación, doxing, rumores, publicación de comentarios sexualizados, suplantación de la identidad, intercambio de contenidos sexuales o del acoso sexual a otras personas, afectando así a su reputación y/o a su medio de vida.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Outing: envío de imágenes sexuales no solicitadas a través de aplicaciones de citas o de mensajería, textos, o utilizando tecnologías airdrop o bluetooth.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Operaciones bancarias que impliquen deterioro de la calificación crediticia de la víctima mediante el uso de tarjetas sin permiso, o contratos financieros sin consentimiento.</li> </ul>

## ANEXO II

(\*) MODELO DE QUEJA O DENUNCIA EN CARITAS DIOCESENA DE OVIEDO Y CONSENTIMIENTO.

<p>1. Persona que informa de los hechos: .....</p> <p><b>Solicita</b> se inicie procedimiento formal del Protocolo frente al acoso sexual, por razón de sexo, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género y da su <b>consentimiento</b> a los miembros de la Comisión Instructora para que se inicie el procedimiento formal del Protocolo frente al acoso sexual, por razón de sexo, por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.</p>
<p>2. Identificación de la persona que ha sufrido el acoso</p> <p>Nombre y apellidos .....</p> <p>Grupo/categoría profesional o puesto: .....</p> <p>Centro de trabajo: .....</p>
<p>3. Identificación de la persona agresora</p> <p>Nombre y apellidos .....</p> <p>Grupo/categoría profesional o puesto: .....</p> <p>Centro de trabajo: .....</p>
<p>4. Relato de los hechos denunciados</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>5. Testigos y/o pruebas</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p><b>Solicita</b> Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (INDICAR SI ES SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO, orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) a los efectos oportunos.</p>
<p>En Localidad y fecha Firma de la persona interesada</p>
<p>A la atención de la persona instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo CARITAS DIOCESANA DE OVIEDO. .</p>



### ANEXO III

#### COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD DE LAS PERSONAS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO DE TRAMITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE LAS DENUNCIAS POR ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Don/Doña, .....  
mayor de edad, con NIF....., habiendo sido designado por el .....  
..... para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones: - Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres. - Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo. - Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento. Asimismo, declaro que he sido informado por el ..... de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuestas. En..... a .....de..... de.....

Firmado .....