

II PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE CÁRITAS DIOCESANA DE CÓRDOBA



NOVIEMBRE 2023

1. Introducción	4
1.1. CÁRITAS CÓRDOBA.....	4
1.2. Estructura	9
1.3. Convenio colectivo	11
1.4. Estatutos	12
1.5. Representación sindical	12
1.6. Compromiso de la dirección.....	12
2. Marco legal del Plan de Igualdad	13
3. Partes suscriptoras del plan.....	16
4. Principios que rigen el Plan de Igualdad.....	16
5. Ámbito de aplicación y vigencia del Plan	17
6. Evaluación I Plan de Igualdad (2018-2020).....	17
6.1. Datos demográficos.....	18
6.2. Acciones I Plan 2018-2022.....	21
7. II Diagnóstico de Igualdad	21
7.1. Datos demográficos.....	22
7.2. Distribución de Cáritas Diocesana de Córdoba	24
7.3. Condiciones de trabajo y conciliación	27
7.4. Selección y contratación	29
7.5. Promoción.....	31
7.6. Formación y desarrollo	32
7.7. Retribución	34
7.8. Prevención del acoso	36
7.9. Protección a las víctimas de violencia de género.....	37
7.10. Comunicación y lenguaje	37
7.11. Infrarrepresentación femenina	41
7.12. Salud y PRL.....	42
7.13. Certificaciones.....	44
7.14. Cultura	44
7.15. RSC	47
7.16. Diversidad e igualdad	49
7.17. Resumen Diagnóstico	50

8. Auditoría retributiva	51
8.1. Sistema analítico utilizado para la valoración de puestos de trabajo	51
8.2. Conclusiones auditoría.....	55
9. Concepto y contenido del plan de igualdad	56
9.1. Participación de las personas	57
9.2. Objetivos generales del plan	57
9.3. Objetivos específicos	58
9.4. Estrategia	59
9.5. Ejes de actuación	59
10. Acciones de igualdad	60
11. Calendario de implantación	89
11. Seguimiento y evaluación	92
10.1. Comisión de igualdad, seguimiento y evaluación	92
10.2. Metodología para el seguimiento de la ejecución del Plan de Igualdad	95
12. Metodología para la evaluación del Plan de Igualdad	96
13. Procedimiento de modificación	98
14. Solución de discrepancias	99
15. Glosario conceptos clave	99
16. ANEXO: Protocolo acoso sexual y por razón de sexo.....	102

1. INTRODUCCIÓN

1.1. CÁRITAS CÓRDOBA

Cáritas Diocesana de Córdoba es el brazo de la Iglesia Católica que tiene como fin llevar a cabo la acción caritativa y social de la Iglesia en esta Diócesis, estando siempre al lado de los más vulnerables, con la mano tendida al acompañamiento de las personas.

Cáritas es la Iglesia Diocesana que hace concreto el compromiso de la caridad, cuyo testimonio constituye la esencia de nuestra misión. Nuestra acción social está centrada en la realidad que nos rodea, estando siempre al lado de las personas que están en situación de pobreza y vulnerabilidad.

El compromiso de las Cáritas Parroquiales, en nombre de toda la comunidad cristiana, actúa acogiendo y acompañando a las familias que en su entorno sufren pobreza y exclusión. Los equipos parroquiales realizan la acogida a personas y familias que se acercan en búsqueda de apoyo, con una acogida basada en la escucha y en el diálogo y un acompañamiento que pretende construir una relación de reciprocidad.

Junto a la labor de atención primaria, Cáritas Diocesana de Córdoba realiza diversas acciones especializadas orientadas a la promoción social y educativa de colectivos específicos en situación de exclusión y vulnerabilidad social.

Personas en situación de grave exclusión, personas sin hogar, migrantes, mayores, mujeres, niños y niñas, personas en paro o personas discapacitadas constituyen algunos de estos ámbitos de acción y colaboración.

¿Qué hacemos?

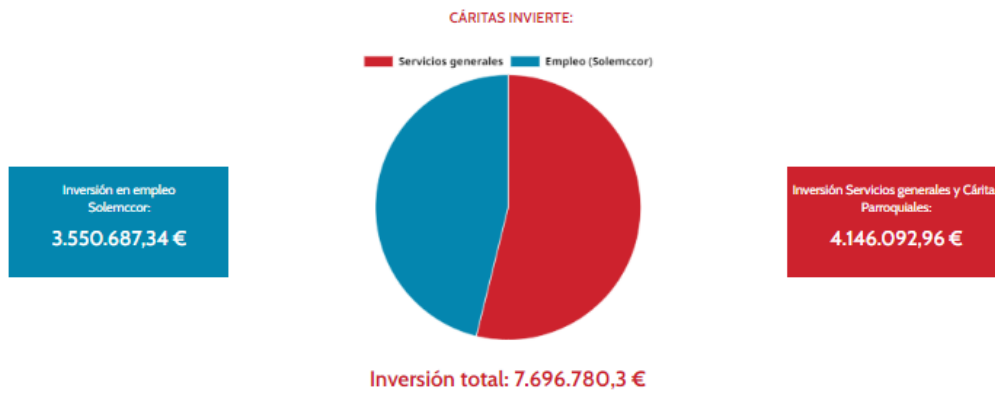


Cáritas es la expresión comunitaria del amor preferencial por los pobres. Entre sus funciones y tareas permanentes destacan:

- **Animación de la comunidad**
haciendo conscientes a las comunidades cristianas.
- **Formación**
para cumplir adecuadamente la función de animar a la comunidad cristiana.
- **Promocionar actuaciones coherentes**
y significativas de acuerdo con su propia identidad.
- **Coordinación**
de la acción caritativa y social.
- **Promover la comunidad cristiana de bienes**
movilizando a la comunidad.
- **Promocionar la denuncia profética,**
denunciando el pecado social de injusticia y opresión.

CARITAS ESPAÑOLA. Reflexión sobre la identidad de Cáritas.

Más del 80% de nuestra acción social es posible gracias a las aportaciones económicas de nuestras socios, donantes y entidades con corazón, que colaboran con nosotros para estar al lado, acompañando, a quienes más lo necesitan y apoyando la misión de Cáritas Córdoba.



1.600

Personas voluntarias

Son el pilar básico e insustituible de la acción de este organismo.



1.812

Socios y donantes

Gracias a su inmensa generosidad nuestra gran labor sigue siendo posible.



35.000

Personas acompañadas

Son las protagonistas de su propio desarrollo y eje de la acción de Cáritas.



167

Cáritas parroquiales

Coordinan de la acción de las Cáritas parroquiales en las ciudades de más población.

El Modelo de Acción Social de Cáritas tiene tres grandes apartados





LA PERSONA COMO CENTRO

La persona, todas y cada una son la máxima preocupación de nuestra acción. Somos hijos de Dios.

La dignidad inalienable de la persona. La dignidad de las personas, en cuanto hijos e hijas de Dios, es el valor que sustenta nuestro modelo de acción social. La persona es un ser integral, único e irrepetible que posee potencialidades y capacidades.

Ser en relación, ser social. Lo social, la relación con los otros, forma parte de lo humano de manera inseparable de lo individual. La forma social propia de lo humano es la comunidad; en cuanto sociedad cimentada en la solidaridad, se despliega en un territorio igualmente cargado de simbolismo.

Ser creador. Tanto la persona como la sociedad de la que forma parte, están haciéndose, no están completas. Vivir es colaborar en la obra creadora de Dios. Así las personas no se pueden entender sin condición de sujetos protagonistas de esa construcción.

NOS MUEVE EL AMOR

Él nos amó primero. "Amaos los unos a los otros": la fraternidad. Lo que nos mueve al amor es sabernos queridos por Dios y enviados a amar a los demás. La experiencia de ser amados por Dios nos posibilita amar a los hermanos.

El amor, origen y destino de lo humano. El amor es origen de lo humano, tanto de lo comunitario como de lo individual. Si falta, tanto la sociedad como el individuo se deshumanizan. El Reino, como promesa de Dios para la humanidad, es amor. Así, el amor es también destino de lo humano.

El amor se concreta socialmente en la justicia. El amor se va realizando en la historia, no es sólo futuro. Se concreta en el establecimiento de las relaciones humanas regidas por la justicia, el bien común, el destino universal de los bienes y los demás principios de la doctrina social de la Iglesia.

Y se trasciende en la caridad. La caridad incluye la justicia, pero la trasciende, dándole sentido pleno en Dios. La caridad reconoce lo parcial del amor humano y de sus realizaciones prácticas. La caridad hunde sus raíces en la fe en Dios. Es una forma de situarse en Cristo a la hora del quehacer por la justicia y por la solidaridad.



En este documento se recogen los **tres ejes prioritarios**:

LAS PERSONAS

Queremos **acompañar** a la persona en su camino y en la promoción de todas sus dimensiones.

LA SOCIEDAD

Ser **presencia pública** en defensa de los derechos de los más vulnerables y en la construcción con otros de una sociedad más justa.

LA COMUNIDAD CRISTIANA

Queremos ser una comunidad con la mirada, las manos y el corazón junto a los pobres. Una comunidad sujeto responsable de la **acción caritativa** que comparte sus bienes.



Misión

Cáritas Córdoba tiene por objeto la realización de la acción caritativa y social de la Iglesia en la Diócesis, 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 todas las personas.

Nuestra actuación deberá regirse por el estricto cumplimiento de nuestras obligaciones legales, tanto en lo que respecta a la legislación civil aplicable como al Derecho Canónico, así como por las normas y directrices de la Diócesis de Córdoba, inspirándose siempre en los principios de la Doctrina Social de la Iglesia.

La eclesialidad de nuestra identidad, la centralidad de la persona, la defensa de los derechos humanos y la opción preferencial por las personas más pobres son fuerza inspiradora de nuestra acción.

Visión

Ser una expresión de la comunidad cristiana que es testimonio de Bien Común y de Solidaridad, que ofrece Amor y Fraternidad entre todas las personas que componen Cáritas; que opta, en coherencia, por una sociedad más solidaria, participativa y garante de los derechos, apostando por la transformación social y la inclusión de todos, denunciando las situaciones de injusticia.

Valores



VALORES

La **CARIDAD** es el fundamento de nuestra identidad y servicio, fuente inspiradora de nuestros valores.

1. CENTRALIDAD DE LA PERSONA

La persona es el centro de nuestra acción. Defendemos su dignidad, reconocemos sus capacidades, impulsamos sus potencialidades y promovemos su desarrollo integral.

2. JUSTICIA

Trabajamos por la justicia y la transformación de las estructuras injustas como exigencia del reconocimiento de la dignidad de la persona y de sus derechos.

3. SOLIDARIDAD

Nos caracterizan nuestro sentimiento de unión a los que sufren y nuestra convicción de igualdad y justicia.

4. PARTICIPACIÓN

Somos una organización comprometida con la participación de las personas destinatarias de nuestra acción social y de nuestros agentes en el diseño, gestión y desarrollo de los proyectos. Trabajamos en equipo, cuidando la integración de todas las personas que formamos Cáritas Córdoba.

5. BIEN COMÚN

Impulsamos una sociedad orientada al bien común, eso implica el bien de todas las personas y de toda persona.

6. TRANSPARENCIA

Compartimos una cultura institucional basada en la ética y en la apertura de la información hacia todas las personas interesadas en nuestra labor.

7. AUSTERIDAD

Desde nuestro estilo de vida ponemos nuestra voluntad en la utilización ética y coherente de los recursos.



Principios

PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

El Auditorio del Colegio de La Salle acogió, a finales del 2022, la **X Asamblea Diocesana de Caritas Córdoba** con el lema '*Soñar con una fraternidad abierta y universal*' a la que acudieron unas 300 personas entre voluntarios de los grupos parroquiales y técnicos de Caritas, así como sacerdotes de la Diócesis de Córdoba.

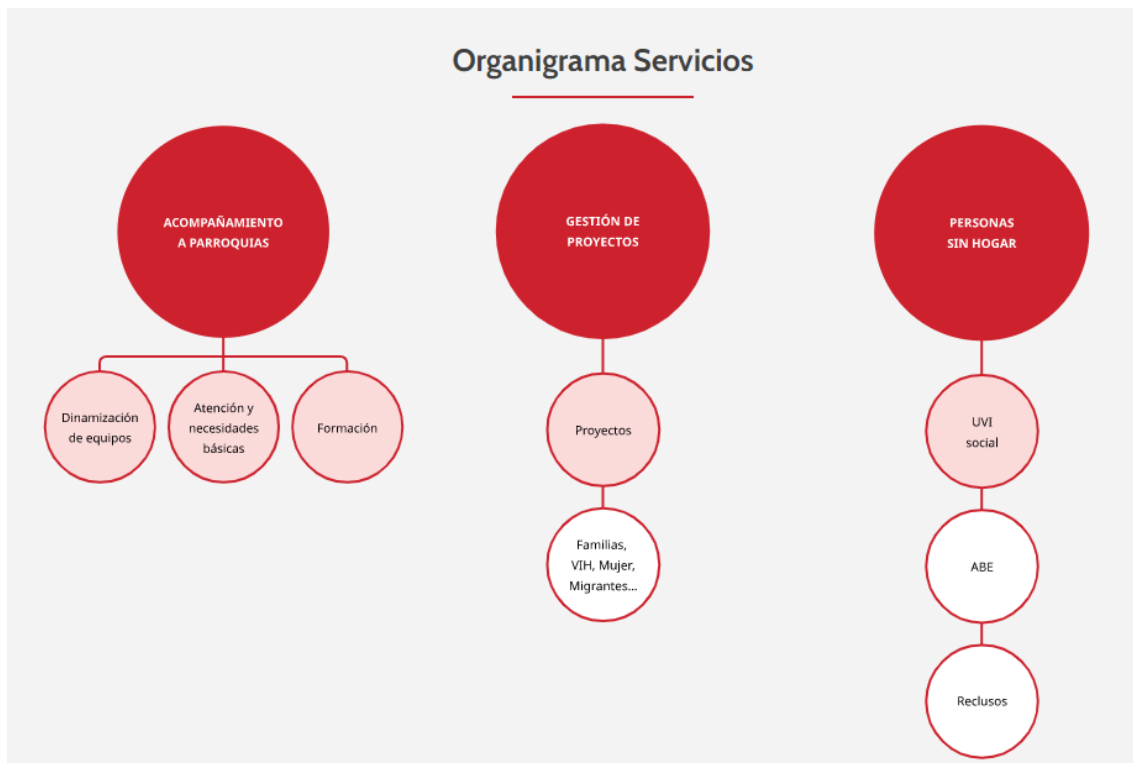
Caritas es la manera de la Iglesia de hacer presente el amor de Jesucristo donde nada sería posible sin la encomiable labor de los voluntarios que cada día velan por los más necesitados, no es solo ayudando en la urgencia, sino acompañando para que las personas vayan realizándose plenamente en su sentido integral.

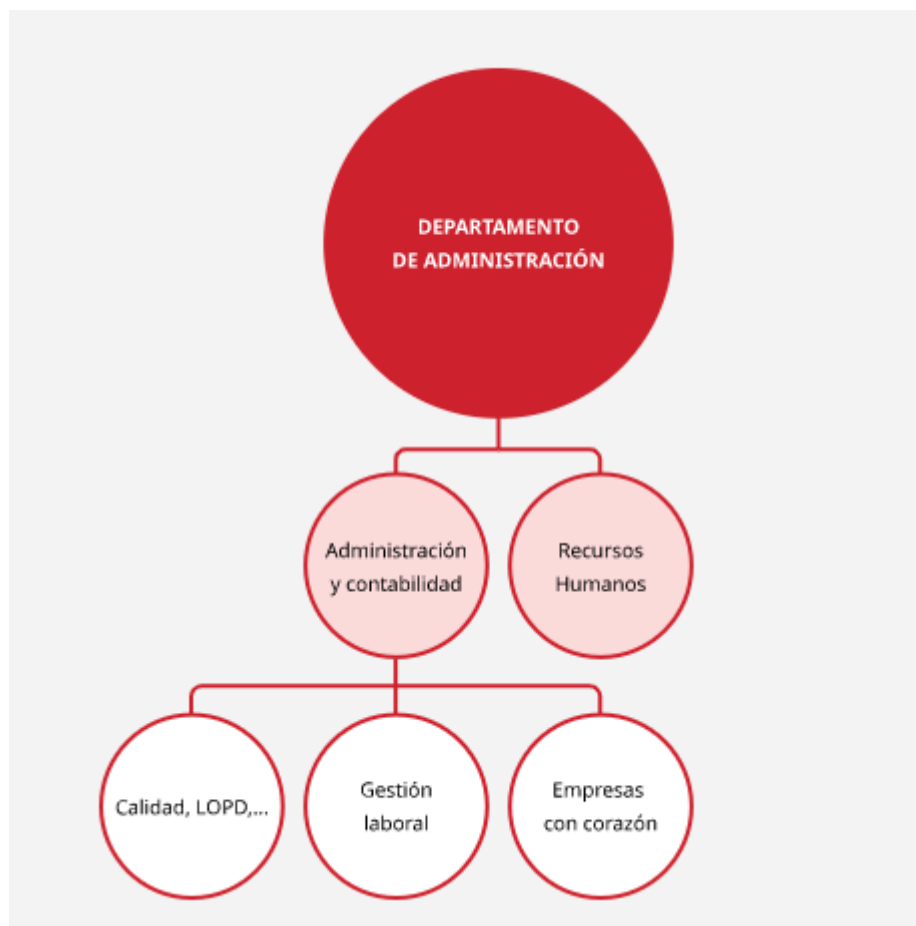
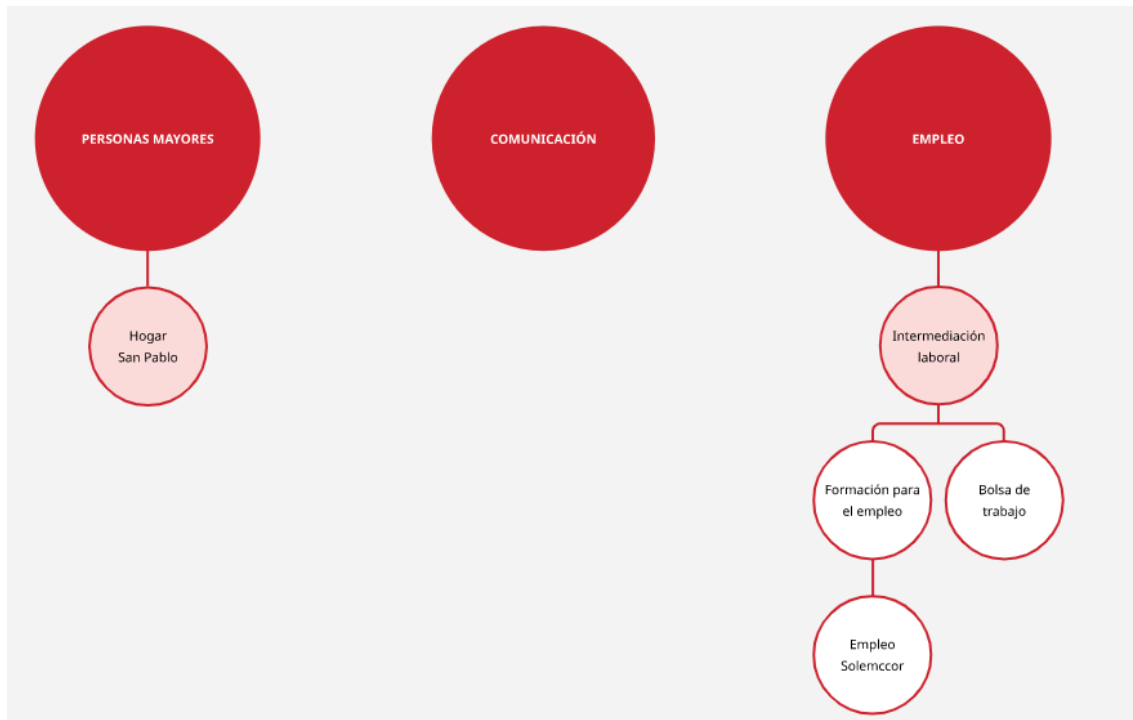
Durante esta X Asamblea, que ha marcado las líneas prioritarias hasta el 2025, se ofrecieron las claves de la acción caritativa y social a la luz de Fratelli Tutti, cuando se destacó que hay que mirar desde la periferia, hay que conocer la realidad para transformarla; hay que trabajar por el reconocimiento de la dignidad de toda persona que nos exige invertir a favor de los frágiles y que nos invita salir al encuentro de las personas para acompañar sus procesos de desarrollo.

En este mismo encuentro se ha presentado el informe de la secretaria general en el que se ha puesto en valor el esfuerzo de todas las personas y agentes de Caritas que hace posible su acción social en la Diócesis de Córdoba, y se resaltó que juntos somos testimonio de caridad, comprometidos con la comunidad, que somos la Iglesia que acompaña a las personas en la recuperación de su autonomía, que construye comunidad y tejido social, y que lucha por los derechos y la dignidad humana.



1.2. Estructura





1.3. Convenio colectivo

En la entidad, todas las personas trabajadoras que prestan sus servicios en centros de trabajo ubicados en Córdoba están suscritas a los siguientes convenios colectivos:

- Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social.
- Convenio Colectivo Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal.

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

17633 Resolución de 18 de octubre de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de acción e intervención social 2022-2024.

Visto el texto del Convenio Colectivo estatal de acción e intervención social 2022-2024 (código de convenio n.º 99100155012015), que fue suscrito con fecha 7 de julio de 2022, de una parte por la Organización Estatal de Entidades de Intervención Social (OEIS), la Asociación Española de Empresas de Iniciativa Social y Servicios Sociales (AEISSS), la Federación Empresarial de la Dependencia (FED) y la Federación de Asociaciones de Intervención Social (FAIS) en representación de las empresas del sector, y de otra por los sindicatos UGT y CC.OO. en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 18 de octubre de 2022.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE ACCIÓN E INTERVENCIÓN SOCIAL 2022-2024

CAPÍTULO I

Naturaleza jurídica del convenio y estructura de la negociación

PREÁMBULO

Las partes firmantes del presente Convenio coinciden en la necesidad de dar valor al marco sectorial como fórmula de estabilidad, homogeneidad y seguridad jurídica que permita el establecimiento de unas condiciones laborales homogéneas acordes con las necesidades económicas y sociales en cada momento.

Este Convenio será por tanto el marco mínimo de aplicación obligatoria para todas las entidades, organizaciones y/o empresas que no dispongan de convenio propio y para aquellas materias que no han sido reservadas como prioritarias para el convenio de empresa según el artículo 84.2 del TRET.

La convivencia de los convenios sectoriales, de convenios de empresa y acuerdos en el sector no debe ser motivo de conflicto ni cumplir, por tanto, un papel desestabilizador, sino más bien al contrario. La complementariedad entre los distintos niveles de

QVE-BOE-A-2022-17633
Verificación en <https://www.boe.es>

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

13742 Resolución de 30 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VIII Convenio marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal.

Visto el texto del VIII Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal (residencias privadas de personas mayores y del servicio de ayuda a domicilio) –código de convenio n.º 99010825011997–, que fue suscrito con fecha 3 de marzo de 2023, de una parte por las organizaciones empresariales CEAPs, FED, AESTE, ASADE y LARES en representación de las empresas del sector, y, de otra por los sindicatos FSS-CCOO, CC.OO. del Hábitat y UGT servicios públicos, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal (residencias privadas de personas mayores y del servicio de ayuda a domicilio) en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 30 de mayo de 2023.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

VIII CONVENIO MARCO ESTATAL DE SERVICIOS DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS DEPENDIENTES Y DESARROLLO DE LA PROMOCIÓN DE LA AUTONOMÍA PERSONAL

CAPÍTULO I

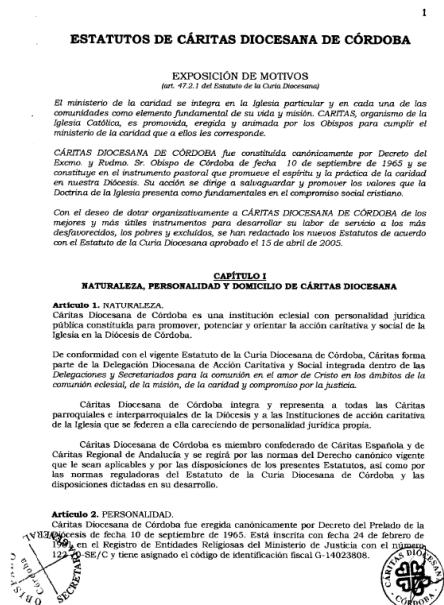
Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El ámbito funcional de aplicación del presente convenio colectivo está constituido por las empresas y establecimientos que ejerzan su actividad en el sector de la atención a las personas dependientes y/o desarrollo de la promoción de la autonomía personal: residencias para personas mayores, centros de día, centros de noche, viviendas tuteladas, servicio de ayuda a domicilio y teleasistencia. Todo ello cualquiera que sea su denominación y con la única excepción de aquellas empresas cuya gestión y titularidad correspondan a la administración pública.

QVE-BOE-A-2023-13742
Verificación en <https://www.boe.es>

1.4. Estatutos

Cáritas Diocesana de Córdoba cuenta, además, con unos Estatutos propios.



1.5. Representación sindical

La entidad no cuenta con representación legal de las personas trabajadoras propia. El presente plan ha sido negociado con las secciones sindicales mayoritarias en el sector UGT y CCOO.

1.6. Compromiso de la dirección

El 18 de enero de 2021, Cáritas Diocesana de Córdoba firma su “Compromiso de la Dirección por la Igualdad”.



COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN POR LA IGUALDAD.

CÁRITAS DIOCESANA DE CÓRDOBA, con CIF B14783781 y domicilio en Córdoba, en la calle Pérez de Castro, número 4, declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminación directa o indirecta por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como el Real Decreto 901/2020, de 14 de octubre, por el que se regula los planes de igualdad y su registro.

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

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

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

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

Esta declaración ha sido aprobada en Comisión permanente de Caritas Diocesana de Córdoba en sesión de 18 de enero de 2021.

Fdo. Salvador Ruiz Pino,
Director de Caritas Diocesana.



Los datos de carácter personal en estos datos se recogen en el fichero de datos de carácter personal de la entidad, en el que se recogen los datos de carácter personal de las personas que se relacionan con la entidad, en el momento de su contratación y en el momento de su alta en la entidad, así como los datos de carácter personal de las personas que se relacionan con la entidad, en el momento de su contratación y en el momento de su alta en la entidad, así como los datos de carácter personal de las personas que se relacionan con la entidad, en el momento de su contratación y en el momento de su alta en la entidad.

2. MARCO LEGAL DEL PLAN DE IGUALDAD

Marco normativo europeo

El 25 de marzo de 1957 algunos de los Estados Europeos firmaron el “*Tratado de Roma*”, constitutivo de la Comunidad Económica Europea. Encontramos una referencia al principio de igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor en su artículo 119.

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

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

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

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

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

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

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

Por último, señalar que la transversalidad de Género y la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres sigue siendo una de las prioridades de la agenda europea. Así lo demuestra la inclusión de la perspectiva de género en el conjunto de políticas y acciones comunitarias, como la Estrategia Marco Comunitaria para la igualdad entre ambos sexos, los Programas de Acción Comunitarios y, especialmente, la importancia que se ha concedido a la integración de la perspectiva de género en la programación de los Fondos Estructurales, al establecer que las acciones cofinanciadas por los Fondos deberán tener en cuenta la dimensión de género.

Marco normativo español

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

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

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

La Ley de igualdad viene a constituir un elemento importante en el proceso de integración de la transversalidad de género en la “asunción de la dimensión estructural de la discriminación de género”.

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

RD 6/2019

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

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

RD 901/2020

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

Las principales modificaciones o novedades son la siguientes:

- Las empresas (o entidades) que componen un grupo de empresas (o entidades) podrán elaborar un plan único para todas o parte de las empresas (o entidades) del grupo.
- Las empresas y entidades deberán iniciar el procedimiento de negociación de sus planes de igualdad y de los diagnósticos previos mediante la constitución de la comisión negociadora, dentro del plazo máximo de los tres meses siguientes al momento en que hubiesen alcanzado

las personas de plantilla que lo hacen obligatorio. Y en el plazo máximo de un año haber presentado la solicitud de registro.

- Se constituirá una comisión negociadora en la que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa o entidad y la de las personas trabajadoras. En las empresas y entidades donde no existan las representaciones legales se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa o entidad y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa o entidad.
- Cambios en el contenido mínimo como: los ámbitos personal, territorial y temporal, la auditoría salarial...
- Los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes.

RD 902/2020

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

Resumiendo lo más importante:

- Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de su representación legal en la empresa o entidad, al registro salarial de la misma. Si no existe RLPT, podrán acceder al registro, pero la información no abarcará los datos promediados respecto a las cuantías efectivas de las retribuciones que consten en el registro, sino únicamente las diferencias porcentuales que existan en las retribuciones de la empresa o entidad (promediadas de mujeres y hombres).
- El periodo temporal de referencia será con carácter general el año natural.
- Las empresas y entidades deberán contemplar, dentro del registro salarial, los datos retributivos de toda la plantilla sin excepción, incluyendo al personal directivo y a los altos cargos.
- Las personas profesionales que representen legalmente a las personas trabajadoras (RLPT) participarán en el diseño del registro salarial. Deberán ser consultadas en el plazo de los diez días anteriores a la elaboración del registro. La misma antelación se estipula cuando el registro deba modificarse debido a una alteración sustancial de su contenido.
- La finalidad de la auditoría retributiva es obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa o entidad, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia retributiva.
- Las empresas y entidades que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva. El Reglamento aclara que la auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo. El contenido de la auditoría retributiva implica la evaluación de los puestos de trabajo (tanto en relación con el sistema retributivo como con el sistema de promoción).
- Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de dichas desigualdades.
- La valoración de puestos de trabajo en los convenios colectivos pasa a considerarse otro de los ejes fundamentales dentro del principio de transparencia retributiva.

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

Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Artículo 15. Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas.

1. Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente.
2. A través del Consejo de Participación de las personas LGTBI se recopilarán y difundirán las buenas prácticas realizadas por las empresas en materia de inclusión de colectivos LGTBI y de promoción y garantía de igualdad y no discriminación por razón de las causas contenidas en esta ley.

3. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN

El presente plan de igualdad está realizado y negociado por la Comisión de Igualdad de Caritas Diocesana de Córdoba, constituida 6 de julio de 2023 en Córdoba, en la sede de la entidad CÁRITAS DIOCESANA DE CÓRDOBA, con N.I.F. G14023808, sita en c/Pérez de Castro nº4, 14003 - CÓRDOBA. Está formada por:

En representación de la entidad:

- Maria Eulalia Ramírez Pérez (Secretaria General de la entidad) (30.502.177-Z)
- Jose Luis Rodríguez Guirao (Coordinador del Área de Acción Social) (30.803.089-V)

En representación de las personas trabajadoras:

- D. Francisco Aurelio Martín Carrera (Secretario de Acción Sindical, Salud Laboral, Medio Ambiente y Sostenibilidad de CC.OO. Córdoba) (30.528.378-H)
- Dña. Julia Pérez Perea (Secretaria de Gestión Interna y Políticas Sociolaborales. Servicios Públicos. de UGT Córdoba) (34.000.363-S)

Asesores/as

- Dña. Paula Mattio Lastra (45.788.070-S) Por la entidad ÁREA DE GESTIÓN
- D. Fernando Jesús Guillaume Sepúlveda (30.521.747-B)

4. PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PLAN DE IGUALDAD

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

1. Está diseñado para todas las personas que componen la empresa o entidad, sean mujeres, hombres u otras identidades.

2. Adopta la transversalidad de género y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.
3. Tiene una naturaleza correctora y preventiva, pretendiendo así eliminar discriminaciones futuras por razón de sexo.
4. Es dinámico y está abierto a cambios y nuevas medidas en función de las necesidades detectadas durante el seguimiento.
5. Establece un compromiso de la entidad que hará uso de los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.
6. Propicia la participación y el diálogo de todas las partes suscriptoras del plan.

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN

ÁMBITO PERSONAL:

En base a lo dispuesto en el artículo 8.2 del R.D 901/2020, el contenido del Plan de Igualdad será de general y obligado cumplimiento para todas las personas trabajadoras de la plantilla de Cáritas Diocesana de Córdoba, cualquiera que sea su modalidad contractual o cargo que ostente, así como en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicio en la entidad usuaria. Así mismo, el Plan será de aplicación a la totalidad de centros de trabajo.

ÁMBITO TERRITORIAL:

El ámbito territorial provincial comprenderá los siguientes centros de trabajo:

- (Córdoba), (Andalucía), 43 personas trabajadoras.

ÁMBITO TEMPORAL:

Este Plan de Igualdad entrará en vigor al día siguiente de su firma, 20 de noviembre de 2023, manteniendo su vigencia durante un plazo de 4 años previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020. Seis meses antes de la finalización del presente Plan se procederá con el proceso de negociación del siguiente Plan de Igualdad, en base a los informes de seguimiento anuales y evaluación final del presente Plan, así como de la actualización del diagnóstico de situación.

6. EVALUACIÓN I PLAN DE IGUALDAD (2018-2020)

El **6 de junio de 2018** se suscribió, por parte de la representación de la empresa y de la representación sindical, el primer Plan de Igualdad con el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva entre las mujeres y los hombres que integran la plantilla de Cáritas Diocesana de Córdoba.

Como muestra de su compromiso con la igualdad y de su evolución con respecto a dicho primer plan, se recoge en el presente documento un resumen de lo que fueron los puntos fuertes y las áreas de mejora detectadas en el anterior diagnóstico del I PLAN DE IGUALDAD DE CÁRITAS DIOCESANA DE CÓRDOBA (2018-2020), así como las medidas propuestas.

6.1. Datos demográficos

Datos generales

Debemos de señalar que las personas voluntarias se caracterizan por una actividad concretada, en cuanto a tiempo y dedicación, por ellos mismos. La Entidad les ofrece la actividad y herramientas para su actuación. Por tanto, los puntos de este apartado se refieren a personal laboral.

Movimiento de personal

Considerando la diversidad de áreas y funciones que Cáritas desarrolla en sus distintos proyectos, el movimiento y la movilidad de personal puede darse, de manera excepcional.

Responsabilidades familiares

En Cáritas siempre se ha tenido en cuenta la situación y necesidades de cada persona favoreciendo su integración familiar y la atención de sus responsabilidades familiares. Aunque Cáritas no tiene criterios establecidos al respecto, no deja de contemplarlos de manera particular y personal con cada trabajador/a.

Promoción y formación

Promoción: La diversidad de áreas y funciones en las que trabaja Cáritas, hace compleja la promoción del personal laboral. Si a ello añadimos que las funciones y categorías profesionales a desempeñar son las que requiere cada Centro o Programa (Psicólogo, Trabajador Social, Educador o Cuidador) la promoción es mínima. Respecto a las personas voluntarias, sus funciones y ocupaciones vienen determinadas por el programa en el que se integran, es decir, se determina iguales para todo el voluntariado, salvo algunas de carácter administrativo, pero que se determinan concretamente por aceptación específica del mismo. En consecuencia, no existe entre ellos promoción como tal.

Formación: Se imparte y se programa anualmente un plan de formación específico para el personal contratado y también para las personas voluntarias.

Selección

La selección de personal se realiza sin establecer ningún tipo de distinción por motivo de sexo, sino valorando la capacidad de la persona contratada para el puesto a cubrir. Sería importante dejar constancia que los puestos de trabajo vinculados a Cáritas no son específicos de hombres o mujeres. Es necesario adoptar medidas para facilitar una participación igualitaria de mujeres y hombres.

Política salarial

Los salarios se concretan siempre de acuerdo a los grupos profesionales que señala el convenio Colectivo, sin tener nunca en consideración el sexo. Se considera conveniente la revisión de los complementos salariales.

Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación

Existe un horario generalizado y normalizado. Ello no impide que, cuando algún miembro de la plantilla manifiesta una determinada necesidad, se atiende y se adopten las medidas adecuadas a su situación. Sin embargo, se pone de manifiesto la necesidad de elaborar un protocolo sobre el particular, puesto que ello proporciona una gran seguridad entre el personal.

Comunicación

La estructura orgánica de la entidad debería asegurar la máxima comunicación entre todos los Agentes de la organización. Sin embargo, es conveniente analizar el procedimiento existente, y adoptar las medidas necesarias para que todos los agentes dispongan de una información suficiente que garantice, desde una imagen igualitaria de mujeres y hombres, la motivación, el análisis crítico y constructivo sobre el ser y el hacer de Cáritas.

Política social

En Cáritas, por la propia naturaleza de la institución, la acción social integral es un compromiso irrenunciable con las personas que acuden a la entidad solicitando ayuda. Pero no se puede olvidar esta misma misión dirigida hacia los agentes de la organización. De ahí que se está elaborando un plan de estudio y formación dirigido al desarrollo de las personas, con el objetivo de conseguir un grado de satisfacción que nos haga crecer como personas desde el punto de vista personal, familiar, puramente social y económico.

Representatividad

La representatividad entre los agentes, tanto voluntarios como trabajadores, se produce a través de los diversos órganos y la estructura organizativa de Cáritas. Ello no evita reconocer que hay que mejorar la representación del personal laboral en el ámbito del convenio como en el de salud y riesgos laborales.

Prevención acoso sexual

Aunque no se ha producido caso alguno de acoso sexual entre los agentes de Cáritas, no es menos cierto que sería conveniente elaborar un protocolo para su prevención.

Riesgos laborales y salud laboral

Existe un plan de prevención de riesgos laborales. Pero es urgente y necesario, incluir en el mismo un programa de formación en materia de violencia contra la mujer.

Mujeres en situación o riesgo de exclusión

En principio, no existe este cuadro entre los agentes de Caritas, aunque ello no impide que, en el plan anual de formación se señalen métodos que nos ayuden a estar vigilantes y a detectar, con la mayor inmediatez posible, situaciones de exclusión en mujeres de la organización.

Convenio colectivo

Se aplica el convenio colectivo de ámbito nacional para el Tercer Sector. Es precisamente este hecho el que nos puede permitir utilizar tal instrumento legal para regular con el mayor detalle posible el problema de la violencia contra la mujer y adoptar medidas no contempladas en el mismo.

Análisis de los datos de la representación legal de la plantilla: Propuestas y sugerencias:

- Designar el responsable de prevención de riesgos laborales.
- Incluir en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales las perspectivas de Igualdad y los mecanismos de atención en materia de salud y riesgo laboral.
- Establecer un plan para profundizar en el desarrollo de las personas, partiendo en el máximo respeto a su dignidad.
- Concretar un programa de comunicación entre todos los niveles de la organización
Elaborar un plan de formación para el personal laboral más ajustado a las necesidades de los trabajadores, especialmente la valoración de estrés laboral, la igualdad de carga de trabajo.

Análisis de los datos de la plantilla: Propuestas y sugerencias de la plantilla:

- Formación y elaboración de un protocolo en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.
- Formación en materia de Igualdad como materia transversal.
- Elaboración de un protocolo de prevención, detección y atención a víctimas de acoso sexual.
- Establecer una política de RR.HH. con perspectiva de género regulando el sistema de selección, modalidad de contratos y sistema de promoción.

6.2. Acciones I Plan 2018-2022

ACCIONES
1.1. Revisión y adecuación de la documentación, normativa, circulares, información general, intranet, webs corporativas, etc. para conseguir un uso no sexista del lenguaje en las comunicaciones de la entidad.
1.2. Difusión del Plan de Igualdad.
1.3. Establecer un plan para profundizar en el desarrollo de las personas, partiendo en el máximo respeto a su dignidad.
1.4. Concretar un programa de comunicación entre todos los niveles de la organización.
2.1. Elaboración de una guía de selección regida por la igualdad de oportunidades.
2.2. Elaborar la relación de puestos de trabajo de la entidad incluyendo la perspectiva de la igualdad.
3.1. Formación a las personas responsables en igualdad y promoción no discriminatoria.
3.2. Elaborar un plan de formación para el personal laboral más ajustado a las necesidades de los trabajadores, especialmente la valoración de estrés laboral, la igualdad de carga de trabajo.
3.3. Formar en materia contra las mujeres a agentes de intervención para mejorar el acompañamiento a muleres en situación de vulnerabilidad y exclusión.
3.4. Motivar la participación de hombres en formación relacionada con violencia contra las mujeres e igualdad.
4.1. Analizar los datos de los cambios de puesto.
4.2. En su caso, introducir las medidas correctoras en el procedimiento.
5.1. Estudio anual de la evolución de los salarios de mujeres y hombres en el período de vigencia del Plan de Igualdad. En su caso, introducir las medidas de corrección que procedan.
6.1. Comunicación e información sobre las actuales medidas de conciliación.
6.2. Evaluación de las medidas de conciliación y gestión del tiempo implementada en los territorios.
6.3. Estudiar la mejora e incorporación de nuevas medidas coherentes con las necesidades reales de los agentes.
5.5. Realizar un seguimiento desde la perspectiva de género de los cursos ofertados por la Comisión de formación y la participación en los mismos desagregados por sexos.
7.1. Identificación de riesgos laborales específicos de las mujeres e implementación de medidas preventivas y actuaciones en el ámbito de la seguridad y la salud laboral.
8.1. Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos.
8.2. Analizar el desarrollo del proceso del Plan.
8.3. Reflexionar sobre la continuidad de las acciones.
8.4. Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades en la empresa de acuerdo con el compromiso adquirido.

7. II DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

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

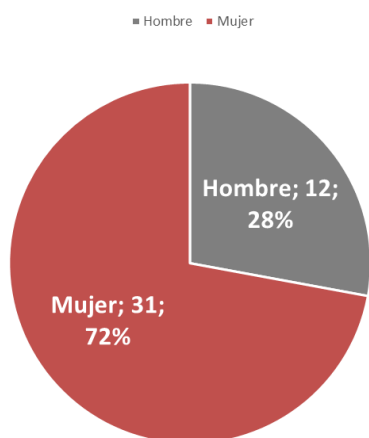
Las acciones incluidas en el presente Plan de igualdad se encuentran en relación con los resultados del diagnóstico de la situación de la Entidad en materia de igualdad de oportunidades llevado a cabo por un equipo de trabajo liderado por la persona designada por la Entidad como Responsable del Plan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

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

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

7.1. Datos demográficos

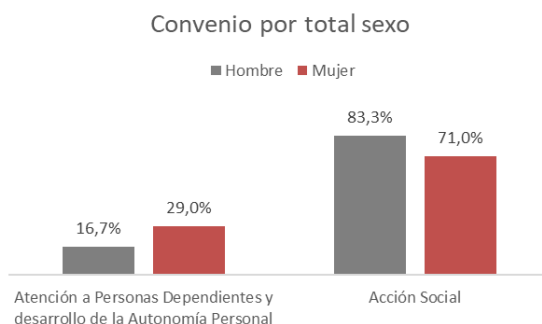
Sexo



El porcentaje de mujeres (72%) y hombres (28%) en la plantilla de Cáritas Córdoba no se ajusta a los valores de equilibrio recomendados por la ley de igualdad efectiva entre mujeres y hombres 3/2007 de 40% de personas del sexo menos representado en plantilla.

Podemos identificar a Cáritas Diocesana de Córdoba como una entidad feminizada, atendiendo al sector en el que desarrolla su actividad, no siendo una cuestión específica ni voluntaria de la entidad.

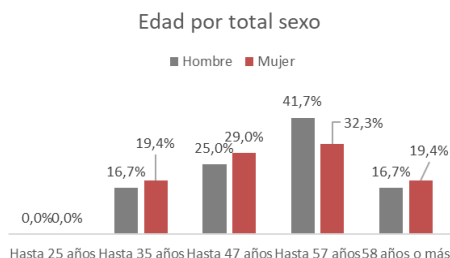
Convenio de aplicación



Si analizamos cómo se distribuye la plantilla sobre el total de mujeres y hombres y los convenios a los que pertenecen, vemos que el porcentaje más alto tanto de hombres como de mujeres pertenecen al convenio de Acción Social.

Convenio colectivo	Hombre	Mujer	Total
Atención a Personas Dependientes y desarrollo de la Autonomía Personal	2	9	11
Acción Social	10	22	32
Total general	12	31	43

Edad

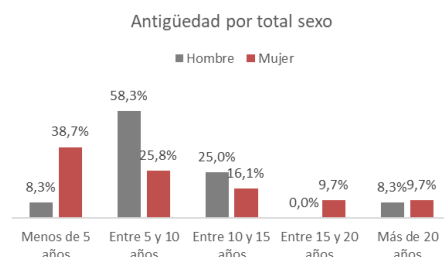


Si analizamos cómo se distribuye cada tramo de edad sobre el total de mujeres y hombres, vemos que el porcentaje más alto tanto de hombres como de mujeres tiene entre 48 y 57 años, lo que puede traducirse a una etapa de la vida en que las responsabilidades de cuidado van reduciéndose, pero aun así son destacables.

Edad	Hombre	Mujer	Total
Hasta 25 años			
Hasta 35 años	2	6	8
Hasta 47 años	3	9	12
Hasta 57 años	5	10	15
58 años o más	2	6	8
Total general	12	31	43

La edad media de la plantilla es de 47,60 años.

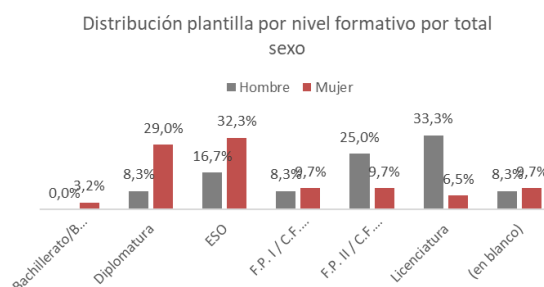
Antigüedad



Si analizamos cómo se distribuyen los tramos de antigüedad sobre el total de mujeres y hombres, vemos que el 58,3% de los hombres llevan entre 5 y 10 años en la entidad, mientras que el 38,7% de las mujeres llevan menos de 5 años.

Antigüedad	Hombre	Mujer	Total
Menos de 5 años	1	12	13
Entre 5 y 10 años	7	8	15
Entre 10 y 15 años	3	5	8
Entre 15 y 20 años	0	3	3
Más de 20 años	1	3	4
Total general	12	31	43

Nivel de estudios



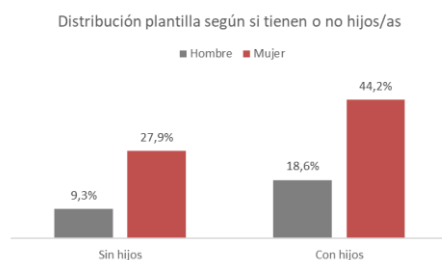
Si analizamos cómo se distribuye la plantilla según el nivel de estudios sobre el total de mujeres y hombres, vemos que el porcentaje más alto de hombres tienen licenciatura, mientras que el de mujeres tienen la ESO.

Nivel de estudios	Hombre	Mujer	Total
Bachillerato/BUP		1	1
Diplomatura	1	9	10
ESO	2	10	12
F.P. I / C.F. Grado Medio	1	3	4
F.P. II / C.F. Grado Superior	3	3	6
Licenciatura	4	2	6
(en blanco)	1	3	4
Total general	12	31	43

Nacionalidad

Toda la plantilla de Caritas Diocesana de Córdoba es de nacionalidad española.

Responsabilidades: Hijos/as



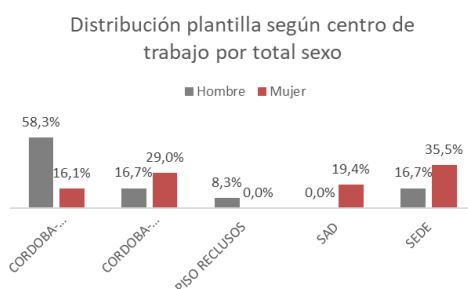
El 62,8% de la plantilla tiene hijos/as. Concretamente, se trata del 58,3% de los hombres y el 54,8% de las mujeres. El 25,0% de los hombres y el 29,0% de las mujeres tienen 1 hijo/a, el 33,0% de los hombres y el 22,6% de las mujeres tienen 2 hijos/as, y sólo el 3,2% de las mujeres tienen 3 hijos/as.

Hijos/as	Hombre	Mujer	Total	Sobre n.º hijos/as		Sobre total sexo		Sobre total plantilla	
				Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
0	4	12	16	25,0%	75,0%	33,3%	38,7%	9,3%	27,9%
1	3	9	12	25,0%	75,0%	25,0%	29,0%	7,0%	20,9%
2	4	7	11	36,4%	63,6%	33,3%	22,6%	9,3%	16,3%
3		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	3,2%	0,0%	2,3%
(en blanco)	1	2	3	33,3%	66,7%	66,7%	8,3%	2,3%	4,7%
Total general	12	31	43	27,9%	72,1%	100,0%	100,0%	27,9%	72,1%

	Hombre	Mujer	Total	Sobre n.º hijos/as		Sobre total sexo		Sobre total plantilla	
				Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Sin hijos/as	4	12	16	25,0%	75,0%	33,3%	38,7%	9,3%	27,9%
Con hijos/as	8	19	27	29,6%	70,4%	66,7%	61,3%	18,6%	44,2%
Total general	12	31	43	27,9%	72,1%	100,0%	100,0%	27,9%	72,1%

7.2. Distribución de Cáritas Diocesana de Córdoba

Distribución por centro de trabajo

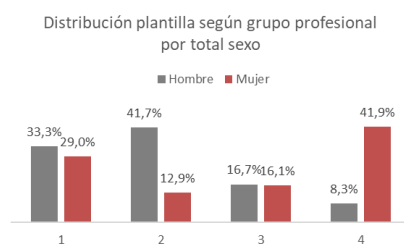


Si analizamos cómo se distribuye la plantilla según el centro de trabajo y el total del sexo, vemos que los hombres se concentran más en “Córdoba – Casa de Acogida”, mientras que las mujeres lo hacen en menor medida en SEDE.

Centro de trabajo	Hombre	Mujer	Total
Córdoba - Casa de Acogida	7	5	12
Córdoba - Residencia S. Pablo	2	9	11
Piso Reclusos	1		1
SAD		6	6
SEDE	2	11	13
Total general	12	31	43

“Pisos de Reclusos” no es realmente un centro de trabajo, sino un programa independiente, pero lo tenemos separado de la Casa de Acogida, por justificación.

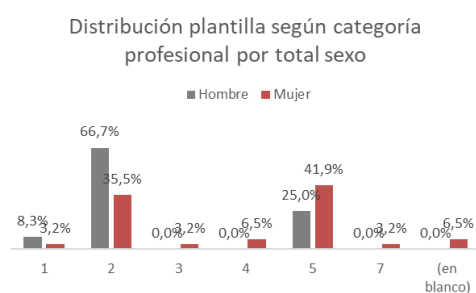
Distribución por grupos profesionales



Si analizamos cómo se distribuye la plantilla según el grupo profesional sobre el total de mujeres y hombres, vemos que el porcentaje más alto de ellos se sitúa en el número 2, mientras que el de ellas se sitúa en el 4.

Grupo profesional	Hombre	Mujer	Total
1	4	9	13
2	5	4	9
3	2	5	7
4	1	13	14
Total general	12	31	43

Distribución por categorías profesionales



Si analizamos cómo se distribuye la plantilla según la categoría profesional sobre el total de mujeres y hombres, vemos que el porcentaje más alto de hombres se encuentra en la categoría 2, mientras que el de mujeres se encuentra en la 5.

Categoría profesional	Hombre	Mujer	Total
1	1	1	2
2	8	11	19
3		1	1
4		2	2
5	3	13	16
7		1	1
(en blanco)		2	2
Total general	12	31	43

Distribución por puesto

Puesto	Hombre	Mujer	Total	Sobre tramo		Sobre total sexo		Sobre total plantilla	
				Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
AUXILIAR ADMINISTRATIVO		2	2	0,0%	100,0%	0,0%	6,5%	0,0%	4,7%
AUXILIAR AYUDA A DOMICI		3	3	0,0%	100,0%	0,0%	9,7%	0,0%	7,0%
AUXILIAR-LIMP-PLANCHADO		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	3,2%	0,0%	2,3%
AYTE. NO TITULADO		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	3,2%	0,0%	2,3%
AYUDANTE TITULADO	1		1	100,0%	0,0%	8,3%	0,0%	2,3%	0,0%
EDUCADOR/A	5		5	100,0%	0,0%	41,7%	0,0%	11,6%	0,0%
EDUCADOR/A SOCIAL		2	2	0,0%	100,0%	0,0%	6,5%	0,0%	4,7%
EDUCADOR/A - SUPERVISOR	1		1	100,0%	0,0%	8,3%	0,0%	2,3%	0,0%
GEROCULTOR/A		7	7	0,0%	100,0%	0,0%	22,6%	0,0%	16,3%
JEFE DE ADMINISTRACION	1		1	100,0%	0,0%	8,3%	0,0%	2,3%	0,0%
LIMPIADORA		2	2	0,0%	100,0%	0,0%	6,5%	0,0%	4,7%
LIMPIADORA/PLANCHADORA		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	3,2%	0,0%	2,3%
MONITOR	2		2	100,0%	0,0%	16,7%	0,0%	4,7%	0,0%
MONITOR DE TALLER		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	3,2%	0,0%	2,3%
OFICIAL MANTENIM	1		1	100,0%	0,0%	8,3%	0,0%	2,3%	0,0%
PSICÓLOGO/A		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	3,2%	0,0%	2,3%
TECN. INTERM. LABORAL	1		1	0,0%	100,0%	0,0%	3,2%	0,0%	2,3%
TECNICO DE ADMINISTRACION	1		1	0,0%	100,0%	0,0%	3,2%	0,0%	2,3%
TRABAJADORA SOCIAL		7	7	0,0%	100,0%	0,0%	22,6%	0,0%	16,3%
(en blanc)		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	3,2%	0,0%	2,3%
Total general	12	31	43	27,9%	72,1%	100,0%	100,0%	27,9%	72,1%

Cruce centro de trabajo por puesto

	Hombre	Mujer	Total
CÓRDOBA-CASA DE ACOGIDA	7	5	12
EDUCADOR	4		4
LIMPIADORA		1	1
LIMPIADORA/PLANCHADORA		1	1
MONITOR	2		2
PSICÓLOGO/A	1	1	2
TRABAJADORA SOCIAL		2	2
CÓRDOBA-RESIDENCIA S. PABLO	2	9	11
EDUCADOR/A- SUPERVISOR	1		1
GEROCULTOR/A		7	7
OFICIAL MANTENIM.	1		1
TRABAJADORA SOCIAL		2	2
PISO RECLUSOS	1	1	2
EDUCADOR/A	1		1
SAD	6	6	12
AUXILIAR AYUDA A DOMICILIO		3	3
AUXILIAR-LIMP-PLANCHADO		1	1
AYTE. NO TITULADO		1	1
TRABAJADORA SOCIAL		1	1
SEDE	2	11	13
AUXILIAR ADMINISTRATIVO		2	2
AYUDANTE TITULADO	1		1
EDUCADOR/A SOCIAL		2	2
JEFE DE ADMINISTRACIÓN	1		1
LIMPIADORA		1	1
MONITOR DE TALLER		1	1
TECN. INTERM. LABORAL		1	1
TÉCNICO DE ADMINISTRACIÓN		1	1
TRABAJADORA SOCIAL		2	2
(en blanco)		1	1
Total general	12	31	43

Cruce convenio por puesto

	Hombre	Mujer	Total
ACCIÓN SOCIAL	10	22	32
AUXILIAR AYUDA A DOMICILIO		1	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO		2	2
AUXILIAR-LIMP-PLANCHADO		1	1
AYUDANTE TITULADO	1		1
EDUCADOR/A	5		5
EDUCADOR/A SOCIAL		2	2
GEROCULTOR/A		2	2
JEFE DE ADMINISTRACIÓN	1		1
LIMPIADORA		2	2
LIMPIADORA/PLANCHADORA		1	1
MONITOR	2		2
MONITOR DE TALLER		1	1
PSICÓLOGO/A	1		1
TECN. INTERM. LABORAL		1	1
TÉCNICO DE ADMINISTRACIÓN		1	1
TRABAJADORA SOCIAL		6	6
(en blanco)		1	1
Atención a Personas Dependientes y desarrollo de la Autonomía Personal	2	9	11
AUXILIAR AYUDA A DOMICILIO		2	2
AYTE. NO TITULADO		1	1
EDUCADOR/A - SUPERVISOR	1		1
GEROCULTOR/A		5	5
OFICIAL MANTENIM.	1		1
TRABAJADORA SOCIAL		1	1
Total general	12	31	43

7.3. Condiciones de trabajo y conciliación

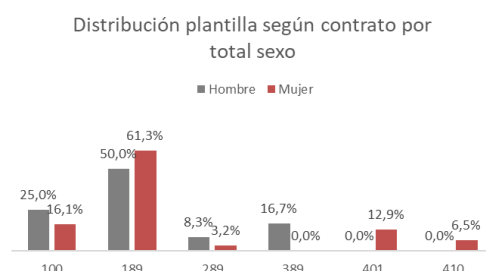
Condiciones de trabajo

En este ámbito, la entidad aplica lo estipulado en sus convenios colectivos de aplicación, además de sus estatutos.

Conciliación personal, laboral y familiar

En este ámbito, la entidad aplica lo estipulado en sus convenios colectivos de aplicación, además de sus estatutos.

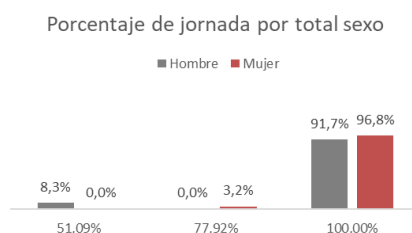
Contratación



Si analizamos cómo se distribuye la plantilla según el tipo de contrato por el total del sexo, observamos que tanto el 50,0% de los hombres como el 61,3% de las mujeres tienen contrato tipo 189 (ind. tiempo com. que proviene de un contrato temporal).

Tipo de contrato	Hombre	Mujer	Total
100	3	5	8
189	6	19	25
289	1	1	2
389	2		2
401		4	4
410		2	2
Total general	12	31	43

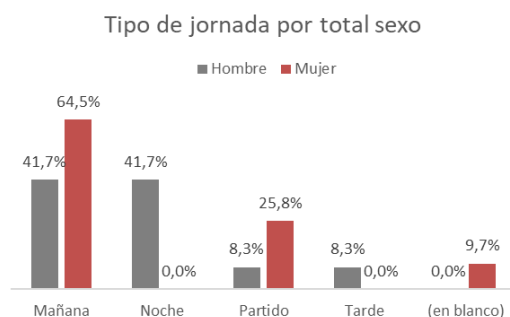
Jornada (porcentaje)



Si analizamos cómo se distribuye la plantilla según el porcentaje de jornada y el total del sexo, vemos que el 91,7% de los hombres y el 96,8% de las mujeres realizan jornada completa.

Porcentaje de jornada	Hombre	Mujer	Total
51,09%	1		1
77,92%		1	1
100,00%	11	30	41
Total general	12	31	43

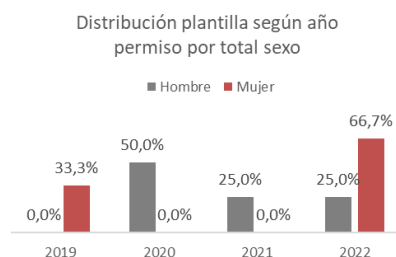
Tipo de jornada



Si analizamos cómo se distribuye la plantilla según el tipo de jornada y el total del sexo, vemos que el 41,7% de los hombres y el 64,5% de las mujeres realizan su jornada por la mañana.

Tipo de jornada	Hombre	Mujer	Total
Mañana	5	20	25
Noche	5	0	5
Partido	1	8	9
Tarde	1	0	1
(en blanco)	0	3	3
Total general	12	31	43

Permisos por nacimiento de hijo/a años 2019-2022



Si analizamos cómo se distribuyen los permisos según el año y el total del sexo, vemos que el año donde se dieron el número más grande de mujeres con permiso (66,7%) fue 2022, mientras que para los hombres (50,0%) fue 2020.

Permisos	Hombre	Mujer	Total
2019	1	1	2
2020	2	0	2
2021	1	0	1
2022	1	2	3
Total general	4	3	7

Permisos remunerados 2022: Sede

PERMISO	HOMBRES	MUJERES
Asuntos propios	4	21
Permisos retribuidos/personales/familiares	2	15
Asistencia medica	0	13
Total permisos	6	49

Permisos remunerados 2022: SAD

PERMISO	HOMBRES	MUJERES
Asuntos propios	0	5
Permisos retribuidos/personales/familiares	0	3
Asistencia medica	0	1
Total permisos	0	9

Permisos remunerados 2022: Residencia

PERMISO	HOMBRES	MUJERES
Asuntos propios	0	0
Permisos retribuidos/personales/familiares	1	6
Asistencia medica	0	4
Total permisos	1	10

Permisos remunerados 2022: Casa de acogida

PERMISO	HOMBRES	MUJERES
Asuntos propios	3	3
Permisos retribuidos/personales/familiares	6	1
Asistencia medica	1	2
Total permisos	10	6

7.4. Selección y contratación

No hay una política definida, si bien la búsqueda de personas candidatas se realiza tanto por InfoJobs (fotos adjuntas, últimas ofertas publicadas) como por el correo electrónico de la agencia de colocación de Cáritas, empleo@caritascordoba.org, el cual está público en la web.

El proceso es el siguiente:

“Cuando hacemos selección, priorizamos CV’s que nos llegan de autocandidatura (no hacemos oferta interna inicialmente, aunque se valora la posibilidad de promoción interna sobre todo en puestos de responsabilidad). Y si no encontramos el perfil adecuado hacemos oferta pública a través de InfoJobs.”

Ofertas de ANA BELEN (Administrador)

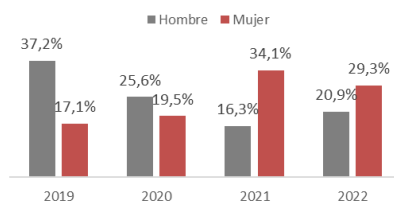
Borrar ofertas seleccionadas

☐ Puesto vacante	Estado	Efectividad	Publicación	Caducidad	Municipio	Por leer				No se ajustan	Acciones
☐ 1Jefe/a de equipo de sala y 1 en cocina-experiencia (82 inscritos en oferta)	Archivada		26/12/2022	Caducada	Córdoba	59	5	0	18	0	
Perfil oculto											
☐ 1Jefe/a de equipo de sala y 1 en cocina-experiencia (0 inscritos en oferta)	Archivada		26/12/2022	Caducada	Córdoba	0	0	0	0	0	
Perfil oculto											
☐ COORDINADOR/A AREA DE RESTAURACIÓN (0 inscritos en oferta)	Archivada		18/04/2022	Caducada	Córdoba	0	0	0	0	0	
Perfil oculto											
☐ Administrativ@ (0 inscritos en oferta)	Archivada		18/03/2022	Caducada	Córdoba	0	0	0	0	0	
Perfil oculto											
☐ TRABAJADOR/A	Archivada		09/02/2022	Caducada	Córdoba	0	0	0	0	0	

Perfíl oculto																
☐	TRABAJADOR/A SOCIAL (0 inscritos en oferta)	Archivada			09/02/2022	Caducada	Córdoba	0	0	0	0	0				
Perfíl oculto																
☐	TRABAJADOR SOCIAL (0 inscritos en oferta)	Archivada			08/02/2022	Caducada	Córdoba	0	0	0	0	0				
Perfíl oculto																
☐	TRABAJO / EDUCACIÓN SOCIAL- AREA DE ACCIÓN SOCIAL- (0 inscritos en oferta)	Archivada			21/12/2021	Caducada	Córdoba	0	0	0	0	0				
Perfíl oculto																
☐	TRABAJO / EDUCACIÓN SOCIAL- AREA DE ACCIÓN SOCIAL- (0 inscritos en oferta)	Archivada			17/12/2021	Caducada	Córdoba	0	0	0	0	0				
Perfíl oculto																
☐	Administrativ@ Laboral (0 inscritos en oferta)	Archivada			11/11/2021	Caducada	Córdoba	0	0	0	0	0				
Perfíl oculto																
☐	Administrativ@ Laboral (0 inscritos en oferta)	Archivada			08/11/2021	Caducada	Córdoba	0	0	0	0	0				
Perfíl oculto																
☐	Aux. Administrativ@ (0 inscritos en oferta)	Archivada			16/09/2020	Caducada	Córdoba	0	0	0	0	0				

Incorporaciones 2019-2022

Distribución de las incorporaciones por año por total sexo

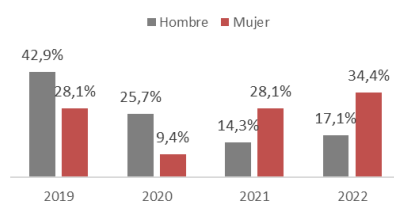


Si analizamos cómo se distribuyen las incorporaciones según el año y el total del sexo, vemos que el año donde se incorporaron el número más grande de mujeres (34,1%) fue 2021, mientras que para los hombres (37,2%) fue 2019.

Incorporaciones	Hombre	Mujer	Total
2019	16	7	23
2020	11	8	19
2021	7	14	21
2022	9	12	21
Total general	43	41	84

Bajas definitivas 2019-2022

Distribución bajas definitivas por año por sexo



Si analizamos cómo se distribuyen las bajas definitivas según el año y el total del sexo, vemos que el año donde causaron baja el número más grande de mujeres (34,4%) fue 2022, mientras que para los hombres (42,9%) fue 2019.

Bajas	Hombre	Mujer	Total
2019	15	9	24
2020	9	3	12
2021	5	9	14
2022	6	11	17
Total general	35	32	67

Bajas definitivas año 2022 (Motivo)

Respecto a las finalizaciones de contratos del 2022, han sido un total de 17 personas, 11 mujeres y 6 hombres.

De estas finalizaciones, en cuanto a las mujeres (11):

- Por fin de contrato temporal fueron 8 trabajadoras, 2 de ellas por finalización de proyectos y 6 que venían a cubrir bajas IT o vacaciones)
- Además, hubo una por baja voluntaria, otra por jubilación y de la última su extinción vino derivada por modificación sustancial de su contrato.

Respecto a los hombres (6):

- Cinco obtuvieron su finalización por fin de contrato (2 por fin del proyecto y tres que cubrían bajas de IT o vacaciones)

Uno por no superar el periodo de prueba.

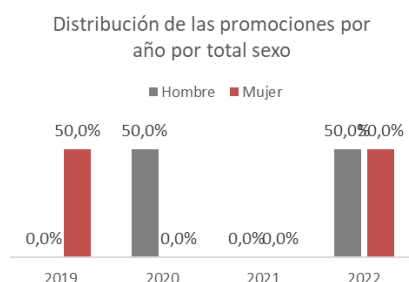
7.5. Promoción

La entidad no cuenta con un proceso de promoción estandarizado que recoja las casuísticas y requisitos de promoción ni una política escrita. No se han encontrado evidencias de que se garantice la publicación de vacantes.

En sus Estatutos –concretamente, en el Capítulo V, Sección Segunda– Cáritas Córdoba establece el “**Departamento de Promoción y Empleo**”, que contiene el siguiente artículo:

- **Art. 33. FUNCIONES:** El Departamento de Promoción y Empleo realizará la coordinación de los servicios de ayuda directa a personas o grupos, así como aquellos otros específicos de información y promoción y cuantos servicios especializados puedan surgir en el campo de la acción social. Dentro del Departamento se integrará un Servicio de Acogida al que puedan acceder todas las personas que acudan a Cáritas para ser derivadas posteriormente a los distintos programas de ayuda, así como un **Equipo Técnico** integrado por educadores, trabajadores y asistentes sociales que realicen funciones de Informe y asesoramiento, así como la propuesta de ayudas y la verificación de su buen fin. El Departamento establecerá líneas específicas de trabajo destinadas a favorecer la formación ocupacional y el empleo de personas desocupadas, como factor determinante para propiciar su inclusión en la sociedad.

Promociones 2019-2022



Si analizamos cómo se distribuyen las promociones según el año y el total del sexo, vemos que al haberse producido tan pocas, las mujeres están repartidas equitativamente entre 2019 y 2022, mientras que los hombres lo están entre 2020 y 2022.

Promociones	Hombre	Mujer	Total
2019	0	2	2
2020	1	0	1
2021	0	0	0
2022	1	2	3
Total general	2	4	6

Promociones año 2022 (Destino)

En 2022 hubo tres promociones de técnicos/as que han pasado a coordinadores/as (2 mujeres y 1 hombre).

7.6. Formación y desarrollo

La entidad ha facilitado los planes de formación de los últimos tres años, adjuntados a continuación:

CARITAS DIOCESANA DE CORDOBA		PLAN DE FORMACIÓN 2020				Revisión: 0 Página: 1 de 1	
DENOMINACIÓN DEL CURSO	IMPARTIDO POR	OBJETIVO DEL CURSO	FECHA PREVISTA	FECHA REALIZADO	NOMBRE DEL EMPLEADO	EVALUACION DE LA EFICACIA	
Escuela de Primavera	Cáritas española	Formación interna en el ámbito de la motivación Social.	31/05/2020	No se ha podido realizar por el COVID-			
Escuela de Verano de Caritas Española	Cáritas española	Formación interna en el ámbito de la motivación Social.	08/07/2019	No se ha podido realizar por el COVID			
Hootsuite: gestionando los medios sociales	Cáritas española	Formación interna en el ámbito de la Gestión/Cunicacion.	Octubre 2020	Diciembre 2020	Carmen del Rio	"EFICAZ"	
Formacion sobre prevención COVID	Quiron-Prevenicon	Formacion medidas socio-sanitarias	Octubre 2020	Noviembre 2020	Todos los Trabajadores	"EFICAZ"	
Formulación de Proyectos Sociales	Enclave Social	Formación interna en el ámbito de la Gestión de Proyectos.	Octubre 2020	Diciembre 2020	Responsables de Proyectos	"EFICAZ"	
Realizado por RC: Rafael Guillén Fecha: 30/09/2020				Aprobado por la Dirección: Salvador Ruiz Pino.			

Evaluación de la eficacia: "EFICAZ" o "NO EFICAZ". La realizan el Responsable de Calidad o el coordinador/a de cada proyecto.

CARITAS DIOCESANA DE CORDOBA		PLAN DE FORMACIÓN 2021				Revisión: 0 Página: 1 de 1
DENOMINACIÓN DEL CURSO	IMPARTIDO POR	OBJETIVO DEL CURSO	FECHA PREVISTA	FECHA REALIZADO	NOMBRE DEL EMPLEADO	EVALUACIÓN DE LA EFICACIA (Fecha)
Escuela de Primavera	Cáritas española	Formación interna en el ámbito de la motivación Social.	30/04/2021	No se aplica.		No se realiza.
Escuela de Verano de Caritas Española	Cáritas española	Formación interna en el ámbito de la motivación Social.	08/07/2021	No se aplica.		No se realiza.
Prevención de Riesgos Laborales de Educadores/Trabajadores -Sociales	Quiron-Prevencion	Formación medidas socio-sanitarias.	Febrero 2021	Abril 2021.	Nuevos Trabajadores/Educadores Sociales	"EFICAZ" (Entrevista 14/04/21)
Mantenimiento de instalaciones de riesgo frente a la Legionella	AGENCIA DE CERTIFICACIONES MEDIOAMBIENTALES, S.L.	Formación Higiénico-Sanitario de instalaciones	Febrero 2021	Abril 2021.	Jose María Hernández	"EFICAZ" (Entrevista 11/02/21)
TEÓRICO PRÁCTICO DE EXTINCIÓN DE INCENDIOS	Quiron-Prevencion	Formación Prevención Riesgos Laborales	Febrero 2021	Junio 2021	Personal de la Casa de Acogida y de la Residencia	"EFICAZ" (Entrevista 8/06/2021)
SALUD METAL DEL ANCIANO	LEXGAL FORMACIÓN S.L.	Formación y Mejora de habilidades de los Gerocultores en la RSP	Octubre 2021	Diciembre 2021	Personal de la Residencia	"EFICAZ" (Entrevista 15/01/2022)
Realizado por RC: Rafael Guillén Fecha: 31/01/2022			Aprobado por la Dirección: Salvador Ruiz Pino.			

Evaluación de la eficacia: "EFICAZ" o "NO EFICAZ". La realizan el Responsable de Calidad o el coordinador/a de cada proyecto.

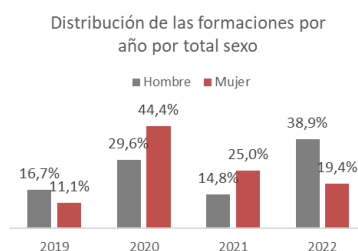
CARITAS DIOCESANA DE CORDOBA		PLAN DE FORMACIÓN 2022				Revisión: 0 Página: 1 de 1
DENOMINACIÓN DEL CURSO	IMPARTIDO POR	OBJETIVO DEL CURSO	FECHA PREVISTA	FECHA REALIZADO	NOMBRE DEL EMPLEADO	EVALUACIÓN DE LA EFICACIA (Fecha)
DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE RESIDENCIAS GERIÁTRICAS	LEXGAL FORMACIÓN S.L.	Adquirir Competencias en la Gestión de Residencias Geriátricas.	02/2022	11/03/2022	Berta Mantas Gil	EFICAZ
Escuela de Verano de Caritas Española	Cáritas española	Formación interna en el ámbito de la motivación Social.	08/07/2022			
Formación en auditor interno ISO9001:2015	AENOR.	Adquirir competencias como Auditor Interno dentro de Caritas Española	30-5-2022		Rafael Guillem	EFICAZ
Protección de Datos	DATA-PROTEC	Conocer las implicaciones en el puesto de trabajo de las obligaciones de LOPD	15/06/2022		Todos los trabajadores de Caritas Diocesana	EFICAZ
Manipulador de Alimentos	MR (Servicios Medioambientales)	Renovación del Certificado de Manipulador de Alimentos	30/09/2022		Trabajadores de la Residencia y de la Casa de Acogida	EFICAZ
PRIMEROS AUXILIOS	Quiron Prevencion	Adquirir habilidades en Primeros Auxilios para mejorar la cualificación y la atención a usuarios del servicio.	28/11/2022		Trabajadores de la Residencia y de la Casa de Acogida	EFICAZ
EXCEL office 365 Avanzado	WBCurso (Marketing Software 2012 SL)	Adquirir habilidades en informática del personal de administración, para mejorar la prestación del servicio.	21-12-2022		Trabajadores de Administración de la Sede de Caritas.	EFICAZ
OFIMÁTICA		Adquirir competencias en Ofimática en la Nube	30/10/2021		Trabajadores Sociales y Administración	EFICAZ
Realizado por RC: Rafael Guillén Fecha: 30/03/2023			Aprobado por la Dirección: Salvador Ruiz Pino.			

Evaluación de la eficacia: "EFICAZ" o "NO EFICAZ". La realizan el Responsable de Calidad o el coordinador/a de cada proyecto.

Además, en sus Estatutos –concretamente, en el Capítulo V, Sección Primera– Cáritas Córdoba establece el **"Departamento de Formación y Animación Comunitaria"**, que contiene el siguiente artículo:

- **Art. 32. FUNCIONES:** El Departamento de Formación y Animación Comunitaria tiene como misión la coordinación de la Acción Caritativa dentro de la Patronal de la Iglesia Diocesana. Para ello promoverá iniciativas concretas para la formación de responsables, así como el desarrollo y organización de las Cáritas Parroquiales e interparroquiales, institutos de vida consagrada, Asociaciones e Instituciones de acción caritativa y social federados en Cáritas Diocesana. Al mismo tiempo facilitará las publicaciones y materiales que considere oportunos para la misión específica de Cáritas, previa su aprobación por el Vicario General y Moderador de la Curia. Corresponde al Departamento de Formación y Animación Comunitaria las labores de formación del voluntariado, así como del personal que preste sus servicios para Cáritas y de los beneficiarios de los distintos programas de ayuda, propiciando instrumentos que les faciliten posibilidades de formación integral y organizando la celebración de conferencias, ponencias y encuentros con fines formativos.

Formaciones 2019-2022



Si analizamos cómo se distribuyen las formaciones según el año y el total del sexo, vemos que el año donde las mujeres realizaron más formaciones fue 2020, con un 44,4%, mientras que para los hombres (38,9%) fue 2022.

Formaciones	Hombre	Mujer	Total
2019	9	12	21
2020	16	48	64
2021	8	27	35
2022	21	21	42
Total general	54	108	162

7.7. Retribución

La entidad no dispone de una política de retribución que aclare los conceptos retributivos para todo el personal en plantilla.

Además, en sus Estatutos –concretamente, en el Capítulo VI, Sección Primera– Cáritas Córdoba establece su “**Régimen Económico General**”, que contiene los siguientes artículos:

- **Art. 35. INGRESOS:** Los recursos económicos de Cáritas Diocesana estarán integrados por:
 - a) Las Fundaciones, donaciones, legados, suscripciones, usufructos, cuotas de asociados y en general cualquier otro ingreso, público o privado, que se destine a Cáritas Diocesana, para la consecución de sus fines.
 - b) Los bienes patrimoniales o de otro tipo que pueda poseer, así como las rentas u otros ingresos que éstos generen.
 - c) Las aportaciones de la Diócesis y de las Cáritas Parroquiales e interparroquiales y demás miembros federados.
 - d) Las subvenciones y ayudas que le conceda el Fondo Nacional de Comunicación Interdiocesano de Bienes.
- **Art. 36. PRESUPUESTOS:** Cáritas Diocesana funcionará en régimen de presupuestos, habiendo de coincidir el ejercicio económico con el año natural, cerrando el balance a la terminación del mismo y siguiendo el sistema unificado contable establecido por Cáritas Española.
- **Art. 37. CONSEJEROS:** De acuerdo con las normas del Derecho canónico la Comisión Permanente designará en su seno a dos personas que realizarán las funciones de consejeros que ayuden al Administrador en el cumplimiento de su función.

Promedio y mediana del salario base anual

Categoría	Nº hombres	Promedio salario base	Nº mujeres	Promedio salario base	Nº total	Brecha salarial
GRUPO 01	1	23.328,28 €	1	23.582,86 €	2	-1,1%
GRUPO 02	13	22.530,04 €	16	22.336,14 €	29	0,9%
GRUPO 03	3	18.661,96 €	4	18.050,28 €	7	3,3%
GRUPO 04	0	0,00 €	4	17.479,08 €	4	
GRUPO 05	6	14.490,61 €	21	15.571,54 €	27	-7,5%
GRUPO 07	0	0,00 €	1	21.954,57 €	1	
TOTAL	23	19.962,97 €	47	18.577,31 €	70	6,9%

Categoría	Nº hombres	Mediana salario base	Nº mujeres	Mediana salario base	Nº total	Brecha salarial
GRUPO 01	1	23.328,28 €	1	23.582,86 €	2	-1,1%
GRUPO 02	13	23.390,44 €	16	23.419,77 €	29	-0,1%
GRUPO 03	3	18.355,26 €	4	18.464,94 €	7	-0,6%
GRUPO 04	0	0,00 €	4	17.237,76 €	4	
GRUPO 05	6	13.780,92 €	21	15.015,60 €	27	-9,0%
GRUPO 07	0	0,00 €	1	21.954,57 €	1	
TOTAL	23	21.282,80 €	47	18.083,67 €	70	15,0%

Promedio y mediana de los complementos salariales

Categoría	Nº hombres	Promedio complementos salariales	Nº mujeres	Promedio complementos salariales	Nº total	Brecha salarial
GRUPO 01	1	1.058,64 €	1	0,00 €	2	
GRUPO 02	13	6.402,97 €	16	7.790,46 €	29	-21,7%
GRUPO 03	3	3.339,42 €	4	1.339,64 €	7	59,9%
GRUPO 04	0	0,00 €	4	1.046,34 €	4	
GRUPO 05	6	2.937,07 €	21	1.553,73 €	27	47,1%
GRUPO 07	0	0,00 €	1	6.569,26 €	1	
TOTAL	23	4.866,87 €	46	3.746,58 €	70	23,0%

Categoría	Nº hombres	Mediana complementos salariales	Nº mujeres	Mediana complementos salariales	Nº total	Brecha salarial
GRUPO 01	1	1.058,64 €	1	0,00 €	2	
GRUPO 02	13	4.371,35 €	16	7.524,67 €	29	-72,1%
GRUPO 03	3	2.685,80 €	4	1.336,39 €	7	50,2%
GRUPO 04	0	0,00 €	4	1.074,18 €	4	
GRUPO 05	6	3.162,60 €	21	1.095,96 €	27	65,3%
GRUPO 07	0	0,00 €	1	6.569,26 €	1	
TOTAL	23	3.523,23 €	47	1.312,00 €	70	62,8%

Promedio y mediana de las retribuciones totales

Categoría	Nº hombres	Promedio retribuciones totales	Nº mujeres	Promedio retribuciones totales	Nº total	Brecha salarial
GRUPO 01	1	24.386,92 €	1	23.582,86 €	2	3,3%
GRUPO 02	13	28.933,01 €	16	30.126,60 €	29	-4,1%
GRUPO 03	3	22.001,38 €	4	19.389,92 €	7	11,9%
GRUPO 04	0	0,00 €	4	18.525,42 €	4	
GRUPO 05	6	17.427,68 €	21	17.125,26 €	27	1,7%
GRUPO 07	0	0,00 €	1	28.523,84 €	1	
TOTAL	23	24.829,84 €	46	22.323,89 €	70	10,1%

Categoría	Nº hombres	Mediana retribuciones totales	Nº mujeres	Mediana retribuciones totales	Nº total	Brecha salarial
GRUPO 01	1	24.386,92 €	1	23.582,86 €	2	3,3%
GRUPO 02	13	28.209,66 €	16	30.809,36 €	29	-9,2%
GRUPO 03	3	21.041,06 €	4	19.807,84 €	7	5,9%
GRUPO 04	0	0,00 €	4	18.357,80 €	4	
GRUPO 05	6	15.876,40 €	21	16.096,65 €	27	-1,4%
GRUPO 07	0	0,00 €	1	28.523,84 €	1	
TOTAL	23	24.100,06 €	47	19.233,30 €	70	20,2%

7.8. Prevención del acoso

La entidad aprobó en agosto de 2018 su “**Protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo y el establecimiento de un procedimiento especial para los casos que puedan producirse en Cáritas Diocesana de Córdoba**”, donde queda establecido el procedimiento de actuación, así como las definiciones de ambos términos y sus diversas tipologías, y las referencias normativas. Se creó también la Comisión para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo.



Protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo y el establecimiento de un procedimiento especial para los casos que puedan producirse en CARITAS DIOCESANA DE CORDOBA

D/D^a MARIA EULALIA RAMIREZ PEREZ, en representación de CARITAS DIOCESANA DE CORDOBA, con NIF G14023808, sita en CL. PEREZ DE CASTRO, NUMERO 4 (CORDOBA-CP 14003) como SECRETARIA GENERAL de la misma.

DECLARA:

La entrada en vigor desde hoy, 16 de Agosto de 2018, del «Protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo» en el trabajo y el establecimiento de un procedimiento especial para el tratamiento de los casos que puedan producirse en esta sociedad cooperativa andaluza, con las cláusulas que se anexan al presente documento.

Firmado:

MARIA EULALIA RAMIREZ PEREZ, SECRETARIA GENERAL



Cláusulas:

Fuente normativa y objetivo del protocolo.

El presente protocolo sigue lo establecido en la RESOLUCIÓN de 31 de enero de 2012, del Instituto Andaluz de la Mujer, por la que se aprueba el modelo de protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo y el establecimiento de un procedimiento especial para los casos que puedan producirse en la empresa cooperativa.

Su objetivo es establecer compromisos en orden a la información, prevención, mediación y supresión de conductas en materia de acoso en el trabajo, así como el establecimiento de un procedimiento interno, rápido, eficaz y rodeado de las garantías de confidencialidad que la materia exige, con el fin de solucionar situaciones de acoso que se puedan dar en el ámbito de la cooperativa.

Cláusula primera. Ámbito de aplicación.

El presente protocolo será de aplicación a toda la plantilla de personal de la empresa.

Se incluirán también las personas trabajadoras contratadas por terceras personas y que presten sus servicios en los centros de trabajo de la empresa. Asimismo, será de aplicación a las personas en régimen de autónomas que compartan espacios de trabajo y circunscriban el presente protocolo.

La prohibición del acoso sexual y por razón de sexo abarca los comportamientos en el lugar de trabajo o en funciones sociales ligadas al trabajo, durante los viajes o misiones emprendidas en relación con el trabajo o durante la labor realizada sobre el terreno en relación con proyectos en los que participe el personal.

Tanto el departamento / área de Recursos Humanos de la empresa como las personas representantes de las personas trabajadoras (figura de mediación creada para asumir las competencias de la representación sindical, dado que esta no existe) deberán proporcionar información y asesoramiento a cuantas personas empleadas lo requieran sobre el tema objeto de este protocolo, así como de las posibles maneras de resolver las reclamaciones en materia de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

Además, la dirección de Cáritas Córdoba comunicó a toda la plantilla sobre la aprobación del Protocolo en 2018.



C/ Pérez de Castro, 4. 14003 Córdoba
Tel.: 957 470 921 - 957 484 602 - 957 471 875. Fax: 957 471 892
www.caritascordoba.es - info@caritascordoba.org

COMUNICACIÓN PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTES POSIBLES SITUACIONES DE ACOSO MORAL Y SEXUAL.

La dirección de Caritas Diocesana de Córdoba, comunica a todo el personal que se ha aprobado por la comisión de igualdad, el Protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo y el establecimiento de un procedimiento especial para los casos que puedan producirse en CARITAS DIOCESANA DE CORDOBA.

Que conforme a dicho protocolo, esta entidad llevará a cabo una política activa para prevenir y eliminar las conductas que supongan acoso sexual y por razón de sexo, así como todas aquellas manifestaciones que supongan una discriminación por razón de sexo y atenten contra los derechos fundamentales.

Que en consecuencia se crea la Comisión para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo, formada por los siguientes miembros:

En representación de la directiva:

- Eulalia Ramirez Perez
- Jose Luis Rodriguez Guirao

En representación de los trabajadores y trabajadoras:

- Maria Calleja Latorre
- Rafael Guillen Posadas

Que mediante esta comunicación se informa de los objetivos específicos que se ponen en marcha, con la aprobación de dicho Protocolo y las competencias específicas de la Comisión son:

- Recibir todas las denuncias por acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo que dispondrá de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso.
- Recomendar y gestionar ante el departamento de Personal las medidas preventivas que se estimen convenientes.
- Elaborar un informe con las conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirán los indicios y medios de prueba del caso, sus posibles agravantes o atenuantes, e incluir, en su caso, a la dirección la apertura de procedimiento disciplinario contra la persona denunciada, debiendo ser informada de tal extremo y de la sanción impuesta.
- Supervisar el efectivo cumplimiento de las sanciones impuestas como consecuencia de casos de acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Calificara otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente protocolo. La Comisión llevará a cabo sus actuaciones y adoptará decisiones por mayoría de votos.

En Córdoba, 16 de septiembre de 2018.

Fdo. Salvador Ruiz pino.
Director
Caritas Diocesana de Córdoba.



Los datos de carácter personal no tienen para la prestación del servicio solicitado y no serán incorporados y se harán
baja de la lista de datos de carácter personal de la DGP y normas complementarias, en la forma que el responsable del fichero
de CARITAS DIOCESANA DE CORDOBA y personas empleadas, trabajadores de terceros, voluntarios, colaboradores y
quienes puedan surgir en relación a la Póliza de Gestión C.A. 14003 de Caritas.

7.9. Protección a las víctimas de violencia de género

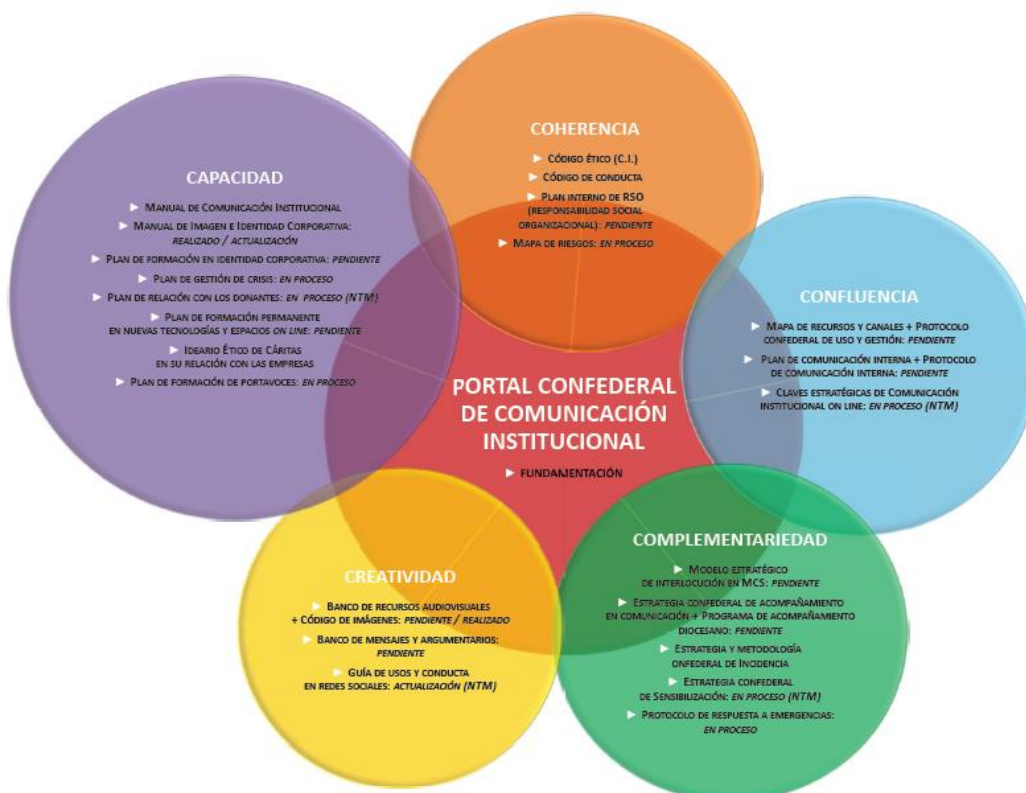
La entidad no cuenta con un Protocolo de Protección a las Víctimas de Violencia de Género que recoja las medidas y derechos disponibles en la legislación española, ni se ha evidenciado acciones de sensibilización o formaciones en este ámbito.

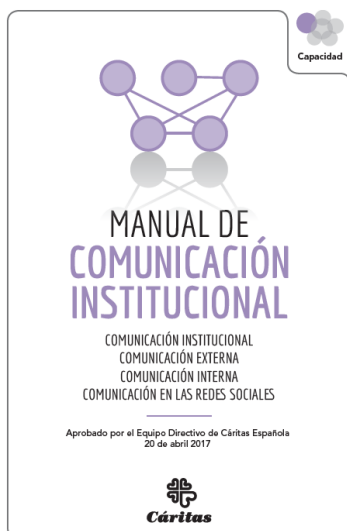
7.10. Comunicación y lenguaje

La entidad también cuenta con un “Manual de comunicación institucional”, aprobado en abril de 2017.

El Plan de Comunicación de Cáritas destaca que “Cáritas ha adquirido, en virtud de su propia vocación profética, un compromiso en el ámbito de la comunicación”. (...) “Potenciar la capacidad transformadora de la acción de Cáritas es uno de los objetivos de la comunicación institucional: anunciando y denunciando, para ello es preciso alinear a todos los públicos – internos y externos– destinatarios de esa comunicación, en el trabajo por la justicia y el ejercicio de la caridad, de manera que no demos al otro como caridad lo que en justicia le pertenece (cfr.: Caritas in veritate, 6).”

Destacamos la mención al lenguaje inclusivo en este documento, aunque sea breve y no especifique que se trate necesariamente de la igualdad entre hombres y mujeres: “Debemos ser capaces de utilizar un lenguaje inclusivo, no farragoso, respetuoso al mismo tiempo con el emisor (Cáritas), con el receptor, con el medio y, sobre todo, con el sujeto que es objeto de nuestra información”.





7. COMUNICACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y CONCIENCIA SOCIAL.

COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Promover la sensibilidad social de los diversos miembros de la comunidad cristiana y de la sociedad; analizar y dar a conocer las causas y consecuencias que generan las desigualdades, la pobreza y la exclusión, así como a promover la cultura de la solidaridad a través del voluntariado y la formación de los agentes de acción sociocaritativa es una de acciones que tiene que llevar a cabo Cáritas Diocesana de Córdoba por imperativo evangélico, por eso para nosotros la comunicación y la sensibilidad son dos pilares importantes en nuestro día a día.

Gracias a la comunicación y la sensibilización se busca propiciar el compromiso social, la denuncia de las injusticias y el cambio social: lo que no se comunica no existe. Hacer visible la pobreza, la exclusión social y la vulnerabilidad en nuestra diócesis es una tarea principal.

El Programa de Comunicación se ocupa de dar a conocer las acciones y proyectos que realizamos, así como las situaciones de pobreza y marginación que detecta y las causas que las generan, sin olvidarnos, del trabajo de las personas voluntarias que son el corazón de Cáritas. Las acciones comunicativas que llevamos a cabo dentro de este programa se realizan en medios de comunicación (notas de prensa, entrevistas, reportajes...), la difusión de campañas en diferentes soportes, la página web y redes sociales, así como la presencia pública en diferentes eventos y las publicaciones en los diferentes soportes existentes.

La acción más significativa que hemos llevado a cabo en 2022 ha sido la elaboración de una nueva web, gracias a la donación de la empresa cordobesa:



Durante 2022 se han llevado a cabo diferentes acciones comunicativas:

- Relación, presencia continuada y respuesta a las demandas de los diferentes medios de comunicación.
- Organización de ruedas de prensa: con motivo del Día de Caridad, Navidad, los IV Premios con Corazón y Campaña de Navidad.
- Notas de Prensa con la información del trabajo realizado.
- Elaboración y difusión de campañas institucionales.
- Realización de vídeos de testimonios (voluntarios, técnicos y participantes), así como otros para dar a conocer iniciativas concretas como el derecho a una alimentación digna.
- Gestión de herramientas para la comunicación: web, facebook, Instagram...
- Comunicación de la acción de Cáritas Córdoba a través de notas de prensa, artículos, reportajes, entrevistas, newsletters.
- Organización del concierto solidario de Zarzuela y Ópera por el 75 aniversario de Cáritas Española.



Memoria de actuaciones 2022

Nuestras campañas:

- Campaña Institucionales: Corpus Christi "Día de la caridad", Personas sin Hogar y Navidad.
- Campaña Ayuda, dona y colabora.
- Campaña "Like al Corazón" (captación de fondos).
- Campaña Alimentación Digna.
- Campaña Doble X.
- Legados y Herencias.

Ayuda, dona y colabora

¡Haz tu donativo!

Bizum: **83581**

Transferencia:

ES11 0237 0210 3091 5651 3781



#AyúdanosAAyudar





Además, en sus Estatutos –concretamente, en el Capítulo V, Sección Tercera– Cáritas Córdoba establece el “**Departamento de Comunicación Cristiana de Bienes y Programas**”, que contiene el siguiente artículo:

- **Art. 34. FUNCIONES:** El Departamento de Comunicación Cristiana de Bienes y Programas realizará las siguientes funciones:
 - a) Ayudar a la Comunidad cristiana a ser solidaria con los necesitados, mediante la comunicación de bienes.
 - b) La obtención de recursos a través de la organización de campañas.
 - c) La elaboración de propaganda y publicidad institucional con el fin de sensibilizar sobre las situaciones de necesidad y pobreza.
 - d) El estudio de la situación socioeconómica de la Diócesis, de su problemática y de sus necesidades, para poder dar una respuesta más eficaz a la misión de Cáritas.
 - e) La relación dentro de un clima de diálogo con otros grupos e instituciones que trabajan en el mismo campo.
 - f) La coordinación de los distintos programas de ayuda, así como la asistencia a las distintas Cáritas parroquiales e interparroquiales y la gestión del Fondo Diocesano de Comunicación Interparroquial de Bienes.
 - g) Cuantos servicios sean necesarios para la consecución de los fines del Departamento.

La dirección de Cáritas Córdoba comunicó a toda la plantilla sobre la puesta en marcha del Plan de Igualdad en 2018.

COMUNICACIÓN PLAN DE IGUALDAD.

La dirección de Caritas Diocesana de Córdoba, comunica a todo el personal que para la puesta en marcha del Plan de Igualdad, se ha constituido la Comisión de Igualdad, formada por los siguientes miembros:

En representación de la directiva:

- Eulalia Ramírez Perez
- Jose Luis Rodríguez Guirao.

En representación de los trabajadores y trabajadoras:

- María Calleja Latorre.
- Rafael Guillem Posadas.

Que el Plan de Igualdad, se ha aprobado el día 4 de junio de 2018 y está puesto a disposición de la persona que lo solicite, que para cualquier necesidad, sugerencia u opinión sobre el mismo, podéis dirigirlos a cualquier miembro de la comisión.

Que mediante esta comunicación se informa de los objetivos específicos que se ponen en marcha, con la aprobación de dicho Plan:

1. Mejorar la comunicación y la relación interna eliminando la transmisión de estereotipos sexistas.
2. Colaborar en la implementación de la igualdad en los Servicios Generales de Caritas Diocesana y en las Caritas Parroquiales de la Diócesis.
3. Garantizar la igualdad en los procesos de selección, contratación y en los procesos de promoción interna.
4. Incluir la detección de necesidades formativas desde la perspectiva de la igualdad.
5. Sensibilizar y formar a lo/as agentes para una mejor intervención con mujeres en situación de vulnerabilidad y exclusión.
6. Garantizar la igualdad.
7. Garantizar una retribución sin discriminación por razón de sexo.
8. Promover la conciliación de la vida laboral y familiar del personal de Caritas Diocesana de Córdoba.
9. Incorporar la perspectiva del Plan de Igualdad, dentro de la prevención de riesgos laborales de la entidad.

Recibi.

Nombre: *Enma Tripeza Rodríguez*
NIF: *30348552G*

En Córdoba a 1 de septiembre de 2018.
Edo. Salvador Ruiz pino.
Director
Caritas Diocesana de Córdoba.

7.11. Infrarrepresentación femenina

- El índice de feminización de la entidad (n.º mujeres/n.º total plantilla) es del 0,7209 (72,1%), un número desequilibrado con lo que respecta a los índices de representación, mostrando una plantilla feminizada.
- La presencia de hombres y mujeres en la Comisión de Igualdad, no obstante, sí que se muestra equilibrada, con una representación paritaria de 2 mujeres y 2 hombres.
- La segregación ocupacional en la entidad la encontramos en lo que respecta a:
 - Verticalmente no se observan diferencias significativas, excepto por lo que respecta a los valores de representatividad generales de la entidad, donde pese a haber una mayoría de mujeres, observamos que los hombres que hay se concentran justamente en los grupos más altos.
 - Horizontalmente, hay puestos que siguen los estereotipos de género, como la representación femenina como única representación en la mayoría de los puestos administrativos y de limpieza.
 - En general, los datos de distribución por puesto y por departamento se muestran mayoritariamente feminizados, debido a los porcentajes de representación en plantilla.

7.12. Salud y PRL

En junio de 2021, Cáritas Diocesana de Córdoba estableció su **Política de Prevención de Riesgos Laborales**.



POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

En Córdoba, 23 de junio de 2021

CARITAS DIOCESANA DE CORDOBA, con C.I.F. G14023808, ha desarrollado la Política de Prevención de Riesgos Laborales que será aplicable a todos sus trabajadores e instalaciones. La empresa adquiere los siguientes compromisos:

- desarrollar sus actividades considerando como valores esenciales la seguridad y salud de las personas.
- conseguir un entorno de trabajo seguro, eliminando los riesgos laborales y controlando y/o minimizando los riesgos que no se pueden eliminar.
- garantizar que las actuaciones llevadas a cabo por la empresa cumplen con la legislación vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como con otros requisitos adicionales asumidos como propios.
- avanzar en la mejora continua de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, así como la prevención de los daños y el deterioro de la salud.
- informar y formar a los trabajadores sobre los riesgos inherentes a su trabajo y sobre las medidas a adoptar para su correcta prevención, para permitir el desarrollo de la Política de Prevención.
- asignar los recursos necesarios y planificar de manera adecuada la utilización de los mismos para dar cumplimiento a los objetivos marcados.

CARITAS DIOCESANA DE CORDOBA, se compromete a garantizar el mantenimiento de la Política de Prevención de Riesgos Laborales, así como a ponerla a disposición de trabajadores y partes interesadas, y someterla a revisión periódicamente para su adecuación y modificación en caso necesario, proporcionando de esta manera el marco para establecer y revisar los objetivos y metas en materia de seguridad y salud.

Fdo: Salvador Ruiz Pino,
Director de
Cáritas Diocesana de Córdoba



Los datos de carácter personal que aparecen en este documento en relación con el servicio solicitado y se hallan incorporados a un fichero en el que se aplica la Ley 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, y en el que se garantiza la confidencialidad de los mismos. El responsable de los datos es CARITAS DIOCESANA DE CORDOBA, y los datos serán tratados de acuerdo con la legislación vigente en materia de protección de datos de carácter personal.

La entidad también cuenta con una **Política de Calidad**, con fecha de marzo de 2021.



POLÍTICA DE CALIDAD CARITAS DIOCESANA DE CORDOBA

CARITAS DIOCESANA DE CORDOBA pertenecemos a la Confederación Oficial de las entidades de acción caritativa y social de la Iglesia católica en España, instituida por la Conferencia Episcopal. Entre nuestros objetivos fundacionales destacan la ayuda a la promoción humana y al desarrollo integral de la dignidad de todas las personas que se encuentran en situación de precariedad. Todo ello con la inestimable ayuda de los voluntarios, sin cuyo trabajo gratuito y desinteresado, sería muy difícil poder llevarlo a cabo.

En CARITAS DIOCESANA DE CORDOBA asumimos un triple compromiso en la acción social: informar, denunciar y sensibilizar a la opinión pública sobre las situaciones de pobreza y vulnerabilidad, sus causas, consecuencias y la posibilidad de participación en el cambio.

Como signo de nuestro compromiso con la mejora continua y la búsqueda de la satisfacción de los usuarios, hemos implantado y mantenemos un Sistema de Gestión de la Calidad en base a la Norma UNE-EN ISO 9001:2015 con el alcance de Desarrollo y Ejecución de ayuda social a través de programas (Atención Nocturna al transeúnte, Ayuda a Domicilio (programa de ayuda a mayores y minusválidos), Pisos para reclusos, Acompañamiento hospitalario a enfermos VIH, Atención a familias y mujeres, Área de baja exigencia), Atención a personas mayores vívidas en residencias (Residencia San Pablo), Acogida y atención a personas sin hogar en Casa de Acogida, Servicio de empleo (Orientación, intermediación y Formación).

Nuestra implicación en la mejora continua nos ha llevado a implantar un sistema de gestión específico en Gestión de los centros residenciales conforme a la Norma UNE 158101:2015, en Hogar Residencia San Pablo de Córdoba.

En CARITAS DIOCESANA DE CORDOBA nos comprometemos a cumplir con los requisitos aplicables y aquellos que nos apliquen. A desarrollar objetivos apropiados a nuestro propósito de prestar un servicio de calidad a los usuarios de nuestros programas. En todo momento tendremos en cuenta el contexto en el que nos encontramos, pudiendo así establecer Objetivos de calidad que nos permita mejorar el servicio prestado. Todo esto dará apoyo a la alta dirección para mantener la dirección estratégica que tenemos establecida.

Por todo esto, CARITAS DIOCESANA DE CORDOBA decide implantar y mantener esta Política de Calidad, asegurando que es entendida y aplicada tanto por nuestro personal como por todas las partes interesadas pertinentes. Cuenta este documento con el total compromiso de la Dirección quien la establece, desarrolla y aplica.

En Córdoba a 31 de marzo de 2021

Fdo: Eulalia Ramírez Pérez
Secretaria General

Fdo: Salvador Ruiz Pino
Director de Caritas Diocesana de Córdoba



Los datos de carácter personal que aparecen en este documento en relación con el servicio solicitado y se hallan incorporados a un fichero en el que se aplica la Ley 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, y en el que se garantiza la confidencialidad de los mismos. El responsable de los datos es CARITAS DIOCESANA DE CORDOBA, y los datos serán tratados de acuerdo con la legislación vigente en materia de protección de datos de carácter personal.

Desde Quirón Prevención, la entidad cuenta con una **“Memoria de actuación en Prevención Técnica del Servicio de Prevención Ajeno”**, durante el periodo 2021-2022.

En dicho documento consta que se realizaron actividades formativas durante 2021 relacionadas con la PRL (curso “Prevención incendios y planes de emergencia y evacuación”).

Actualmente no se incluye la perspectiva de género en la política de Salud y Prevención.



Memoria de actuación en Prevención Técnica del Servicio de Prevención Ajeno

CARITAS DIOCESANA DE CORDOBA

CL PEREZ DE CASTRO 4
14003 CORDOBA (CORDOBA)

Contrato S.P.A. nº 186755

Periodo: 07/04/2021 - 06/04/2022



2.2. Actividades formativas realizadas

Modalidad	Nombre del Curso	Horas	Provincia
Presencial	PREVENCIÓN INCENDIOS Y PLANES DE EMERGENCIA Y EVACUACIÓN	4	CORDOBA

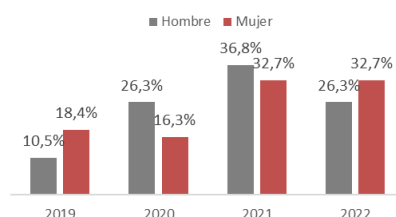
Modalidad	Nombre del Curso	
Presencial	PREVENCIÓN INCENDIOS Y PLANES DE EMERGENCIA Y EVACUACIÓN	
Nombre y apellidos del personal asistente al curso		Fecha fin
GAVILAN MENA JOSEFA		15/04/2021
HERNANDEZ GONZALEZ JOSE MARIA		15/04/2021
SANCHEZ GARCIA CARLOS		15/04/2021
LARA LEON EMILIO JOSE		15/04/2021
SALINAS AYLON FRANCISCO JOSE		15/04/2021
CORDOBA ALCAIDE CARLOS		15/04/2021
CERRO SAJARDO JULIA		15/04/2021
RODRIGUEZ GUIRAO JOSE LUIS		15/04/2021
SERRANO HIDALGO FERNANDO JESUS		15/04/2021
MONTORO CABA JUAN CARLOS		15/04/2021
GARCIA MORENO JUANA MARIA		15/04/2021
MARTINEZ HIDALGO MARIA DEL CARMEN		15/04/2021
CALLEJA LATORRE MARIA		15/04/2021
GOMEZ CARMONA JUAN		15/04/2021
MATA ROA BLANCA		15/04/2021
RAMON FORONDA JUANA		15/04/2021

CARITAS DIOCESANA DE CORDOBA
CL PEREZ DE CASTRO 4

Memoria de actuación en Prevención Técnica
Página 1

Bajas IT 2019-2022 (Años)

Distribución bajas I.T. por año por sexo



Si analizamos cómo se distribuyen las bajas I.T. según el año y el total del sexo, vemos que el año donde causaron baja el número más grande de hombres (36,8%) fue 2021, mientras que para las mujeres (32,7%) fue tanto 2021 como 2022.

Bajas	Hombre	Mujer	Total
2019	2	9	11
2020	5	8	13
2021	7	16	23
2022	5	16	21
Total general	19	49	68

Bajas IT 2019-2022 (Motivos)

Respecto a las bajas IT del 2022:

- 8 bajas IT por COVID (6 mujeres y 2 hombres)
- 3 bajas por accidente (2 hombre y una mujer)
- 10 bajas por enfermedad (9 mujeres y 1 hombre), de las 9 mujeres hubo 2 bajas con ingreso hospitalario.

7.13. Certificaciones



CERTIFICADO

Núm. **CR-0060/14**

LGAI Technological Center, S.A.
certifica que el sistema de Gestión de los centros residenciales de la organización:

CÁRITAS DIOCESANA DE CÓRDOBA

RESIDENCIA SAN PABLO
C/Escribana Rocio Moragas, 1
14009, Córdoba (Córdoba)

para las actividades de:

Gestión de centro residencial para personas mayores válidas.

es conforme con los requisitos de la norma UNE 158101:2015

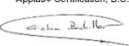
EMISIÓN INICIAL:	08/08/2014
VIGENCIA DESDE:	08/08/2020
CADUCIDAD:	07/08/2023

Director General
Applus+ Certification, B.U.



Juan Sendin Caballero

Directora Técnica
Applus+ Certification, B.U.



Cristina Bachiller Martinez

El presente certificado se considerará válido siempre que se cumplan todas las condiciones del contrato del cual este certificado forma parte. LGAI Technological Center, S.A. (Applus+) Campus U.A.B., Florida de la Font del Carme s/n, 08190 Bellaterra, Barcelona



CERTIFICADO

Núm. **EC-4481/09**

LGAI Technological Center, S.A. (Applus+)
certifica que el sistema de Gestión de la Calidad de la organización:

CÁRITAS DIOCESANA DE CÓRDOBA

CÁRITAS DIOCESANA DE CÓRDOBA
C/Pérez de Castro, 4 - 14003, Córdoba (Córdoba)

RESIDENCIA SAN PABLO
C/Escribana Rocio Moragas, 1 - 14009, Córdoba (Córdoba)

CASA DE ACOGIDA
C/Familia Annea, s/n - 14010, Córdoba (Córdoba)

SERVICIO DE EMPLEO
Polígono Industrial Las Quemadas, C/ Polonia 189 - 14003, Córdoba (Córdoba)

para las actividades de:

SEDE CENTRAL - CÁRITAS DIOCESANA DE CÓRDOBA: C/ Pérez de Castro, nº 4 - C.P. 14003 (Córdoba): Desarrollo y ejecución de ayuda social a través de programas (atención nocturna al transeúnte, ayuda a domicilio, piso para reclusos, acompañamiento hospitalario a enfermos VIH, programas de atención a familias y mujeres, área de baja exigencia y el programa de servicio de empleo RESIDENCIA SAN PABLO - C/ Escribana Rocio Moragas, 1 - C.P. 14009 (Córdoba): Atención a personas mayores válidas en residencias.

CASA DE ACOGIDA - C/ Familia Annea, s/n - C.P. 14010 (Córdoba): Acogida y atención a personas sin hogar.

SERVICIO DE EMPLEO Polígono Industrial Las Quemadas, C/ Polonia 189 - 14003, Córdoba (Córdoba): Servicio de empleo (orientación, intermediación y formación).

es conforme con los requisitos de la norma UNE-EN ISO 9001:2015

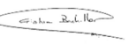
EMISIÓN INICIAL:	05/06/2009
VIGENCIA DESDE:	06/06/2021
CADUCIDAD:	05/06/2024

Director General
Applus+ Certification, B.U.



Xavier Ruiz Peña

Directora Técnica
Applus+ Certification, B.U.



Cristina Bachiller Martinez

El presente certificado se considerará válido siempre que se cumplan todas las condiciones del contrato del cual este certificado forma parte. LGAI Technological Center, S.A. (Applus+) Campus U.A.B., Ronda de la Font del Carme s/n, 08190 Bellaterra, Barcelona

7.14. Cultura

Cáritas Diocesana de Córdoba hace pública su memoria de actividades anualmente, coincidente con la fiesta del Corpus Christi. Para la elaboración del presente diagnóstico, se ha analizado la “Memoria 2022”:

PRESENTACIÓN



Como viene siendo habitual, próximo a la celebración del Día de la Caridad, que coincide con la fiesta del Corpus Christi, **Cáritas Diocesana de Córdoba** hace pública su memoria de actividades. Es un ejercicio de responsabilidad, transparencia y compromiso con la comunidad cristiana y con la sociedad en general.

Estas páginas de la **Memoria 2022** quieren rendir cuentas del destino de los recursos que dedicamos a las personas que acompañamos y, del trabajo desinteresado de tantas personas que hacen posible este acompañamiento: voluntarios, sacerdotes, religiosos, trabajadores de nuestra entidad eclesial, socios y donantes, instituciones civiles, etc.

En cada proyecto de esta memoria se recogen realidades de personas que sufren y que viven en nuestra propia comunidad, son datos que ponen de manifiesto las desigualdades que producen una sociedad injusta y poco igualitaria.

Nuestro agradecimiento a todos los que formamos parte de esta gran institución por su esfuerzo, por su tiempo, por sus recursos compartidos. Gracias a ellos se hace posible, una vez más, que nuestra Iglesia siga viva y a pesar de las dificultades, sigamos queriendo ser fieles al mandato del Señor de construir una sociedad donde todos los que sufren, por una u otra causa, encuentren en nosotros acogida y ayuda fraterna.

Equipo de Cáritas Diocesana de Córdoba



La entidad también cuenta con un Código Ético, con fecha de 2016, en el cual estipula sus ya recogidos valores y misión, así como otros principios y objetivos.



CÓDIGO ÉTICO DE CÁRITAS ESPAÑOLA

PREAMBULO

Cáritas Española, como Confederación oficial de las entidades de acción sociocaritativa y social de la Iglesia Católica en España, es expresión del ministerio de la caridad de la comunidad cristiana, inspirado en el Evangelio y la Doctrina Social de la Iglesia (DSI).

La **misión** de Cáritas Española, como acción de la comunidad cristiana, es promover el desarrollo integral de las personas y los pueblos, especialmente de los más pobres y excluidos.

Nuestra actuación deberá regirse por el estricto cumplimiento de nuestras obligaciones legales, tanto en lo que respecta a la legislación civil aplicable como al Derecho Canónico, inspirándose siempre en los principios de la Doctrina Social de la Iglesia y los definidos por Caritas Internationalis en su expresión más amplia e internacional.

Todo ello recoge de forma destacada la *eclesialidad de nuestra identidad, la centralidad de la persona, la defensa de los derechos humanos y la opción preferencial por los más pobres* como fuerzas inspiradoras de nuestra acción cotidiana.

Cáritas Española pone de manifiesto en este Código Ético los principios que rigen su actuación, basado en nuestros valores y que se resume en una declaración, con el fin de clarificar el marco ético de la institución en su relación con otros actores y con las personas que integran la organización.

VALORES DE CÁRITAS ESPAÑOLA

La **CARIDAD** es el fundamento de nuestra identidad y servicio, fuente inspiradora de nuestros valores.

1. **CENTRALIDAD DE LA PERSONA:** La persona es el centro de nuestra acción. Defendemos su dignidad, reconocemos sus capacidades, impulsamos sus potencialidades y promovemos su integración y desarrollo.
2. **JUSTICIA:** Trabajamos por la justicia y la transformación de las estructuras injustas como exigencia del reconocimiento de la dignidad de la persona y de sus derechos.
3. **SOLIDARIDAD:** Nos caracterizan nuestro sentimiento de unión a los que sufren y nuestra convicción de igualdad y justicia.
4. **PARTICIPACIÓN:** Somos una organización abierta a la participación de nuestros agentes y de los destinatarios de nuestra acción social, que trabaja en equipo favoreciendo la integración de los que formamos Cáritas.
5. **AUSTERIDAD:** Desde nuestro estilo de vida ponemos nuestra voluntad en la utilización ética y coherente de los recursos.



6. **ESPÍRITU DE MEJORA:** Desarrollamos nuestra actividad buscando permanentemente mejorar y aplicar ideas innovadoras, siempre en beneficio de la persona, la comunidad y la sociedad en su conjunto.
7. **TRANSPARENCIA:** Compartimos una cultura institucional basada en la ética y en la apertura de la información hacia todos los interesados en nuestra labor.

PRINCIPIOS DE CÁRITAS ESPAÑOLA

Se presentan los principios de Cáritas Española de acuerdo a tres ámbitos: Las personas, las organizaciones y la sociedad.

- Las Personas más vulnerables, por ser el foco central de la acción de Cáritas.
- Las Organizaciones cuya actuación, sinergias y cooperación es fundamental en la defensa de lo social, así como la promoción de la igualdad entre los colectivos más vulnerables.
- La Sociedad, porque Cáritas forma parte del entramado social y tiene como vocación y fin último la transformación social.

CENTRADOS EN LAS PERSONAS:

1. **CUIDADO DE LAS PERSONAS DE CÁRITAS:** estamos comprometidos en el cuidado y acompañamiento de las personas que trabajamos en Cáritas, nuestros agentes, asegurando que tengan las habilidades, experiencia y formación necesarias para alcanzar su pleno potencial.
2. **EMPODERAMIENTO Y PARTICIPACIÓN:** promovemos la implicación, el compromiso, el desarrollo de las capacidades y el potencial de las personas y comunidades a quienes servimos.
3. **PROTECCIÓN:** procuramos la seguridad de las personas y comunidades con quienes y para quienes trabajamos, especialmente las que se encuentran en situación de vulnerabilidad.

CENTRADOS EN LAS ORGANIZACIONES:

4. **COORDINACIÓN:** colaboramos de una forma coordinada basada en el respeto mutuo, la confianza y la buena voluntad con las iglesias, otras Cáritas y organizaciones religiosas, la sociedad civil, las autoridades locales, otras ONG de desarrollo y otras partes interesadas relevantes.
5. **SUBSIDIARIEDAD:** favorecemos la toma de decisión al nivel más bajo posible en que pueda ejercerse aprovechando las capacidades y recursos locales, compatible con sus niveles de autonomía y responsabilidad.
6. **INDEPENDENCIA:** establecemos las prioridades operativas y programas, de acuerdo a la DSI y ajenos a intereses políticos o económicos.
7. **BUENA ADMINISTRACIÓN Y RENDICIÓN DE CUENTAS:** aseguramos la utilización ética y eficiente de los recursos, así como una información transparente a las personas con las que trabajamos, a las que apoyan nuestra labor y a la sociedad en general.



CENTRADOS EN LA SOCIEDAD:

8. **IGUALDAD, UNIVERSALIDAD, NEUTRALIDAD:** tomamos parte por igual por todas aquellas personas y comunidades que se encuentran en situación de vulnerabilidad. Una acción orientada, que se desarrolla por encima de geografías, razas, sexo, creencia, orientación política u otros motivos.
9. **ECONOMÍA SOLIDARIA:** apoyamos a las economías locales y apostamos por el desarrollo de la economía solidaria, que antepone la primacía de la persona y el objeto social, poniéndolas al servicio de la justicia y del ejercicio de los derechos humanos.
10. **CUIDADO DE LA CREACIÓN Y ATENCIÓN A LA BIODIVERSIDAD:** cuidamos la Creación teniendo en cuenta el medioambiente y el legado para las generaciones futuras en la planificación y desarrollo de nuestros trabajos.
11. **SENSIBILIZACIÓN E INCIDENCIA:** como agentes de cambio y transformación social promovemos el respeto por los derechos humanos, a través de acciones de comunicación y denuncia sobre la situación de los más pobres y vulnerables y las causas que lo provocan.

Cáritas Española promulga este Código Ético y dispone los procesos necesarios para dar a conocer su contenido y asegurar su difusión, proporcionando la información y medios necesarios a las personas que trabajamos en Cáritas y a la Confederación en su conjunto para facilitar su cumplimiento.

Madrid, 18 de marzo de 2016


Rafael del Río Sendino
Presidente de CÁRITAS ESPAÑOLA

La entidad también cuenta con un Código de Conducta, con fecha de 2019, el cual “especifica las actitudes y el comportamiento que se espera que mantengan todos los agentes de Cáritas Española. Este Código se deriva de su Código Ético y está estrechamente vinculado al mismo. Éste prescribe los valores básicos y las prácticas institucionales de la Confederación de Cáritas Española.”. Sin embargo, no difunde la existencia de la Política de prevención del acoso de la entidad cuando habla de obtener favores o beneficios sexuales en base a puestos de poder ni cuando menciona “Asegurar que su conducta sexual sea apropiada y respetuosa con las otras personas en todo momento”.

1. Valores, conducta y ética:

- Adherirse o, cuando menos, entender y respetar, los valores sociales y morales de la Doctrina Social de la Iglesia.
- Asegurar en todo momento que su conducta personal y profesional se corresponda a estándares de calidad y excelencia.
- Actuar de buena fe y tratar a todas las personas con dignidad y respeto, creando un entorno que reconozca y valore la diversidad.
- Respetar los derechos humanos y combatir la discriminación, el acoso, el abuso, la negligencia y la explotación que infrinjan los derechos de las personas.
- Evitar "imponer su fe a otros..." [siendo] consciente de que el amor, en su pureza y gratitud, es el mejor testimonio del Dios en el que creemos y que nos impulsa a amar³.
- Abstenerse de hacer comentarios racistas, sexistas o de cualquier manera ofensivos tanto en público como en privado.
- Tomar medidas razonables para proteger a otras personas contra daños.
- Observar la legislación nacional del país en donde trabaja, dentro de los límites de la conciencia.
- Respetar y ser consciente de las costumbres y cultura locales, y actuar de conformidad a las mismas, dentro de su libertad de conciencia.
- Cuidar que tanto las personas que trabajamos en Caritas, como cualquier agente bajo su cargo actúe de acuerdo con las pautas exigibles de salud, seguridad y protección, y se esfuerce por proteger a las otras personas.
- Asegurar que no se desacredite la reputación de Caritas.
- Mantener la confidencialidad sobre cualquier información y conocimiento obtenido durante el ejercicio de sus labores con Caritas.
- Desempeñar sus tareas de forma competente y con amor, sin prejuicios o discriminación de ningún tipo, y mantener la opción preferencial de Caritas por los pobres.
- Tener en cuenta las sensibilidades locales a la hora de expresar y practicar sus propias creencias, sin renunciar por ello al propio derecho de libertad religiosa.
- Aceptar y desarrollar la solidaridad y la cooperación con las personas de otras organizaciones de acción socio-caritativa, vinculadas a la Iglesia.
- En su presencia pública (medios de comunicación, redes sociales, etc...) velar porque ésta respete la identidad de Caritas y el presente Código de Conducta.
- Defender el derecho a la protección de los menores y adultos vulnerables, independientemente del género, la raza, la cultura o discapacidad en todas las actividades de Caritas.

³ Deus Caritas Est, 31c


2. Conflictos de interés, coacción y corrupción.

- Evitar utilizar puestos de poder conferidos por sus funciones como agente de Caritas para ejercer presión, obtener favores o beneficios personales económicos, profesionales, políticos o sexuales.
- Manifestar por escrito, a su superior u otro directivo, cualquier conflicto de interés (económico, personal o familiar), existente o potencial, en cuestiones relacionadas con su trabajo de Caritas.
- Abstenerse de aceptar favores, sobornos o cualquier otra forma de enriquecimiento personal⁴ de destinatarios de su acción, contrapartes o contratistas, bajo ninguna circunstancia.

3. Protección y custodia de la propiedad de Caritas.

- Asegurar que los activos y la propiedad intelectual de Caritas no se malversen y se protejan contra robo, fraude u otro daño.
- Mantener estándares adecuados de honestidad e integridad en la rendición de cuentas financieras, cumpliendo, como mínimo, las obligaciones legales vigentes.

4. Conducta personal.

Al realizar cualquier actividad de Caritas o mientras se encuentre en un entorno propio de la organización, incluyendo instalaciones (alojamiento, oficina), vehículos, etc.:

- Abstenerse de portar cualquier tipo de arma o de utilizar o actuar con métodos violentos.
- Abstenerse de utilizar drogas o consumir cantidades excesivas de alcohol.
- Asegurar que su conducta sexual sea apropiada y respetuosa con las otras personas en todo momento.
- Abstenerse de conductas de acoso a compañeros de trabajo, colaboradores y a personas destinatarias y participantes de nuestra acción.

IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y APLICACIÓN

El Equipo Directivo de Caritas Española es responsable de asegurar que todos los agentes de Caritas sean informados sobre el Código de Conducta y estén

⁴ A fin de respetar las tradiciones nacionales y locales, y la hospitalidad convencional, se puede aceptar pequeños obsequios con valor simbólico a nombre de Caritas, pero los mismos se deben comunicar.



4

comprometidos a respetarlo, así como que el documento se revise y se actualice periódicamente, con la participación adecuada de los agentes de Caritas. A tal efecto se designará un órgano interno que se responsabilizará de su difusión, desarrollo, aplicación, interpretación y seguimiento, actuando desde la mediación y el diálogo como fundamento de su servicio.

Este órgano evaluará la implantación del Código de Conducta de acuerdo con los procedimientos determinados por Caritas Española. Asimismo, generará espacios participativos para su revisión periódica orientada a la mejora de la organización y de las personas.

Mecanismos de seguimiento.

Se desarrollará un procedimiento para comunicar situaciones de incumplimiento del presente Código de Conducta ante el órgano interno designado. Es particularmente importante contemplar en este procedimiento que no solo los agentes de Caritas sino los destinatarios de su acción, los miembros de la comunidad y el personal de contrapartes puedan comunicar incumplimientos y plantear quejas.

Todos los agentes de Caritas se comprometen a cumplir el presente código, así como a informar de cualquier sospecha o inquietud relativa al cumplimiento del mismo, a través de los cauces organizativamente establecidos. Esto podrá hacerse por escrito y deberá incluir todos los detalles y, a ser posible, pruebas de apoyo. Si por alguna razón (p. ej. la persona responsable de su equipo pueda estar implicado) esto no es posible, debe ponerlo en conocimiento del órgano interno responsable de velar por la aplicación del presente código.

Toda comunicación en relación al Código de Conducta se tratará de forma confidencial. Cualquier agente de Caritas que plantee inquietudes o sospechas de incumplimiento grave del presente código será protegido contra represalias o cualquier otro trato perjudicial, siempre y cuando las mismas se realicen de buena fe. Acusaciones deliberadamente falsas serán consideradas una falta disciplinaria grave y se investigarán y tratarán como corresponda.

Cualquier incumplimiento del Código de Conducta que se comunique, será investigado, pudiendo derivarse las oportunas medidas disciplinarias, a través de los mecanismos establecidos por Caritas Española.

Madrid, a 03 de octubre de 2019

Manuel Bretón Romero
Presidente de CARITAS ESPAÑOLA



5

7.15. RSC

Memoria de actuaciones 2022

PROYECTO “TEJIENDO REDES” ACOMPAÑAMIENTO A MAYORES.

El proyecto **Tejiendo Redes** está destinado a atender a personas entre 60 y 90 años de edad en situación de vulneración por falta de apoyos sociales y con ciertas dificultades para tramitar o acceder a recursos, como la Ley de Dependencia u otros servicios públicos o privados para mejorar su calidad de vida.

Se interviene para disminuir la soledad que sufren algunas personas mayores, a través de un seguimiento y acompañamiento presencial y telefónico continuado. Son personas con muy bajos recursos económicos y carentes de apoyos familiares.

Este proyecto se lleva a cabo en coordinación con los equipos de las Cáritas Parroquiales de referencia.



25 > Personas acompañadas.



6. COOPERACIÓN FRATERNAL.



EMERGENCIAS Y PROYECTOS DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL

En Cáritas Diocesana de Córdoba reafirmamos la Dimensión Universal de la Caridad que no conoce fronteras y llega a las personas más empobrecidas del planeta, a través de las parroquias y la colaboración con las Cáritas hermanas con las que trabajamos. Estamos siempre atentos a cualquier emergencia que surja en el mundo para poner nuestro granito de arena en subsanar sus dificultades.

La cooperación internacional desarrolla su actividad no sólo en casos de emergencia, sino apoyando también procesos de prevención, de rehabilitación y fundamentalmente de desarrollo.



99 > Personas ayudadas.

Nuestros proyectos de cooperación fraterna:

Tánger

El Centro Educativo de Educación Especial para 25 niños/as Sordos "Effetah" que pertenece a la obra social de la Misión Católica y lo dirigen las Hermanas Franciscanas de la Inmaculada, cuenta con el apoyo de Cáritas Diocesana de Tánger y Cáritas Diocesana de Córdoba.

Casa Hogar "Virgen de Araceli" Picota (Perú)

Este proyecto tiene como finalidad acoger a niñas de poblados que por su ubicación geográfica no tienen posibilidad de acceder a una escolarización adecuada sobre todo en secundaria.

Las niñas acogidas durante el curso pasado fueron 25 y las que actualmente están en el hogar son 40. Mayoritariamente cursan en el colegio público estudios de secundaria, aunque también hay algunas en primaria, que por la situación familiar (orfandad, abandono, desestructuración familiar o pobreza extrema) se les acoge para ofrecerles un ambiente apropiado para su desarrollo y crecimiento. Además de darles un lugar para vivir y una alimentación adecuada, se les procura un espacio de seguridad, de acompañamiento y cuidado.



8. COLABORACIÓN CON EMPRESAS.



ENTIDADES CON CORAZÓN

Entidades con Corazón es un proyecto en el que participan empresas, instituciones y entidades de Córdoba y que tiene como objetivo, aunar fuerzas para acabar con la pobreza y la exclusión social en nuestra diócesis.

Gracias a este programa organizaciones públicas y privadas de Córdoba se suman a la misión de Cáritas Córdoba en la ayuda y acompañamiento a las personas más vulnerables y necesitadas de nuestra sociedad, desde un ámbito de **solidaridad, justicia, respeto e igualdad**. Entidades con Corazón nace con un compromiso común: implicar a las empresas locales con el desarrollo social de su provincia gracias a la responsabilidad social corporativa, con un propósito claro: trabajar de la mano con que aquellas entidades, empresas u organizaciones, con las que compartimos valores en el ámbito de la solidaridad y la justicia social, para generar una red de colaboración que haga frente a las necesidades de las personas que se encuentran en una situación de vulnerabilidad en nuestra sociedad.

En el año 2022 se entregaron los V Premios con Corazón en el Salón de Actos Social Laboral de la Fundación Cajasur, una gala conducida por la presentadora y actriz, Arantxa del Sol, seguido de un cóctel a cargo del **catering Cinco Panes**, una de las líneas de negocio de Solemccor, la empresa de inserción social de Cáritas Córdoba.

Empresas premiadas en la quinta edición fueron: **Effimed, El Corte Inglés, Aligar Formación, Autoescuela Europa y la Farmacia Antonio Cañada Caracuel**, sin olvidarnos de la mención especial para reconocer la labor diaria y cercana que hacen las **Hermanidades y Cofradías de Córdoba capital y provincia** desde su acción social con las familias más necesitadas.



503

Entidades colaboradoras.

7.16. Diversidad e igualdad



MUJERES EN CAMINO

Este programa consiste en un acompañamiento individual y personalizado a mujeres que tienen una escasa red de apoyo familiar y social. A todas ellas se las acompaña en procesos vitales y se las orienta y deriva a diferentes recursos de Cáritas y otras entidades.

Cobran una gran importancia los talleres de formación desarrollados por las Cáritas Parroquiales y técnicos en los que las mujeres participan y se reúnen tratando temas de habilidades sociales, salud y relaciones personales sanas.

10 > Mujeres acompañadas.



7.17. Resumen Diagnóstico

Ámbito de la entidad	Áreas de mejora	Puntos Fuertes
Cultura y estrategia	Difundir el compromiso de la Dirección con la igualdad y las personas, sobre todo externamente.	Cáritas Diocesana de Córdoba es una entidad que no discrimina a las personas en ningún ámbito y que está desarrollando su II Plan de Igualdad.
Selección y contratación	No hay una política definida ni un procedimiento estandarizado. Cierta parte de la plantilla entrevistada ha evidenciado ciertos sesgos y estereotipos en el personal encargado de la selección a la hora de escoger las nuevas incorporaciones.	Las ofertas de empleo proporcionadas, publicadas en Infojobs, están redactadas en un lenguaje inclusivo (desdoblamiento de género y uso de "@"). La percepción de la plantilla es que la selección se realiza de manera objetiva y respeta la igualdad.
Promoción	La entidad no cuenta con un proceso de promoción estandarizado que recoja las casuísticas y requisitos de promoción ni una política escrita. No se han encontrado evidencias de que se garantice la publicación de vacantes, y la plantilla ha mostrado desconocimiento en este aspecto.	Se percibe que los criterios de promoción no discriminan a ninguna persona por razón de género.
Formación	Deberían darse formaciones o sensibilizaciones en igualdad de oportunidades a toda la plantilla, especialmente a aquellas personas involucradas en procesos de selección o promoción, y aquellas personas con personal a su cargo.	Se percibe que los criterios de formación no discriminan a ninguna persona por razón de género. La entidad elabora anualmente un plan de formación.
Condiciones laborales	Deberían estudiarse nuevas posibilidades y opciones que pudiesen aplicarse en materia de jornada y concreción horaria para los diferentes colectivos de la entidad más allá de las estipuladas en los convenios.	La contratación y la jornada se adecuan al proceso productivo.

Ámbito de la entidad	Áreas de mejora	Puntos fuertes
Representación	El índice de feminización de la entidad (n.º mujeres/n.º total plantilla) es del 0,7209 (72,1%), un número desequilibrado con lo que respecta a los índices de representación, mostrando una plantilla feminizada. Además, hay puestos que siguen los estereotipos de género, como la representación femenina como única representación en la mayoría de los puestos administrativos y de limpieza.	La presencia de hombres y mujeres en la Comisión de Igualdad, no obstante, sí que se muestra equilibrada, con una representación paritaria de 2 mujeres y 2 hombres. En general, los datos de distribución por puesto y por departamento se muestran mayoritariamente feminizados, debido a los porcentajes de representación en plantilla.
Retribución	La entidad no dispone de una política de retribución que aclare los conceptos retributivos para todo el personal en plantilla. Se observan brechas salariales significativas en los complementos salariales.	La brecha observada en las retribuciones totales de la entidad es del 10%, una brecha inferior a la brecha promedio en España y en Europa, del 19,5% i el 16% respectivamente, ratificando la consolidación del sistema retributivo implantado en la entidad.
Conciliación	La entidad no cuenta con ningún documento que recoja todos los permisos y las medidas de conciliación de las que dispone	La percepción general de la plantilla es que Cáritas Diocesana de Córdoba es una entidad donde pueden conciliar su vida laboral con la personal y familiar.
Prevención acoso	El protocolo de prevención al acoso sexual no alcanza porcentajes de conocimiento demasiado satisfactorios entre la plantilla, ya sea porque desconocen si existe o porque no saben cómo funciona.	La entidad cuenta con un Protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y creó también la Comisión para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso sexual y por razón de sexo.

Ámbito de la entidad	Áreas de mejora	Puntos fuertes
Protección ante la violencia de género	La entidad no cuenta con un Protocolo de Protección a las Víctimas de Violencia de Género que recoja las medidas y derechos disponibles en la legislación española, y una parte significativa de la plantilla ha manifestado desconocerlos.	
Inclusión y protección al colectivo LGBTQ+ y personas trans	Deberían plantearse las medidas y recursos exigidos en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGBTQ+.	
Salud y PRL	No existe la visión de género en la prevención de riesgos, se deberían incorporar los valores de la equidad en el contenido de PRL.	La entidad cuenta con una Política de Prevención de Riesgos Laborales, una Política de Calidad y con una "Memoria de actuación en Prevención Técnica del Servicio de Prevención Ajeno" (Quirón Prevención).
Comunicación y lenguaje	No existe un Manual/ decálogo de estilo de lenguaje no sexista. Debería garantizarse un uso neutro del lenguaje en todas las comunicaciones internas y externas, así como asegurarse que los nombres de las posiciones y puestos de trabajo estén redactados en lenguaje neutro o con desdoblamiento de barras.	La entidad se muestra concienciada y sensibilizada con un lenguaje respetuoso e inclusivo, tal como podemos observar en su Plan de Comunicación.

8. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

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

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

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

Esta Auditoría Retributiva tendrá la misma vigencia que el presente Plan de Igualdad, del que formará parte de manera íntegra e inseparable. Por lo tanto, su periodicidad responderá a los mismos tiempos que dicha vigencia.

8.1. Sistema analítico utilizado para la valoración de puestos de trabajo

Esta herramienta da cumplimiento al mandato previsto en la disposición final primera del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, incorporando un modelo voluntario de procedimiento de valoración de puestos de trabajo que permitirá:

1. *Cumplir con la obligación de realizar la evaluación de los puestos de trabajo a que se refiere su artículo 8.1.a) como componente del diagnóstico de la situación retributiva en la entidad, que forma parte de su plan de igualdad.*
2. *Cumplir con la obligación de elaborar el registro retributivo a que se refiere el artículo 6.a) de dicha norma que, en el caso de las empresas y entidades que lleven a cabo auditorías retributivas, debe reflejar las medias aritméticas y las medianas de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales de la plantilla distribuida por las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la entidad.*
3. *Realizar una valoración con perspectiva de género de los puestos de trabajo de la entidad para cualesquiera otras finalidades.*

La valoración de los puestos de trabajo efectuada conforme a esta herramienta cumple con los requisitos formales exigidos por el artículo 28 1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

La herramienta es el resultado del trabajo de la mesa técnica de diálogo social conformada por las organizaciones sindicales y patronales **más representativas**, expertos y expertas independientes, la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad.

Se trata de una herramienta acordada en sus diferentes apartados con las organizaciones sindicales y patronales, y elaborada de manera conjunta por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad.

El objetivo fundamental de la herramienta de valoración de puestos de trabajo es el establecimiento y definición de un procedimiento que cumple las siguientes características:

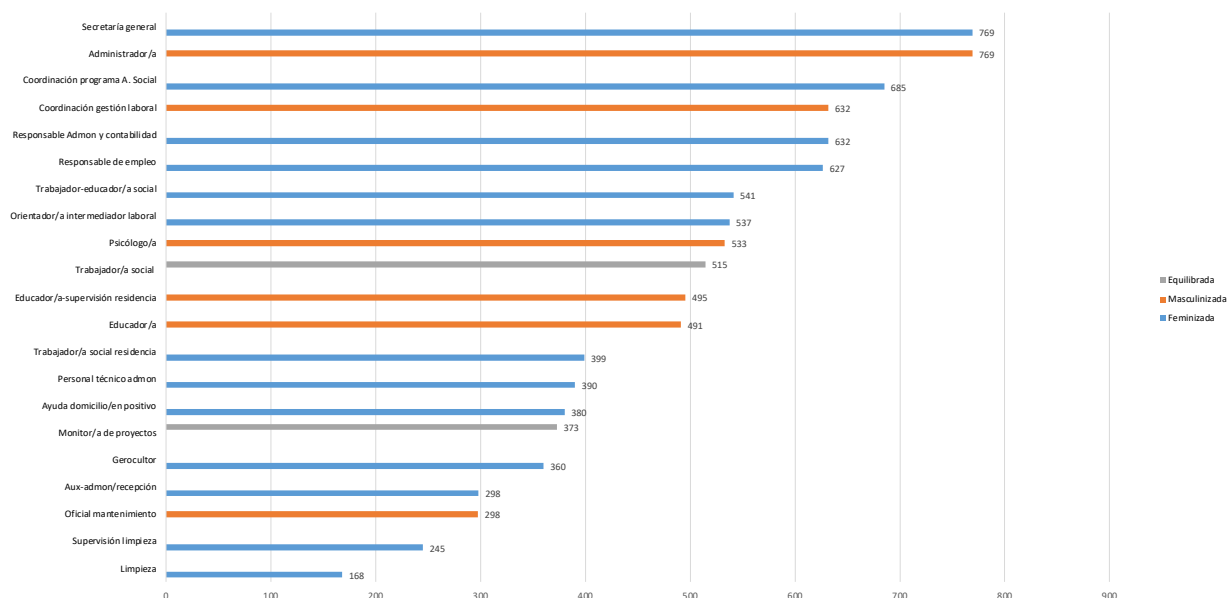
1. *Se adecúa a las exigencias del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, y se basa en factores de valoración agrupados de conformidad con su artículo 4.*
2. *Es normalizado, de manera que pueda aplicarse a todo tipo de entidades, al margen de su tamaño o sector de actividad.*
3. *Es integral, el sistema es aplicable a todos los puestos de trabajo en la organización y los factores que lo conforman son comunes a todos ellos.*
4. *Es un método cuantitativo y ponderado, ya que la evaluación de los puestos de trabajo se realiza mediante la asignación de un valor numérico a cada uno de ellos, garantizando así la comparabilidad entre los mismos.*
5. *Es una herramienta con perspectiva de género que pretende evitar los sesgos de género o la estimación estereotipada de los factores de valoración. Los factores son objetivos y neutros con respecto al género.*
6. *Es un método analítico que evalúa la importancia relativa de las ocupaciones de una manera sistemática y, en este sentido, satisface todos y cada uno de los criterios y principios descritos en el artículo 4.4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre:*
 - *Adecuación: los factores que lo conforman establecen una vinculación directa y objetiva con la actividad realmente desarrollada*
 - *Totalidad: permiten considerar todas y cada una de las condiciones que singularizan un puesto de trabajo*
 - *Objetividad: los factores que lo componen han sido seleccionados para tratar de evitar estimaciones estereotipadas*
7. *Es transparente, el proceso utilizado en el sistema es claro para todas las personas interesadas y su aplicación se explica de manera suficiente y completa.*

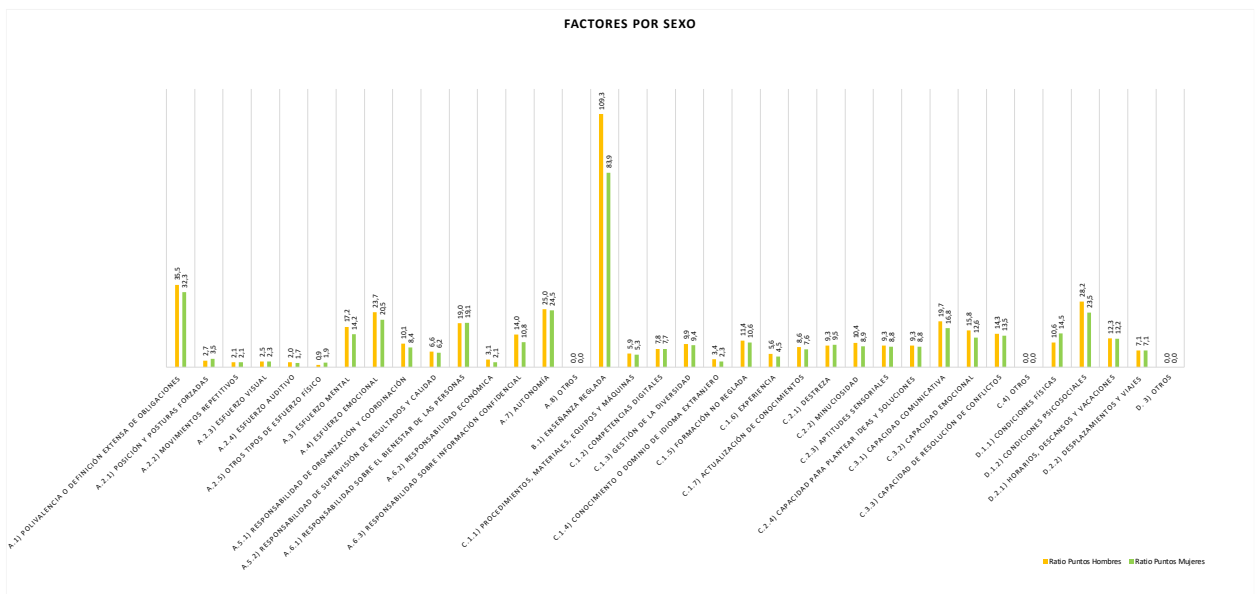
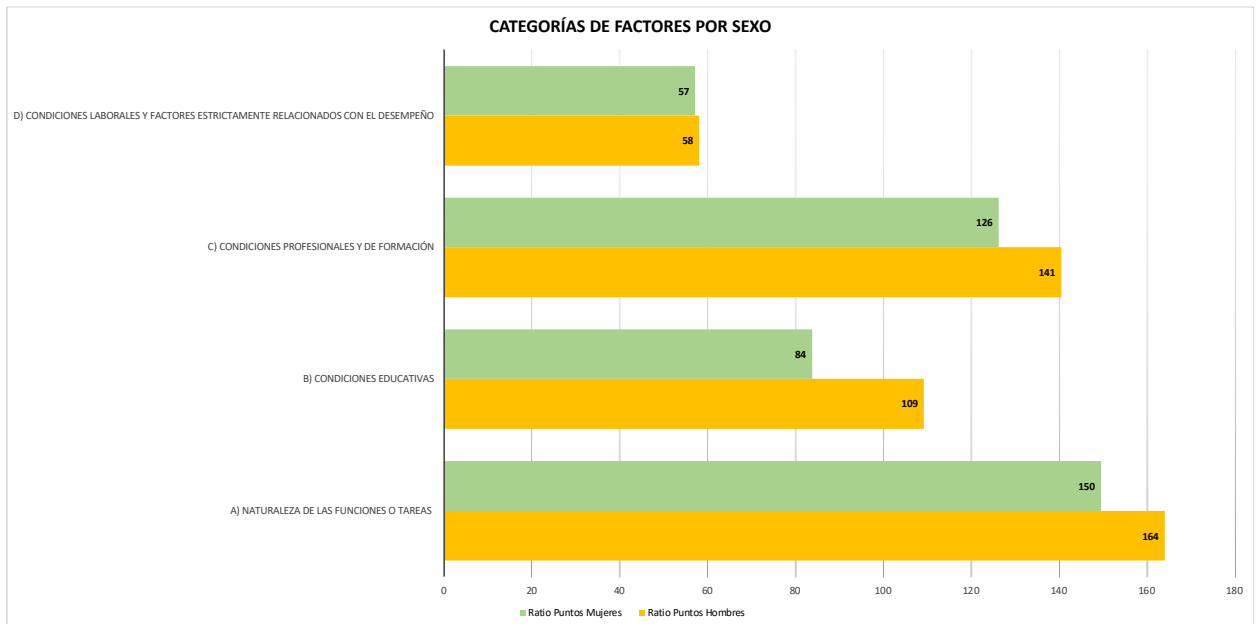
La Asociación cuenta con una Valoración de puestos de trabajo de fecha Junio de 2023.

Las posiciones valoradas son las siguientes:

Agrupaciones	Puesto	Puntos
ESCALA 01	Administrador/a	769
ESCALA 01	Secretaría general	769
ESCALA 02	Coordinación programa A. Social	685
ESCALA 03	Coordinación gestión laboral	632
ESCALA 03	Responsable Admon y contabilidad	632
ESCALA 03	Responsable de empleo	627
ESCALA 04	Personal técnico comunicación	547
ESCALA 04	Trabajador-educador/a social	541
ESCALA 04	Orientador/a intermediador laboral	537
ESCALA 04	Psicólogo/a	533
ESCALA 04	Trabajador/a social	515
ESCALA 05	Educador/a-supervisión residencia	495
ESCALA 05	Educador/a	491
ESCALA 06	Trabajador/a social residencia	399
ESCALA 06	Personal técnico admon	390
ESCALA 06	Gobernante/a-residencia	389
ESCALA 06	Ayuda domicilio/en positivo	380
ESCALA 06	Monitor/a de proyectos	373
ESCALA 06	Gerocultor	360
ESCALA 07	Aux-admon/recepción	298
ESCALA 07	Oficial mantenimiento	298
ESCALA 08	Supervisión limpieza	245
ESCALA 09	Limpieza	168

PUNTUACIÓN POR PUESTO Y SEXO





8.2. Conclusiones auditoría

Cáritas Córdoba es una entidad con una representación de hombres y mujeres un poco desequilibrada. Las mujeres representan el 66,7% de la plantilla, y los hombres el 33,3%. La brecha observada en las retribuciones totales de la entidad es del 10%, una brecha inferior a la brecha promedio en España y en Europa, del 19,5% i el 16% respectivamente.

El salario base, que representa el 80,4% de las retribuciones totales de los hombres y el 83,2% de las de las mujeres, muestra una brecha del 7%. Además, tampoco se muestra una brecha superior al 25% en el salario base de ninguna de las escalas. Los complementos salariales representan el 19,6% de las retribuciones totales de los hombres y el 16,8% de las de las mujeres, y su brecha es del 23%.

De las nueve escalas en que la entidad clasifica a su plantilla, seis cuentan con representación de mujeres y hombres y una es unipersonal. Una sola escala, la 06, cuenta con casi el 46,4% de la plantilla. Esta escala muestra una brecha muy baja tanto en el salario base como en las retribuciones totales.

Si observamos las retribuciones totales escala a escala, se observan brechas muy pequeñas, ratificando la consolidación del sistema retributivo implantado en la entidad. La mayor brecha observada es del 16% a favor de las mujeres, explicada por el complemento personal de una persona que lleva más de 12 años en plantilla.

La brecha total del 10% se da porque, aunque la plantilla esté feminizada, el 66,7% son mujeres, estas ocupan principalmente posiciones de poco valor. Más del 50% de las mujeres se encuentran en la escala 06, la escalas con las retribuciones más bajas de promedio.

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

9. CONCEPTO Y CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD

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

Para ello, es necesario contemplar la implantación de medidas y acciones positivas, entendidas como los instrumentos necesarios para alcanzar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres con el fin de superar situaciones de constatable desigualdad fáctica, que no han podido ser corregibles por la sola formulación del principio de igualdad jurídica o formal. Tal como establece la LOIEMH (Exposición de Motivos), tales medidas, por su carácter excepcional, sólo pueden ser aplicables en tanto subsistan dichas situaciones y para respetar el derecho a la igualdad y no discriminación, reconocido en el artículo 14 de la Constitución Española. Habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso, que no puede ser otro que el de superar las situaciones de desigualdad de las mujeres en relación con los hombres en cada uno de los supuestos que se pretenda corregir con la aplicación de una acción positiva.

Los Planes de Igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

El alcance del presente plan comprende la totalidad de la plantilla, 43 personas trabajadoras de Cáritas Diocesana de Córdoba.

DATOS DE LA ENTIDAD	
Forma jurídica	Asociación sin ánimo de lucro de carácter religioso
Razón social	Cáritas Diocesana de Córdoba
NIF	G14023808
Domicilio social/Dirección	C/Pérez de Castro, 4, 14003 Córdoba
Año de constitución	10 de septiembre de 1965
Teléfono	957470921
Web	www.caritascordoba.es
Correo electrónico	info@caritascordoba.org

PERSONAS RESPONSABLES	
Nombre del/la responsable de la entidad	Salvador Ruiz Pino
Cargo del/la responsable de la entidad	Director
Tel. del/la responsable de la entidad	957470921
e-mail del/la responsable de la entidad	director@caritascordoba.org
Nombre del/la responsable de igualdad	RAFAEL GUILLEM POSADAS
Cargo del/la responsable de igualdad	Técnico de Gestión Laboral y RR.HH. (Coordinador del Dpto. Gestión de Personas)
Tel. del/la responsable de igualdad	957484602 / 609248601
e-mail del/la responsable de igualdad	rguillem@caritascordoba.org

ACTIVIDAD						
Sector Actividad	BENEFICIO SOCIAL					
CNAE	8899					
Descripción de la actividad	Otras actividades de servicios sociales sin alojamiento					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Córdoba y Provincia					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	31	Hombres	12	Total	43
Centros de trabajo	3					
Facturación anual (€)	3.293.495 euros (2022)					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Sí					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No					
Representación Legal de las Personas Trabajadoras	Mujeres	(-)	Hombres	(-)	Total	(-)

9.1. Participación de las personas

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

La participación de la plantilla se completó con:

- Una encuesta online anónima en la que participaron un total de 27 personas, el 62,79% del personal.
- 1 focus group con miembros de la plantilla.
- 5 entrevistas a personal directivo.

9.2. Objetivos generales del plan

Los objetivos del presente plan son:

- Establecer los sistemas, políticas y normas de la organización para que éstas permitan mantener la igualdad de oportunidades y la conciliación como principio transversal de Cáritas Diocesana de Córdoba, en todos los niveles de la organización y en todas sus políticas.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en cada una de las cuestiones que afectan a los trabajadores y trabajadoras y a la organización (acceso, selección, contratación, promoción y formación, conciliación, retribución, comunicación, salud, etc.).

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la organización en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la organización, parte social y conjunto de la plantilla).

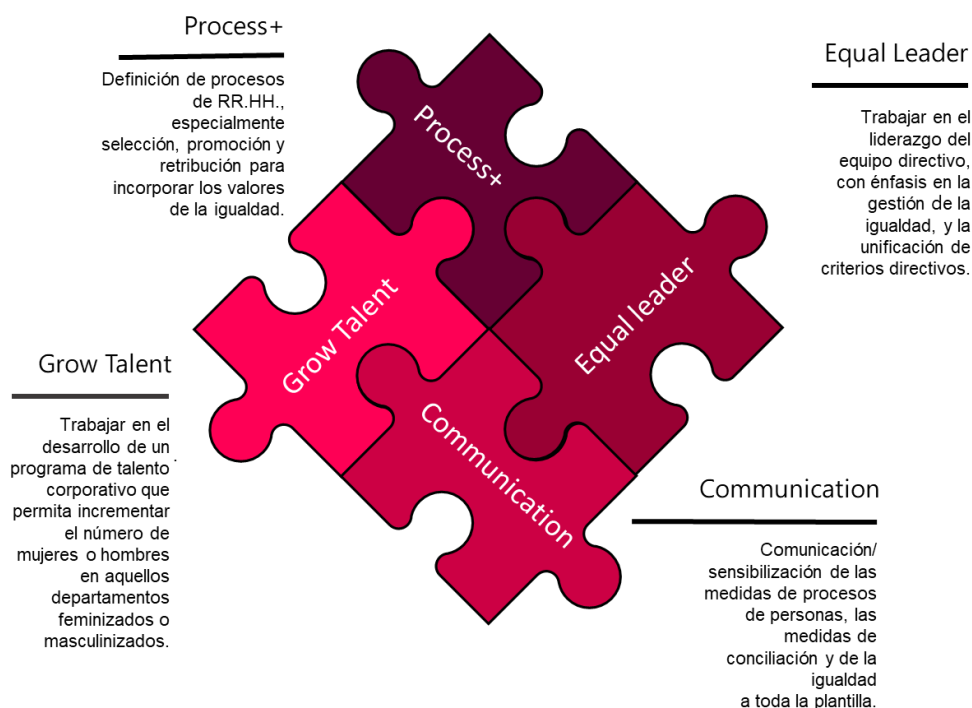
- Es preventivo, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso de la organización que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

9.3. Objetivos específicos

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

Ámbito	Objetivos específicos
1. Cultura organizacional y estrategia	1. Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar, conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades.
2. Seguimiento y evaluación	2. Realizar un seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad que permita continuar el proceso de mejora continua.
3. Selección y contratación	3. Redactar y protocolizar procesos de selección donde quede recogido que se garantiza la igualdad de trato y oportunidades en el acceso, eliminando todo aquello que pueda introducir de forma directa o indirecta discriminaciones por razón de sexo.
4. Promoción	4. Garantizar la objetividad y no discriminación en los sistemas de promoción y ascenso. Promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad.
5. Formación	5. Mejorar la comunicación e información sobre el Plan de Formación Anual de la compañía y desarrollar formación específica en materia de igualdad de trato y oportunidades y diversidad. Implantar un sistema de control y seguimiento por empleado de la formación.
6. Representatividad	6. Incrementar la contratación, especialmente en aquellas áreas donde las mujeres están subrepresentadas.
7. Retribución	7. Dotar de transparencia al proceso de retribución de las trabajadoras y trabajadores.
8. Conciliación	8. Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla. Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla y la clientela.
9. Prevención acoso sexual y por razón de sexo	9. Garantizar que la entidad es un entorno libre de acoso sexual y por razón de sexo. 10. Actualización y divulgación de protocolos específicos por acoso sexual o de género.
10. Protección ante la violencia de género	11. Divulgar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de la violencia de género, contribuyendo así en mayor medida a su protección.
11. Inclusión y protección al colectivo LGBTIQ+ y personas trans	12. Asegurar la inclusión efectiva de las personas que pertenecen al colectivo LGBTIQ+, especialmente de las mujeres trans, evitando cualquier tipo de situación de discriminación.
12. Salud y PRL	13. Garantizar que se consideran las especificidades de la mujer y su salud en la política de PRL.
13. Comunicación y lenguaje	14. 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.

9.4. Estrategia



9.5. Ejes de actuación

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

- Cultura y estrategia
- Seguimiento y evaluación
- Selección y contratación
- Clasificación profesional y promoción
- Formación y desarrollo
- Representatividad
- Retribución
- Conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral
- Condiciones laborales
- Prevención acoso sexual y por razón de sexo
- Protección ante la violencia de género
- Inclusión y protección al colectivo LGBTIQ+ y personas trans
- Salud y PRL
- Comunicación y lenguaje
- Propuestas auditoría retributiva

Según el diagnóstico realizado previamente, se describen a continuación las acciones incluidas en el 2o Plan de Igualdad de Cáritas Diocesana de Córdoba.

10. ACCIONES DE IGUALDAD

CULTURA Y ESTRATEGIA

CÓDIGO ACCIÓN: 1.1. Difundir la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Difundir internamente, a través de un espacio específico (tablón de anuncios, email, portal web, etc.), para informar sobre la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la entidad.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla Cáritas Diocesana de Córdoba.
PERSONA/S RESPONSABLES:	Dpto. de RR.HH. y dpto. de comunicación.
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. Aprox. 400€
ACCIONES CONCRETAS:	A. Trabajar para definir los contenidos concretos en nuestro Plan de Comunicación. B. Redactar los mensajes, adaptados a los espacios, que se utilicen para la difusión.
INDICADORES:	A. Evidencia documental del Plan de Comunicación. B. Número de mensajes redactados / difusiones realizadas sobre las políticas de igualdad.
FECHA PROPUESTA:	Inmediatamente desde la firma del plan.
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	Anual, informe de seguimiento.

CULTURA ORGANIZACIONAL Y ESTRATEGIA

CÓDIGO ACCIÓN: 1.2. Incluir el Plan de Igualdad en la Memoria Anual.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Dedicar un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados. Garantizar, sobre todo, que dicha información llegue a los niveles superiores de responsabilidad y coordinación, así como a los equipos directivos.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla Cáritas Diocesana de Córdoba.
PERSONA/S RESPONSABLES:	Dpto. de RR.HH. y dpto. de comunicación
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. Aprox. 200€
ACCIONES CONCRETAS:	Incluir un espacio en la memoria anual con la presentación del Plan de Igualdad en el primer año de ejecución y los avances que se vayan realizando en la entidad en cada ejercicio sucesivo.
INDICADORES:	Espacio dedicado a la igualdad incluido.
FECHA PROPUESTA:	Anualmente, coincidiendo con la elaboración de la memoria anual.
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	Anual, informe de seguimiento.

CULTURA ORGANIZACIONAL Y ESTRATEGIA

CÓDIGO ACCIÓN: 1.3. Informar a las empresas y entidades colaboradoras y proveedoras.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Informar a las empresas y entidades colaboradoras y proveedoras de la compañía de su compromiso con la igualdad de oportunidades y la prevención del acoso.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Empresas colaboradoras y proveedoras de Cáritas Diocesana de Córdoba.
PERSONA/S RESPONSABLES:	Dpto. de comunicación.
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos, aprox. 300€
ACCIONES CONCRETAS:	Crear folletos, flyers, cartas o cualquier otro medio de comunicación que se estime adecuado para informar a este público objetivo de nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades.
INDICADORES:	N.º de empresas colaboradoras informadas/N.º de empresas colaboradoras existentes = tiende a 1
FECHA PROPUESTA:	T1-2024
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	Al final del año de aplicación de la medida.

CÓDIGO ACCIÓN: 1.4. Agente/s de igualdad.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Nombrar (y difundir) a una/s persona/s responsable/s de la igualdad, y formada/s en dicha materia, como agente/s de igualdad, que velará/n por el cumplimiento del plan.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de Cáritas Diocesana de Córdoba.
PERSONA/S RESPONSABLES:	Comisión de Igualdad
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. Aprox. 150€
ACCIONES CONCRETAS:	Entrevistar y formar a la persona elegida para que pueda velar por la aplicación del plan de igualdad.
INDICADORES:	Evidencia documental del nombramiento de la/s persona/s, evidencias de su formación.
FECHA PROPUESTA:	T1-2024
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	Anual, informe de seguimiento.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

CÓDIGO ACCIÓN: 2.1. Cuadro de mando de igualdad.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Creación de un cuadro de mando para la gestión de los indicadores de igualdad.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de Cáritas Diocesana de Córdoba.
PERSONA/S RESPONSABLES:	Comisión de Igualdad
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Mixtos. Aprox. 500€
ACCIONES CONCRETAS:	A. Definición de cuadro de indicadores. B. Definir las fuentes de información y los sistemas de extracción de datos. C. Incluir los valores de la igualdad y la diversidad en todos los procesos de gestión de personas.
INDICADORES:	Informe de cuadro de mando.
FECHA PROPUESTA:	T2-2024
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	Al final del año de aplicación de la medida.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

CÓDIGO ACCIÓN: 2.2. Reuniones de seguimiento de la Comisión de Igualdad.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Realizar al menos 2 reuniones anuales de la comisión de igualdad para evaluar el cumplimiento de las acciones del Plan de Igualdad.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Comisión de Igualdad
PERSONA/S RESPONSABLES:	Comisión de Igualdad
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción: Internos.
ACCIONES CONCRETAS:	A. Efectividad de la realización de las dos reuniones de seguimiento del proceso de implantación del Plan de Igualdad por parte de la Comisión de Igualdad. B. Hacer seguimiento de la implementación de los valores de la igualdad en todos los procesos de gestión de personas.
INDICADORES:	Actas de las reuniones.
FECHA PROPUESTA:	T2-2024. Cada 6 meses.
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	Anual, informe de seguimiento.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

CÓDIGO ACCIÓN: 3.1. Política escrita y procedimiento de selección.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Elaboración de una política escrita y un procedimiento de selección estandarizado que recoja las casuísticas, criterios y requisitos de selección.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Personal externo, plantilla y futura plantilla de Cáritas Diocesana de Córdoba.
PERSONA/S RESPONSABLES:	Dpto. de RR.HH.
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. Aprox. 250€ año.
ACCIONES CONCRETAS:	Documento único creado y difundido.
INDICADORES:	Evidencia documental / selecciones realizadas.
FECHA PROPUESTA:	Inmediatamente desde la aprobación del plan.
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad.
FECHA DE SEGUIMIENTO:	Anual, informe de seguimiento.

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

CÓDIGO ACCIÓN: 3.2. Ofertas de empleo no sexistas.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se evitará, en las ofertas de empleo publicitadas por cualquier medio, cualquier término, expresión o imagen que pueda contener una limitación por razón de género o que pudiera ser considerado como tal por potenciales candidatos/as.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla y futura plantilla de Cáritas Diocesana de Córdoba.
PERSONA/S RESPONSABLES:	Dpto. de RR.HH.
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. Aprox. 250€ año.
ACCIONES CONCRETAS:	Revisar las ofertas publicadas para garantizar que cumple con valores de igualdad, concretamente con el uso del lenguaje inclusivo no sexista.
INDICADORES:	N.º de ofertas revisadas / n.º de ofertas totales.
FECHA PROPUESTA:	Inmediatamente desde la aprobación del plan.
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	Anual, informe de seguimiento.

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

CÓDIGO ACCIÓN: 3.3. Informar a las nuevas incorporaciones de la igualdad en Cáritas Diocesana de Córdoba.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Informar a los nuevos empleados y empleadas de los temas relacionados con la igualdad. Incluir la igualdad de oportunidades en el manual de acogida para toda la plantilla.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Nuevas incorporaciones de Cáritas Diocesana de Córdoba.
PERSONA/S RESPONSABLES:	Dpto. de RR.HH.
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos.
ACCIONES CONCRETAS:	N.º de mujeres y hombres incorporados e informados / total de incorporaciones.
INDICADORES:	Información sobre igualdad elaborada y distribuida a la totalidad de la plantilla incorporada.
FECHA PROPUESTA:	Inmediatamente desde la aprobación del plan.
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	Al final del año de aplicación de la medida.

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

CÓDIGO ACCIÓN: 3.4. Compromiso de la entidad con la igualdad en las ofertas de empleo.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso de la entidad sobre la igualdad de oportunidades. Eslogan.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Personas candidatas y plantilla de Cáritas Diocesana de Córdoba.
PERSONA/S RESPONSABLES:	Dpto. de RR.HH.
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. Aprox. 250€
ACCIONES CONCRETAS:	Redacción e incorporación de un eslogan corporativo que muestre el compromiso de la entidad con la igualdad.
INDICADORES:	N.º de ofertas con compromiso publicitado / n.º de ofertas publicitadas.
FECHA PROPUESTA:	Inmediatamente desde la firma del Plan.
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	Anual, informe de seguimiento.

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

CÓDIGO ACCIÓN: 3.5. Aumentar el porcentaje de incorporaciones masculinas.
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Aumentar el porcentaje de hombres seleccionados como becarios o en períodos de prácticas, consiguiendo una mayor incorporación de hombres a la plantilla de la entidad.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Personas candidatas y plantilla de Cáritas Diocesana de Córdoba.
PERSONA/S RESPONSABLES:	Dpto. de RR.HH.
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos.
ACCIONES CONCRETAS:	Indicar dicha preferencia en las solicitudes de becarios.
INDICADORES:	Evidencias del aumento de hombres contratados como becarios o en períodos de prácticas.
FECHA PROPUESTA:	T2-2024
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	Al final del año de aplicación de la medida.

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
CÓDIGO ACCIÓN: 3.6. Guía de entrevista de selección.
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Elaboración de una guía de entrevista de selección, de acuerdo con los valores de igualdad y garantizando un lenguaje inclusivo.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Personas candidatas y plantilla de Cáritas Diocesana de Córdoba.
PERSONA/S RESPONSABLES:	Dpto. de RR.HH.
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. Aprox. 300€ año.
ACCIONES CONCRETAS:	Redactar la guía modelo según pautas de buenas prácticas en una entrevista e igualdad de género, implementando un lenguaje inclusivo. Difundirla entre la plantilla.
INDICADORES:	Evidencia documental.
FECHA PROPUESTA:	T2-2024
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	Al final del año de aplicación de la medida.

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

CÓDIGO ACCIÓN: 3.7. Formación en materia de igualdad personal encargado de la selección.
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Formación y concienciación en materia de igualdad de las personas encargadas de la selección en la entidad.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Personas encargadas de la selección de Cáritas Diocesana de Córdoba.
PERSONA/S RESPONSABLES:	Dpto. de RR.HH.
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. Aprox. 1500€ año.
ACCIONES CONCRETAS:	Realización de la formación. Registro de las personas formadas desagregado por género.
INDICADORES:	Evidencia formación actualizada de personas encargadas de la selección de personal.
FECHA PROPUESTA:	T2-2024
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	Al final del año de aplicación de la medida.

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

PROMOCIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

CÓDIGO ACCIÓN: 4.1. Registro estadístico por sexo de los procesos de promoción.
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Crear un registro de información estadística desagregada por sexo, sobre vacantes publicadas, las candidaturas presentadas, personas preseleccionadas y personas seleccionadas en puestos de trabajo ocupados por promoción.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de Cáritas Diocesana de Córdoba.
PERSONA/S RESPONSABLES:	Dpto. de RR.HH.
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción: Internos. Aprox. 250 € año.
ACCIONES CONCRETAS:	A. Creación de una herramienta que permita registrar los datos de las personas que se presentan a los procesos de promoción desagregadas por sexo. B. Garantizar que las personas que estén en excedencia o permisos puedan acceder al proceso de promoción.
INDICADORES:	Información estadística sobre los procesos de promoción.
FECHA PROPUESTA:	T2-2024
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	Anual, informe de seguimiento.

PROMOCIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

CÓDIGO ACCIÓN: 4.2. Mayor difusión de las vacantes internas o procesos de selección interna.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Garantizar una mayor difusión de la publicación de las vacantes internas o procesos de selección interna para que las personas que cumplan los requisitos del puesto puedan presentarse.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de Cáritas Diocesana de Córdoba.
PERSONA/S RESPONSABLES:	Dpto. de RR.HH. y dpto. de comunicación.
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción: Aprox. 250 € año.
ACCIONES CONCRETAS:	A. Informar de las vacantes que se promocionan internamente de manera que se garantice que llegan a conocimiento de todo el personal de la entidad. B. Crear un documento único que recoja los requisitos de la promoción.
INDICADORES:	Evidencias de la publicación / n.º de vacantes publicadas.
FECHA PROPUESTA:	T2-2024
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	Anual, informe de seguimiento.

PROMOCIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

CÓDIGO ACCIÓN: 4.3. Política escrita y procedimiento de promoción.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Crear y difundir una política escrita y un procedimiento de promoción estandarizado que recoja las casuísticas y requisitos de promoción.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de Cáritas Diocesana de Córdoba.
PERSONA/S RESPONSABLES:	Dpto. de RR.HH. y dpto. de comunicación.
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción: Internos.
ACCIONES CONCRETAS:	Documento único creado y difundido.
INDICADORES:	Evidencia documental / promociones realizadas.
FECHA PROPUESTA:	T2-2024
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	Al final del año de aplicación de la medida.

PROMOCIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

CÓDIGO ACCIÓN: 4.4. Impulso a la paridad en la promoción en áreas con subrepresentación.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

En igualdad de condiciones y méritos, en cualquier proceso de promoción, tendrá preferencia aquel género que, en aquellos puestos, funciones o grupos, se encuentre infrarrepresentado.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de Cáritas Diocesana de Córdoba.
PERSONA/S RESPONSABLES:	Dpto. de RR.HH.
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción: Internos.
ACCIONES CONCRETAS:	Identificar las áreas y puestos en las que las mujeres y los hombres están subrepresentados/os para considerar este criterio en los procesos de promoción que pueda afectar.
INDICADORES:	N.º de veces en que se ha aplicado esta medida de acción positiva.
FECHA PROPUESTA:	T2-2024
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	Anual, informe de seguimiento.

PROMOCIÓN
PROFESIONAL Y
CLASIFICACIÓN

CÓDIGO ACCIÓN: 4.5. Programa de mujeres con potencial de desarrollo en la empresa.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Elaborar un programa que registre las mujeres con potencial de desarrollo en la empresa.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de Cáritas Diocesana de Córdoba.
PERSONA/S RESPONSABLES:	Dpto. de RR.HH.
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción: Internos. Aprox. 1500 € año.
ACCIONES CONCRETAS:	Elaboración del programa y planes. Realizar seguimiento periódico y revisión anual.
INDICADORES:	A. N.º de mujeres con potencial detectadas. B. Documento del programa. C. Revisión anual.
FECHA PROPUESTA:	T4-2024
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	Anual, informe de seguimiento.

PROMOCIÓN
PROFESIONAL Y
CLASIFICACIÓN

FORMACIÓN Y PLAN DE CARRERA

CÓDIGO ACCIÓN: 5.1. Acciones formativas en materia de igualdad, prevención del acoso y violencias sexuales.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Desarrollar cursos de formación (online o presencial) en horario laboral sobre la igualdad, los estereotipos inconscientes, la prevención del acoso y violencias sexuales para toda la plantilla. También deberían tratarse temas como el lenguaje inclusivo y la diversidad sexual y de género.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de Cáritas Diocesana de Córdoba.
PERSONA/S RESPONSABLES:	Comisión de Igualdad.
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción: Internos. Aprox. 3000 € año.
ACCIONES CONCRETAS:	A. Organizar la formación en igualdad de oportunidades para toda la plantilla. B. Formar a la Comisión de Igualdad en materias específicas de su función. C. Formar a las nuevas incorporaciones en los temas de igualdad.
INDICADORES:	N.º de cursos con módulos de igualdad/ n.º de cursos impartidos.
FECHA PROPUESTA:	T4-2024
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	Al final de cada año de aplicación de la medida.

FORMACIÓN Y PLAN DE CARRERA

CÓDIGO ACCIÓN: 5.2. Personal con permiso de conciliación.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se garantizará la prioridad de las personas que hayan hecho uso de un permiso por nacimiento de hijo/a o cualquier otro permiso de conciliación para acceder a la formación que se organice después de su reincorporación a la vida laboral.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de Cáritas Diocesana de Córdoba.
PERSONA/S RESPONSABLES:	Dpto. de RR.HH.
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción: Internos.
ACCIONES CONCRETAS:	A. Elaborar un listado, desagregado por género, que recoja aquella plantilla acogida a un permiso de conciliación. B. Garantizar su prioridad, tras su reincorporación en la empresa, en los cursos de formación ofertados.
INDICADORES:	N.º de personas que hayan hecho uso de un permiso que realice cada una de las formaciones/ N.º de personas que hayan hecho uso de un permiso.
FECHA PROPUESTA:	PENDIENTE
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	Anual, informe de seguimiento.

FORMACIÓN Y PLAN DE CARRERA

CÓDIGO ACCIÓN: 5.3. Calendario y horario laboral de los cursos.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Organización y planificación del calendario y horario laboral en el que se impartirán los cursos, dentro de la jornada laboral. Si no hubiera más opción que realizar la formación fuera del horario laboral, establecer ayudas para asistir a los cursos.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de Cáritas Diocesana de Córdoba.
PERSONA/S RESPONSABLES:	Dpto. de RR.HH.
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción: Internos.
ACCIONES CONCRETAS:	Consensuar y realizar un documento donde se organice y recoja el horario laboral en el que se impartirán los cursos formativos, y difusión de este entre la plantilla.
INDICADORES:	Horarios y duración de la formación. Ayudas implementadas (de ser necesarias).
FECHA PROPUESTA:	T2-2024
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	Anual, informe de seguimiento.

CÓDIGO ACCIÓN: 5.4. Acciones formativas en igualdad para los mandos y personal directivo.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se llevarán a cabo actividades formativas sobre igualdad y no discriminación, corresponsabilidad y lenguaje inclusivo dirigidas a los mandos y personal directivo, también para reforzar sus habilidades y potenciar el acceso de hombres y mujeres en igualdad de oportunidades a puestos de mayor responsabilidad.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Mandos y personal directivo de Cáritas Diocesana de Córdoba.
PERSONA/S RESPONSABLES:	Dpto. de RR.HH.
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción: Internos. Aprox. 1500 €.
ACCIONES CONCRETAS:	Realización de las actividades formativas, difusión previa de las mismas.
INDICADORES:	N.º de actividades formativas realizadas en esta temática a mandos y personal directivo/n.º de actividades formativas impartidas a mandos y personal directivo.
FECHA PROPUESTA:	T3-2024
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	Anual, informe de seguimiento.

CÓDIGO ACCIÓN: 5.5. Formación en materia de igualdad personal formador.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Hacer formación específica en términos de igualdad para el personal formador de Cáritas Diocesana de Córdoba, que incluya aspectos de cómo dar una formación usando lenguaje inclusivo y no discriminatorio.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Personal formador de Cáritas Diocesana de Córdoba.
PERSONA/S RESPONSABLES:	Dpto. de RR.HH.
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción: Internos. Aprox. 1500 €.
ACCIONES CONCRETAS:	Realización de las actividades formativas, difusión previa de las mismas.
INDICADORES:	Evidencia documental de la formación.
FECHA PROPUESTA:	T4-2024
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	Anual, informe de seguimiento.

FORMACIÓN Y PLAN DE CARRERA
CÓDIGO ACCIÓN: 5.6. Adecuar el material de formación a la perspectiva de género.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Revisar y, en su caso, adecuar desde la perspectiva de género el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos de los diferentes cursos (manuales, módulos) para evitar sesgos de género y estereotipos.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de Cáritas Diocesana de Córdoba.
PERSONA/S RESPONSABLES:	Dpto. de RR.HH.
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción: Internos.
ACCIONES CONCRETAS:	Revisión de todo el material de formación.
INDICADORES:	N.º de materiales revisados / n.º de manuales-materiales editados.
FECHA PROPUESTA:	PENDIENTE
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	Anual, informe de seguimiento.

FORMACIÓN Y PLAN DE CARRERA

CÓDIGO ACCIÓN: 5.7. Documento oferta formativa interna y su relación con la promoción y el desarrollo profesional individual.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Creación de un documento que integre la oferta formativa interna y su relación con la promoción y el desarrollo profesional individual, así como un registro desde la perspectiva de género desagregado por el género de las personas participantes de las formaciones realizadas anualmente. El plan formativo especificará que todas las formaciones que permitan incluir módulos contarán con los mismos.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de Cáritas Diocesana de Córdoba.
PERSONA/S RESPONSABLES:	Dpto. de RR.HH.
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción: Internos. Aprox. 250€.
ACCIONES CONCRETAS:	A. Seguimiento de los cursos ofertados en formación en la empresa desde la perspectiva de género. B. Crear un documento único que registre la participación desagregada por género en dichos cursos.
INDICADORES:	N.º de mujeres, N.º hombres participantes por curso.
FECHA PROPUESTA:	T2-2024
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	Al final del año de aplicación de la medida.

REPRESENTATIVIDAD

CÓDIGO ACCIÓN: 6.1. Seguimiento de vacantes desagregado por sexo.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Realizar un seguimiento de la información de las vacantes ofertadas, los Cv's recibidos, las personas participantes en el proceso.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de Cáritas Diocesana de Córdoba.
PERSONA/S RESPONSABLES:	Dpto. de RR.HH.
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción: Internos. Aprox. 250€.
ACCIONES CONCRETAS:	A. Informar al personal sobre las vacantes creadas. B. Registrar la cantidad de hombres y mujeres que se postulan a cada puesto.
INDICADORES:	Evidencia documental del registro
FECHA PROPUESTA:	T2-2024
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	Anual, informe de seguimiento.

CÓDIGO ACCIÓN: 6.2. Impulso a la paridad en la contratación en áreas con subrepresentación.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

A igualdad de perfil competencial, experiencia, etc. dar prioridad a la contratación de la persona del género menos representado.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de Cáritas Diocesana de Córdoba.
PERSONA/S RESPONSABLES:	Dpto. de RR.HH.
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos.
ACCIONES CONCRETAS:	Identificar las áreas en las que las mujeres y los hombres están subrepresentados/os para considerar este criterio en los procesos de selección que pueda afectar.
INDICADORES:	Evidencias de mujeres contratadas anualmente en las áreas con subrepresentación.
FECHA PROPUESTA:	T2-2024
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	Anual, informe de seguimiento.

REPRESENTATIVIDAD
CÓDIGO ACCIÓN: 6.3. Comunicación línea de mando.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Comunicar a toda la línea de mando el objetivo de aumentar la representación de mujeres y hombres en puestos donde se encuentran infrarrepresentados/os.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Línea de mando de Cáritas Diocesana de Córdoba.
PERSONA/S RESPONSABLES:	Dpto. de RR.HH.
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción: Internos. Aprox. 250€.
ACCIONES CONCRETAS:	Documentar las áreas y puestos en las que las mujeres y los hombres están subrepresentados/os (medida 6.2.) y establecer una campaña de comunicación para sensibilizar de ello a la línea de mando.
INDICADORES:	Evidencia de la comunicación / n.º de personas de la línea de mando informadas.
FECHA PROPUESTA:	T2-2024
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	Al final del año de aplicación de la medida.

REPRESENTATIVIDAD

CÓDIGO ACCIÓN: 6.4. Acciones de discriminación positiva.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Incluir imágenes o frases dirigidas específicamente a mujeres en anuncios de ofertas de trabajo de puestos muy masculinizados, y específicamente a hombres para los puestos feminizados.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Personas candidatas y plantilla de Cáritas Diocesana de Córdoba.
PERSONA/S RESPONSABLES:	Dpto. de RR.HH.
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción: Internos.
ACCIONES CONCRETAS:	Documentar las áreas y puestos en las que las mujeres y los hombres están subrepresentados/os (medida 6.2.) e incluir dichas acciones de discriminación positiva en los anuncios de ofertas de trabajo.
INDICADORES:	Evidencia documental, n.º acciones implementadas.
FECHA PROPUESTA:	T2-2024
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	Al final del año de aplicación de la medida.

REPRESENTATIVIDAD

RETRIBUCIONES

CÓDIGO ACCIÓN: 7.1. Política de retribución.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Creación de una política de retribución que aclare los conceptos retributivos para todas las personas.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de Cáritas Diocesana de Córdoba.
PERSONA/S RESPONSABLES:	Dpto. de RR.HH.
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción: Internos. Aprox. 250€.
ACCIONES CONCRETAS:	Creación del documento, difusión de este.
INDICADORES:	Evidencia documental y evidencia de la comunicación.
FECHA PROPUESTA:	T2-2024
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	Al final del año de aplicación de la medida.

RETRIBUCIONES

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

CÓDIGO ACCIÓN: 8.1. Comunicación interna medidas de conciliación e igualdad.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Utilizar los canales de comunicación interna de la entidad (tablones de anuncios, portal, etc.) para informar sobre las medidas de conciliación existentes y especialmente las leyes que impliquen a la igualdad.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de Cáritas Diocesana de Córdoba.
PERSONA/S RESPONSABLES:	Dpto. de RR.HH.
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. Aprox. 250€
ACCIONES CONCRETAS:	A. Inventariar las medidas existentes. B. Publicar la información sobre las novedades legislativas que se puedan ir produciendo o de las mejoras que eventualmente se puedan proponer desde la entidad.
INDICADORES:	N.º de informaciones colgadas en los tablones de anuncios / N.º de centros. Información específica para los varones colgada en los tablones y otros canales
FECHA PROPUESTA:	T2-2024
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	Anual, informe de seguimiento.

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

CÓDIGO ACCIÓN: 8.2. Elaboración y difusión recopilatorio de permisos y medidas de conciliación.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Recoger en un solo documento todos los permisos y medidas de conciliación y/o flexibilidad de los que dispone la entidad y difundirlo (actualizar los posibles cambios de las medidas de conciliación vigentes como los permisos y licencias que garantiza la ley 3/2007, los convenios colectivos, el Plan de Igualdad y el RDL 6/2019 y los derechos de conciliación).

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de Cáritas Diocesana de Córdoba.
PERSONA/S RESPONSABLES:	Dpto. de RR.HH.
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. 250€
ACCIONES CONCRETAS:	A. Analizar y valorar si es posible implementar otras medidas de conciliación que puedan ser solicitadas por el personal. B. Elaborar una herramienta de registro y difundir sus resultados.
INDICADORES:	Evidencia documental
FECHA PROPUESTA:	T2-2024
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	Al final del año de aplicación de la medida.

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

CÓDIGO ACCIÓN: 8.3. Creación del canal "CONCILIACIÓN".

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Creación del canal "CONCILIACIÓN" destinado a asesorar de manera directa, rápida y ágil de las medidas de conciliación disponibles ante una situación que pueda requerir acceder a alguna de estas medidas. Se informará de cuándo, cómo, para qué, duración, efectos económicos, así como otros efectos adicionales.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de Cáritas Diocesana de Córdoba.
PERSONA/S RESPONSABLES:	Dpto. de RR.HH.
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción: Internos. Aprox. 250€.
ACCIONES CONCRETAS:	Creación y habilitación del canal, difusión de este entre la plantilla (aprovechar medida 8.1.)
INDICADORES:	Evidencia documental del canal creado, n.º de consultas atendidas.
FECHA PROPUESTA:	T2-2024
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	Al final del año de aplicación de la medida.

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

CÓDIGO ACCIÓN: 8.4. Campañas y/o guías informativas corresponsabilidad.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Realización de campañas y/o guías informativas de sensibilización en materia de corresponsabilidad, para fomentar que no sólo las mujeres soliciten medidas o permisos de conciliación, por ejemplo, permisos por nacimiento de hijo/a dirigidos a hombres o las diferentes medidas en flexibilidad de horarios que ofrece la entidad.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de Cáritas Diocesana de Córdoba.
PERSONA/S RESPONSABLES:	Dpto. de RR.HH. y dpto. de comunicación.
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción: Internos. Aprox. 500€.
ACCIONES CONCRETAS:	Realización de las campañas y/o guías informativas de sensibilización.
INDICADORES:	Evidencias de las campañas y/o guías informativas de sensibilización realizadas.
FECHA PROPUESTA:	T2-2024
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	Al final del año de aplicación de la medida.

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

CÓDIGO ACCIÓN: 8.5. Nuevas posibilidades y opciones en materia de jornada y concreción horaria.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Revisar/estudiar nuevas posibilidades y opciones que pudiesen aplicarse en materia de jornada y concreción horaria para los diferentes colectivos de la entidad.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de Cáritas Diocesana de Córdoba.
PERSONA/S RESPONSABLES:	Dpto. de RR.HH.
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción: Internos.
ACCIONES CONCRETAS:	A. Analizar y valorar si es posible implementar otras medidas de conciliación que puedan ser solicitadas por el personal. B. Añadirlas al registro documental (medida 8.2.)
INDICADORES:	N.º de personas que han solicitado la medida.
FECHA PROPUESTA:	T2-2024
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	Al final del año de aplicación de la medida.

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

CÓDIGO ACCIÓN: 8.6. Política de reuniones.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Elaborar y difundir entre la plantilla una política de reuniones.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de Cáritas Diocesana de Córdoba.
PERSONA/S RESPONSABLES:	Dpto. de RR.HH.
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción: Internos.
ACCIONES CONCRETAS:	Elaboración y difusión de un documento que establezca una política de reuniones en la entidad, que garantice que, en la medida de lo posible, todas se den dentro del horario laboral, para garantizar el correcto ejercicio de la conciliación del personal.
INDICADORES:	Evidencia creación y difusión.
FECHA PROPUESTA:	T2-2024
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	Al final del año de aplicación de la medida.

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

CÓDIGO ACCIÓN: 9.1. Protocolo de Acoso.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Difundir el Protocolo para la prevención del Acoso a toda la plantilla.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de Cáritas Diocesana de Córdoba.
PERSONA/S RESPONSABLES:	Dpto. de RR.HH.
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción: Internos. Aprox. 250€
ACCIONES CONCRETAS:	Publicar el Protocolo por los canales ordinarios de la Entidad, garantizando que llegue a toda la plantilla y sea de fácil acceso.
INDICADORES:	Evidencia de la publicación y difusión.
FECHA PROPUESTA:	T2-2024
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	Al final del año de aplicación de la medida.

PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

CÓDIGO ACCIÓN: 9.2. Violencia sexual y VPT.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de Cáritas Diocesana de Córdoba.
PERSONA/S RESPONSABLES:	Dpto. de RR.HH.
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción: Internos. Aprox. 250€.
ACCIONES CONCRETAS:	A. Incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes. B. Informar de ello a la plantilla. C. Formar en ello a la plantilla.
INDICADORES:	Puestos valorados.
FECHA PROPUESTA:	T2-2024
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	Al final del año de aplicación de la medida.

PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

CÓDIGO ACCIÓN: 9.3. Formación y sensibilización a la plantilla contra las violencias sexuales.
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Formación y sensibilización a la plantilla contra las violencias sexuales y sobre el funcionamiento del Protocolo.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de Cáritas Diocesana de Córdoba.
PERSONA/S RESPONSABLES:	Dpto. de RR.HH. y dpto. de comunicación.
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción: Internos. Aprox. 500€.
ACCIONES CONCRETAS:	Formar y sensibilizar a la plantilla contra las violencias sexuales y sobre el funcionamiento del Protocolo.
INDICADORES:	Formación publicada/n.º de personas formadas en plantilla
FECHA PROPUESTA:	T3-2024
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	Al final del año de aplicación de la medida.

PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

CÓDIGO ACCIÓN: 9.4. Coordinación Empresarial para el Protocolo de Acoso.
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Incorporar una cláusula específica para los contratos con las empresas proveedoras y/o usuarias donde se especifique que quedan incluidas en el protocolo de acoso mientras interactúen con las personas trabajadoras de la entidad.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Empresas proveedoras y/o usuarias de Cáritas Diocesana de Córdoba.
PERSONA/S RESPONSABLES:	Dpto. administración y dpto. de comunicación.
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción: Internos. Aprox. 500€.
ACCIONES CONCRETAS:	Inclusión de la cláusula de vinculación al Protocolo de Acoso en los contratos con las empresas proveedoras y/o usuarias de la entidad.
INDICADORES:	Evidencia documental
FECHA PROPUESTA:	T2-2024
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	Al final del año de aplicación de la medida.

PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

CÓDIGO ACCIÓN: 9.5. Formación protocolo Comisión de Igualdad.
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Formación del protocolo de prevención de acoso a todo el personal de la Comisión de Igualdad.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Comisión de Igualdad de Cáritas Diocesana de Córdoba.
PERSONA/S RESPONSABLES:	Dpto. de RR.HH.
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción: Internos. Aprox. 500€.
ACCIONES CONCRETAS:	Organizar la formación del protocolo dirigida a todo el personal de la comisión de igualdad.
INDICADORES:	Evidencia de la formación.
FECHA PROPUESTA:	T2-2024
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	Al final del año de aplicación de la medida.

PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

CÓDIGO ACCIÓN: 9.6. Formación dirigida al personal encargado de llevar los casos de acoso.
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Formar a las personas encargadas de llevar los casos de acoso.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Personal encargado de llevar los casos de acoso de Cáritas Diocesana de Córdoba.
PERSONA/S RESPONSABLES:	Dpto. de RR.HH.
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción: Internos. Aprox. 500€.
ACCIONES CONCRETAS:	Organizar la formación en materia de los distintos tipos de acoso dirigida a todo el personal encargado de llevar dichos casos.
INDICADORES:	Evidencia curso específico implementado.
FECHA PROPUESTA:	T2-2024
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	Al final del año de aplicación de la medida.

PREVENCIÓN ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

PROTECCIÓN ANTE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

CÓDIGO ACCIÓN: 10.1. Protocolo de Protección a las Víctimas de Violencia de Género.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Definir un protocolo de protección para las víctimas de violencia de género que recoja las medidas y derechos disponibles en la legislación española.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de Cáritas Diocesana de Córdoba.
PERSONA/S RESPONSABLES:	Dpto. de RR.HH.
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos.
ACCIONES CONCRETAS:	A. Redactar el Protocolo y mantenerlo actualizado con las nuevas regulaciones que se puedan producir. B. Publicarlo por los medios ordinarios de la Entidad para garantizar que llegue a todo el personal que lo necesite consultar.
INDICADORES:	Evidencia documental.
FECHA PROPUESTA:	Inmediatamente desde la firma del plan.
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	Al final del año de aplicación de la medida.

PROTECCIÓN ANTE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

CÓDIGO ACCIÓN: 10.2. Formación personal encargado de los casos y Comisión de Igualdad.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Formar a las personas encargadas de llevar los casos de víctimas de violencia de género y al personal de la comisión de igualdad.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Personal encargado de los casos y Comisión de Igualdad de Cáritas Diocesana de Córdoba.
PERSONA/S RESPONSABLE/S:	Dpto. de RR.HH.
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción: Internos. Aprox. 1500€.
ACCIONES CONCRETAS:	Organizar la formación del protocolo dirigida a todo el personal de la comisión de igualdad y a las personas encargadas de los casos.
INDICADORES:	Evidencia curso específico implementado.
FECHA PROPUESTA:	T3-2024
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	Al final del año de aplicación de la medida.

PROTECCIÓN ANTE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

CÓDIGO ACCIÓN: 10.3. Facilitación condiciones laborales a mujeres víctimas de violencia de género.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Facilitar la adaptación de la jornada, el cambio de turno o la flexibilidad horaria a las mujeres víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la protección social integral.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de Cáritas Diocesana de Córdoba.
PERSONA/S RESPONSABLES:	Dpto. de RR.HH..
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción: Internos.
ACCIONES CONCRETAS:	A. Registrar y documentar debidamente los casos de mujeres víctimas de violencia de género. B. Garantizar su prioridad en la adaptación de jornada, el cambio de turno o la flexibilidad horaria en post de su derecho a la protección social integral.
INDICADORES:	Número de veces que se ha solicitado y aplicado la medida.
FECHA PROPUESTA:	PENDIENTE
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	Al final del año de aplicación de la medida.

PROTECCIÓN ANTE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

CÓDIGO ACCIÓN: 10.4. Informar Comisión de Seguimiento sobre los casos de mujeres víctimas de VioGen tratados.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de los casos de mujeres víctimas de violencia de género tratados.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Comisión de Seguimiento del Plan de Cáritas Diocesana de Córdoba.
PERSONA/S RESPONSABLES:	Dpto. de RR.HH.
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos.
ACCIONES CONCRETAS:	A. Registrar y documentar debidamente los casos de mujeres víctimas de violencia de género. B. Comunicación expresa a la Comisión del Seguimiento del Plan.
INDICADORES:	Acta de la Comisión en la que se refleja la información.
FECHA PROPUESTA:	PENDIENTE
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	Al final del año de aplicación de la medida.

PROTECCIÓN ANTE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

INCLUSIÓN Y PROTECCIÓN AL COLECTIVO LGTBIQ+ Y PERSONAS TRANS

CÓDIGO ACCIÓN: 11.1. Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se desarrollará en la entidad el reglamento correspondiente a la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de Cáritas Diocesana de Córdoba.
PERSONA/S RESPONSABLES:	Dpto. de RR.HH.
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos.
ACCIONES CONCRETAS:	A desarrollar por la entidad.
INDICADORES:	Evidencia documental.
FECHA PROPUESTA:	Inmediatamente desde la firma del Plan.
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	Al final del año de aplicación de la medida.

INCLUSIÓN Y PROTECCIÓN AL COLECTIVO LGTBIQ+ Y PERSONAS TRANS

SALUD Y PRL

CÓDIGO ACCIÓN: 12.1. Revisar las variables por sexo en Prevención de Riesgos Laborales.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos, como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales), con el objetivo de detectar y prevenir.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de Cáritas Diocesana de Córdoba.
PERSONA/S RESPONSABLES:	Dpto. de RR.HH.
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción: Internos.
ACCIONES CONCRETAS:	A. Revisar que las evaluaciones de riesgo por puesto de trabajo se tengan en consideración las variables de evaluación por sexo (incluidos los psicosociales). B. Aplicar transversalmente la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgo y salud en la entidad."
INDICADORES:	Riesgo detectado. Índice siniestralidad por sexo.
FECHA PROPUESTA:	T1-2024
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	Anual, informe de seguimiento.

SALUD Y PRL

CÓDIGO ACCIÓN: 12.2. Protección al embarazo y la lactancia.
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

En la evaluación de riesgos se tendrán especialmente en cuenta los específicos para el embarazo y la lactancia. Y se realizará un listado de puestos exentos de riesgos.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de Cáritas Diocesana de Córdoba.
PERSONA/S RESPONSABLES:	Dpto. de RR.HH.
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción: Internos.
ACCIONES CONCRETAS:	Proponer junto con el Servicio de Prevención ajeno las medidas más adecuadas que protejan a las personas gestantes.
INDICADORES:	Evidencia de la evaluación
FECHA PROPUESTA:	T1-2024
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	Anual, informe de seguimiento.

SALUD Y PRL
CÓDIGO ACCIÓN: 12.3. Protocolo de riesgos durante el embarazo y la lactancia natural.
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Crear y difundir un protocolo de riesgos durante el embarazo y la lactancia natural.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de Cáritas Diocesana de Córdoba.
PERSONA/S RESPONSABLES:	Dpto. de RR.HH.
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos.
ACCIONES CONCRETAS:	A. Creación del protocolo. B. Difusión a toda la plantilla. C. Seguimiento de su implantación.
INDICADORES:	Procedimiento creado / Medios de comunicación interna en los que se hace referencia al protocolo o aparece el texto de este.
FECHA PROPUESTA:	T1-2024
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	Al final del año de aplicación de la medida.

SALUD Y PRL

COMUNICACIÓN Y LENGUAJE

CÓDIGO ACCIÓN: 13.1. Canales de comunicación para sugerencias y opiniones de la plantilla.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Facilitar canales de comunicación para que la plantilla pueda realizar sugerencias y expresar opiniones (correo electrónico, encuesta de clima, buzón de sugerencias, etc.).

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de Cáritas Diocesana de Córdoba.
PERSONA/S RESPONSABLE/S:	Dpto. de RR.HH. y comunicación.
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos.
ACCIONES CONCRETAS:	Habilitar los canales necesarios para que la plantilla pueda realizar sugerencias y expresar opiniones.
INDICADORES:	Espacio para sugerencias establecido, número de sugerencias recibidas.
FECHA PROPUESTA:	T2-2024
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	Al final del año de aplicación de la medida.

COMUNICACIÓN Y LENGUAJE

CÓDIGO ACCIÓN: 13.2. Decálogo de estilo de lenguaje no sexista.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Creación de un manual/decalogo de estilo de lenguaje no sexista.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de Cáritas Diocesana de Córdoba.
PERSONA/S RESPONSABLES:	Dpto. de RR.HH. y comunicación.
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción: Internos. Aprox. 300€.
ACCIONES CONCRETAS:	A. Elaboración de la guía. B. Difusión a toda la plantilla. C. Seguimiento de su implantación.
INDICADORES:	Elaboración del manual, evidencia documental.
FECHA PROPUESTA:	T2-2024
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	Al final del año de aplicación de la medida.

COMUNICACIÓN Y LENGUAJE

CÓDIGO ACCIÓN: 13.3. Campaña de comunicación uso del lenguaje no sexista, los micromachismos y el plan de igualdad.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Realizar una campaña de comunicación sobre el uso del lenguaje no sexista, los micromachismos y el plan de igualdad. El soporte podrían ser carteles o algún elemento de sensibilización.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de Cáritas Diocesana de Córdoba.
PERSONA/S RESPONSABLES:	Dpto. de RR.HH. y de comunicación.
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. Aprox. 500€
ACCIONES CONCRETAS:	Realización de la campaña.
INDICADORES:	Evidencias de la campaña realizada.
FECHA PROPUESTA:	T2-2024
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	Al final del año de aplicación de la medida.

COMUNICACIÓN Y LENGUAJE

CÓDIGO ACCIÓN: 13.4. Uso neutro del lenguaje comunicaciones internas y externas.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Garantizar un uso neutro del lenguaje en todas las comunicaciones internas y externas. Revisar el lenguaje, imágenes y estereotipos en los documentos corporativos, así como en los nombres de los puestos de trabajo. Asegurar que los nombres de las posiciones y puestos de trabajo estén redactados en lenguaje neutro o con desdoblamiento de barras ("camarero/a").

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de Cáritas Diocesana de Córdoba.
PERSONA/S RESPONSABLES:	Dpto. de comunicación.
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos.
ACCIONES CONCRETAS:	Revisión de todo el material de comunicación.
INDICADORES:	N.º de materiales revisados/N.º total de materiales.
FECHA PROPUESTA:	Inmediatamente desde la firma del plan.
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	Anual, informe de seguimiento.

COMUNICACIÓN Y LENGUAJE

PROPUESTAS AUDITORÍA RETRIBUTIVA

CÓDIGO ACCIÓN: 14.1. Procedimiento de revisión y/o actualización de las DPT.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Describir cuál será el procedimiento de revisión y/o actualización de las descripciones de puestos de trabajo.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de Cáritas Diocesana de Córdoba.
PERSONA/S RESPONSABLES:	Dpto. de RR.HH.
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción.
ACCIONES CONCRETAS:	Elaborar un procedimiento de revisión y/o actualización de las descripciones de puestos de trabajo.
INDICADORES:	Revisiones periódicas y actualizaciones.
FECHA PROPUESTA:	T2-2024
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	Al final del año de aplicación de la medida.

AUDITORÍA RETRIBUTIVA

CÓDIGO ACCIÓN: 14.2. Categorías y grupos profesionales.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Revisar que las personas estén bien encuadradas en categorías y grupos profesionales.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de Cáritas Diocesana de Córdoba.
PERSONA/S RESPONSABLES:	Dpto. de RR.HH.
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción.
ACCIONES CONCRETAS:	Revisiones periódicas y actualizaciones.
INDICADORES:	Revisiones periódicas y actualizaciones.
FECHA PROPUESTA:	T1-2024
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	Al final del año de aplicación de la medida.

AUDITORÍA RETRIBUTIVA

CÓDIGO ACCIÓN: 14.3. Nuevos puestos de trabajo.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Definir de nuevos puestos de trabajo en caso de que sea necesario.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de Cáritas Diocesana de Córdoba.
PERSONA/S RESPONSABLES:	Dpto. de RR.HH.
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción.
ACCIONES CONCRETAS:	Revisiones periódicas y actualizaciones.
INDICADORES:	Revisiones periódicas y actualizaciones.
FECHA PROPUESTA:	PENDIENTE
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	Al final del año de aplicación de la medida.

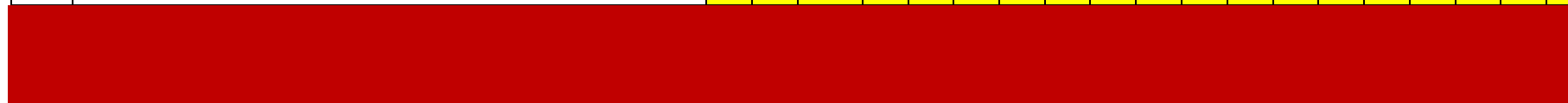
AUDITORÍA RETRIBUTIVA

11. CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN

N.º	ACCIÓN	2023				2024				2025				2026				2027			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
1.1	Difundir las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.																				
1.2	Incluir el Plan de Igualdad en la Memoria Anual.																				
1.3	Informar a las empresas y entidades colaboradoras y proveedoras.																				
1.4	Agente/s de igualdad.																				
2.1	Cuadro de mando de igualdad.																				
2.2	Reuniones de seguimiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan.																				
3.1	Política escrita y procedimiento de selección.																				
3.2	Ofertas de empleo no sexistas.																				
3.3	Informar a las nuevas incorporaciones de la igualdad en Cáritas Diocesana de Córdoba.																				
3.4	Compromiso de la entidad con la igualdad en las ofertas de empleo.																				
3.5	Aumentar el porcentaje de incorporaciones masculinas.																				
3.6	Guía de entrevista de selección.																				
3.7	Formación en materia de igualdad personal encargado de la selección.																				
4.1	Registro estadístico por sexo de los procesos de promoción.																				
4.2	Mayor difusión de las vacantes internas o procesos de selección interna.																				
4.3	Política escrita y procedimiento de promoción.																				
4.4	Impulso a la paridad en la promoción en áreas con subrepresentación.																				
4.5	Programa de mujeres con potencial de desarrollo en la empresa.																				
5.1	Acciones formativas en materia de igualdad, prevención del acoso y violencias sexuales.																				
5.2	Personal con permiso de conciliación.																				
5.3	Calendario y horario laboral de los cursos.																				
5.4	Acciones formativas en igualdad para los mandos y personal directivo.																				
5.5	Formación en materia de igualdad personal formador.																				
5.6	Adecuar el material de formación a la perspectiva de género.																				
5.7	Documento oferta formativa interna y su relación con la promoción y el desarrollo profesional individual.																				

6.1	Seguimiento de vacantes desagregado por sexo.																				
6.2	Impulso a la paridad en la contratación en áreas con subrepresentación.																				
6.3	Comunicación línea de mando.																				
6.4	Acciones de discriminación positiva.																				
7.1	Política de retribución.																				
8.1	Comunicación interna medidas de conciliación e igualdad.																				
8.2	Elaboración y difusión recopilatorio de permisos y medidas de conciliación.																				
8.3	Creación del canal "CONCILIACIÓN".																				
8.4	Campañas y/o guías informativas corresponsabilidad.																				
8.5	Nuevas posibilidades y opciones en materia de jornada y concreción horaria.																				
8.6	Política de reuniones.																				
9.1	Protocolo de Acoso.																				
9.2	Violencia sexual y VPT.																				
9.3	Formación y sensibilización a la plantilla contra las violencias sexuales.																				
9.4	Coordinación Empresarial para el Protocolo de Acoso.																				
9.5	Formación protocolo Comisión de Igualdad.																				
9.6	Formación dirigida al personal encargado de llevar los casos de acoso.																				
10.1	Protocolo de Protección a las Víctimas de Violencia de Género.																				
10.2	Formación personal encargado de los casos y Comisión de Igualdad.																				
10.3	Facilitación condiciones laborales a mujeres víctimas de violencia de género.																				
10.4	Informar Comisión de Seguimiento sobre los casos de mujeres víctimas de VioGen tratados.																				
11.1	Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.																				
12.1	Revisar las variables por sexo en Prevención de Riesgos Laborales.																				
12.2	Protección al embarazo y la lactancia.																				
12.3	Protocolo de riesgos durante el embarazo y la lactancia natural.																				
13.1	Canales de comunicación para sugerencias y opiniones de la plantilla.																				
13.2	Decálogo de estilo de lenguaje no sexista																				
13.3	Campaña de comunicación uso del lenguaje no sexista, los micromachismos y el plan de igualdad.																				
13.4	Uso neutro del lenguaje comunicaciones internas y externas.																				
N.º	ACCIÓN DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA	2023				2024				2025				2026				2027			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T

14.1	Procedimiento de revisión y/o actualización de las DPT.																			
14.2	Categorías y grupos profesionales.																			
14.3	Nuevos puestos de trabajo.																			



SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el 2o Plan de Igualdad de **Caritas Diocesana de Córdoba** permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

Dicho sistema de seguimiento y evaluación de las estrategias y prácticas a adoptar para la consecución de los objetivos tendrá el fin de garantizar el cumplimiento y la ejecución de las acciones recogidas en el presente Plan.

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

10.1. Comisión de igualdad, seguimiento y evaluación

La Comisión de Igualdad de **Caritas Diocesana de Córdoba**, constituida el X de XX de 20XX, será la encargada de realizar el seguimiento y evaluar el grado de cumplimiento del plan, de los objetivos marcados y de las acciones programadas. Por lo tanto, seguirá estando compuesta de las mismas personas integrantes, tanto en la representación de la entidad, como en la representación de las personas trabajadoras.

En representación de la entidad:

- Maria Eulalia Ramírez Pérez (Secretaria General de la entidad) (30.502.177-Z)
- Jose Luis Rodríguez Guirao (Coordinador del Área de Acción Social) (30.803.089-V)

En representación de las personas trabajadoras:

- D. Francisco Aurelio Martín Carrera (Secretario de Acción Sindical, Salud Laboral, Medio Ambiente y Sostenibilidad de CC.OO. Córdoba) (30.528.378-H)
- Dña. Julia Pérez Perea (Secretaria de Gestión Interna y Políticas Sociolaborales. Servicios Públicos. de UGT Córdoba) (34.000.363-S)

Asesores/as

- Dña. Paula Mattio Lastra (45.788.070-S) Por la entidad ÁREA DE GESTIÓN
- D. Fernando Jesús Guillaume Sepúlveda (30.521.747-B)

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

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.

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

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

- Seguimiento de la aplicación del Plan.
- Desarrollo de aquellos preceptos que los promotores iniciales de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- Conocimiento de los compromisos acordados y del grado de implantación de estos, en los plazos marcados en el Plan.

En cuanto a las atribuciones específicas de la Comisión:

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

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

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

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

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

La Entidad utilizará los siguientes indicadores de seguimiento:

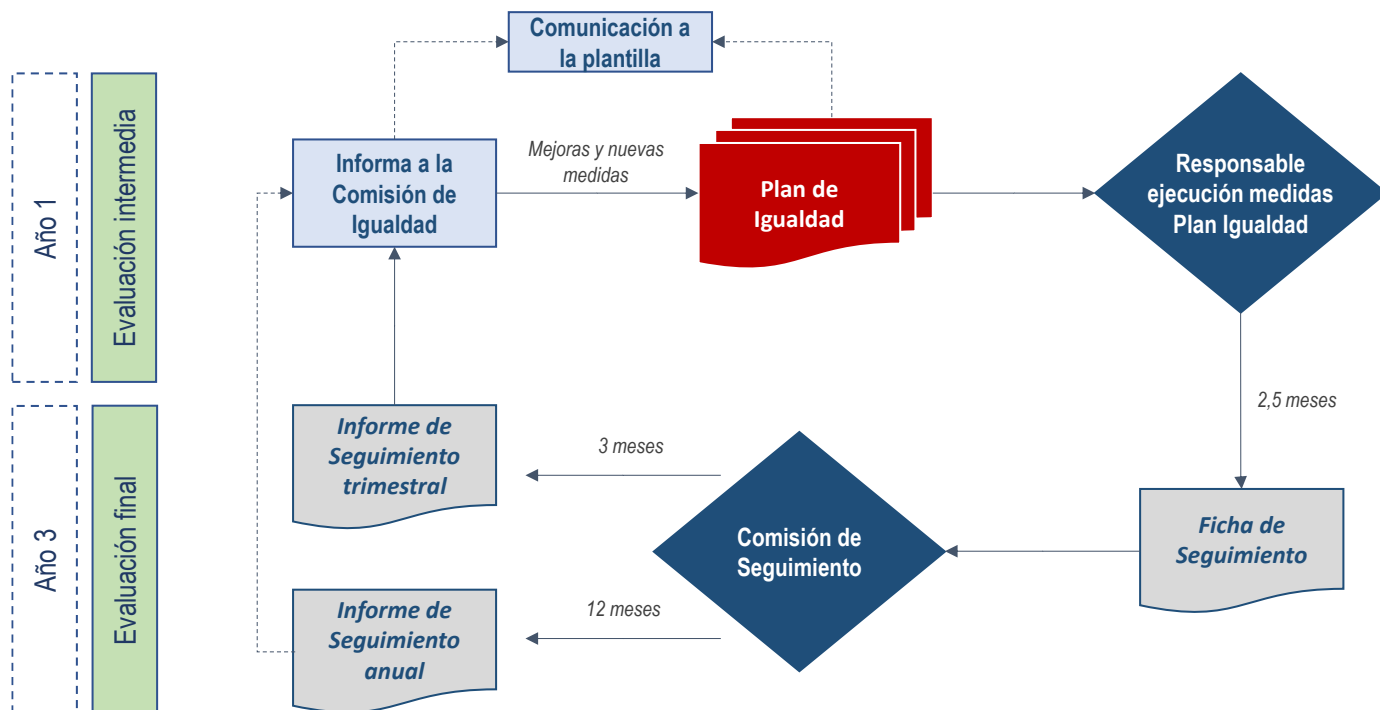
Ámbito	Indicadores básicos
Política de igualdad de oportunidades	- Existencia de una cultura de igualdad. - Existencia de un plan de igualdad. - Existencia de un órgano responsable de la igualdad.
Comunicación, lenguaje e imagen	- Comunicación interna de todo lo relacionado con la igualdad en la organización. - Existencia de una guía de lenguaje e imagen no sexista.
Representación de las mujeres	- Proporción de mujeres en los cargos de responsabilidad. - Porcentaje de mujeres en los diferentes niveles, promoción. - Porcentaje de selecciones realizadas y vacantes cubiertas. - Distribución de las mujeres y hombres en la organización.
Retribución y contratación	- Brecha salarial entre hombres y mujeres por grupo profesional. - Porcentaje de mujeres y hombres con diferentes tipos de contratos. - Porcentaje de bajas y despidos por razón de sexo.
Acoso y actitudes sexistas	- Existencia de un órgano o persona responsable de detectar, prevenir y actuar en situaciones de acoso. - N.º de denuncias recibidas. - Acciones de la organización para prevenir, evitar y eliminar las actitudes sexistas y el acoso.
Conciliación de la vida personal, laboral y familiar	- Existencia de medidas de conciliación: flexibilidad de tiempo y espacio. - Existencia o no de servicios para la conciliación, como ayudas guardería, ayudas para la comida, y otros servicios.
Formación	- Horas de formación hombres / mujeres. - Relación de cursos realizados.

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

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

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

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



METODOLOGÍA PARA LA EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

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

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

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

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

Contenido de la Evaluación

a. Evaluación de resultados. Indicadores.

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

b. Evaluación de proceso

- Grado de sistematización de los procedimientos.
- Grado de información y difusión entre la plantilla.
- Grado de adecuación de los recursos humanos.
- Grado de adecuación de los recursos materiales.
- Grado de adecuación de las herramientas de recogida.
- Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha (sólo enumeración, ya que las fichas individuales recogen los detalles).
- Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones.

- Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha.
- Otros

c. Evaluación de impacto

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

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

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

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

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de Caritas Diocesana de Córdoba.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la entidad, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a Caritas Diocesana de Córdoba por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.
- f) Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

En este sentido, si de las conclusiones del seguimiento y evaluación del presente Plan de Igualdad se observase la necesidad de modificación de alguna parte, la comisión de seguimiento deberá tomar las siguientes medidas:

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

SOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

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

GLOSARIO CONCEPTOS CLAVE

Acción afirmativa

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

Acoso por razón de sexo/género

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

Acoso sexual

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

Análisis de género

Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc., entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

Barreras invisibles

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

Conciliación de la vida personal, laboral y familiar

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

Datos desagregados por sexo/género

Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo/género, que hace posible un análisis comparativo. Análisis que tiene en cuenta las especificidades de género.

Diferencia de retribución entre hombres y mujeres

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

Discriminación directa

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

Discriminación indirecta

Situación en la que una ley, un reglamento, una política o una práctica, aparentemente neutrales, tienen un impacto desproporcionadamente adverso sobre las personas de un género en particular.

Evaluación del impacto en función del género

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

Género y sexo

GÉNERO: Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres, mujeres, niños, niñas y las personas con identidades no binarias que han sido aprendidas, cambian con el tiempo (no es un concepto estático) y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura. Cuando las personas o los grupos no se ajustan a las normas (incluidos los conceptos de masculinidad o feminidad), los roles, las responsabilidades o las relaciones relacionadas con el género, suelen ser objeto de estigmatización, exclusión social y discriminación. El género interactúa con el sexo biológico, pero es un concepto distinto.

SEXO: Concepto que hace referencia a características biológicas como serían la anatomía del sistema reproductivo y a las características sexuales secundarias.

Identidad de género

Es la manera en la cual nos autopercebimos, nos concebimos y nos identificamos dentro del espectro de género, sin tener en cuenta nuestra relación con otras personas. La identidad de género no está ligada a la genitalidad.

Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

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

Igualdad de trato entre mujeres y hombres

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

Orientación sexual

Es la atracción afectiva/romántica/emocional/sexual experimentada hacia otras personas.

Roles establecidos en función del género

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

Transversalidad/Mainstreaming de género

Integrar sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres en todas las políticas, con vistas a promover la igualdad entre hombres y mujeres, y recurrir a todas las políticas y medidas generales con el fin específico de lograr la igualdad, teniendo en cuenta activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.

Perspectiva de género

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

Segregación horizontal

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

Segregación vertical

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

Firmado:

Comisión de Igualdad

Dirección de Caritas Diocesana de Córdoba.

ANEXO: PROTOCOLO ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Con el presente protocolo, Caritas Diocesana de Córdoba manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo, incluyendo aquellas conductas sufridas en el ámbito digital.

Al adoptar este protocolo, Caritas Diocesana de Córdoba quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y con contratos en prácticas, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, incluidas las pasantes y las personas aprendices, los trabajadores y las trabajadoras despedidos y despedidas, becarias o aquellas que realizan voluntariado, las personas en busca de empleo y las personas postulantes a un empleo, y aquellas personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador o una empleadora.

Asimismo, Caritas Diocesana de Córdoba asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en Caritas Diocesana de Córdoba.

Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la entidad y, por lo tanto, Caritas Diocesana de Córdoba no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas organizaciones podrá extinguirse.

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

- ✓ En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- ✓ 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;

- ✓ En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- ✓ 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);
- ✓ En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- ✓ En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Hay que tener especialmente en cuenta que el acoso digital (ciberacoso), dadas las especiales características que presenta; puede producirse a extramuros de la entidad y en cualquier momento del día y/o en cualquier lugar. En este sentido, se entenderá el ámbito espacial no solamente como el espacio físico, sino también la relación laboral que tengan entre sí las personas implicadas dentro de una posible situación de acoso laboral y/o por razón de sexo.

Este protocolo da 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 RD 6/2019 de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y en la ocupación, 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, el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

Asimismo, el protocolo se adecua a lo previsto en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, y más concretamente a lo dispuesto en su artículo 12, que incluye la prevención de dichas conductas en el ámbito digital, la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI y el instrumento de adhesión al Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, hecho en Ginebra el 21 de junio de 2019, el cual entra en vigor en España el 25 de mayo de 2023.

En efecto, Caritas Diocesana de Córdoba, 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, como en la sensibilización e información de comportamientos no tolerados por Caritas Diocesana de Córdoba, 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 Córdoba a 20 de Noviembre de 2023

Fdo. Salvador Ruiz Pino.
Director de Caritas Diocesana de Córdoba

CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento Caritas Diocesana de Córdoba implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, 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 tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del mencionado Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso sexual y del acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso.
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.

2

2.1 LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE AL ACOSO

2.1.1 DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS: TOLERANCIA CERO ANTE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Cáritas Diocesana de Córdoba formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de la asociación y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo que pueda manifestarse en Cáritas Diocesana de Córdoba.

Cáritas Diocesana de Córdoba, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual o acoso por razón de sexo 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 son constitutivos de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito de Cáritas Diocesana de Córdoba no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones y Cáritas Diocesana de Córdoba sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de Cáritas Diocesana de Córdoba tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos y todas cuantos conformamos Cáritas Diocesana de Córdoba, 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, cualquier persona 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 efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, Cáritas Diocesana de Córdoba sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas

discriminatorias sexistas y por razón de sexo y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

2.1.2 PRINCIPIOS Y GARANTÍAS

Todo el procedimiento de intervención garantiza:

Respeto y protección

- ✓ Se actúa con respeto y discreción para proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- ✓ Las personas implicadas están acompañadas y asesoradas por una o varias personas de su confianza del entorno de Caritas Diocesana de Córdoba.

Confidencialidad

- ✓ La información recopilada en las actuaciones tiene carácter confidencial.
- ✓ Los datos sobre la salud se tratan de forma específica, y así se incorporan al expediente después de la autorización expresa de la persona afectada. Caritas Diocesana de Córdoba, garantizará el conocimiento de este Protocolo a todo el personal que integra la plantilla mediante su difusión inicial (correo electrónico, carteles informativos, portal de las personas empleadas etc.), su acceso permanente (portal de las personas empleadas) y la redifusión periódica según se hagan modificaciones del mismo, o sucedan circunstancias que así lo aconsejen.
- ✓ La entidad informará previamente a la RLT para contar con su participación activa.

Formación

- ✓ La entidad intentará poner los medios a su alcance para facilitar formación específica de acoso laboral y/o sexual a las/los integrantes de la Comisión Instructora.
- ✓ Valorar la impartición de formación de acoso (nivel básico) a toda la plantilla con carácter obligatorio o formando parte de la formación inicial dentro del plan de acogida de las nuevas incorporaciones.

Derecho a la información

- ✓ Todas las personas implicadas tienen derecho a: información sobre el procedimiento, los derechos y deberes, sobre qué fase se está desarrollando, y según la característica, de la participación, del resultado de las fases.

Apoyo por parte de personas formadas

- ✓ Caritas Diocesana de Córdoba cuenta con la participación de personas formadas en la materia durante todo el procedimiento.

Diligencia y celeridad

- ✓ El procedimiento informa sobre los plazos de resolución de las fases, para conseguir celeridad y la resolución rápida de la denuncia.

Trato justo

- ✓ Se garantiza la audiencia imparcial y un tratamiento justo a todas las personas implicadas.
Todas las personas que intervengan en el procedimiento actúan de buena fe en la investigación de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Protección ante posibles represalias

- ✓ Ninguna persona implicada debe sufrir represalias por la participación en el proceso de comunicación o denuncia de una situación de acoso.
En los expedientes personales solo se deben incorporar los resultados de las denuncias investigadas y probadas.

Colaboración

- ✓ Todas las personas que sean citadas en el transcurso del procedimiento tienen el deber de implicarse en este y de prestar su colaboración.

Medidas cautelares

- ✓ Si durante el procedimiento y hasta el cierre hay indicios de acoso, las personas encargadas de las diferentes fases de intervención pueden proponer a la dirección de Caritas Diocesana de Córdoba adoptar medidas cautelares (ejemplos: cambio de puesto de trabajo, reordenación del tiempo de trabajo, permiso retribuido...). Estas medidas se tomarán inicialmente sobre la persona denunciada.

- ✓ En ningún caso dichas medidas podrán suponer un menoscabo de las condiciones de trabajo y/o salariales de la persona asediada y han de ser aceptadas por ésta.
- ✓ Algunas de las medidas específicas para un posible caso de acoso digital (ciberacoso) podrán ser las siguientes:
 - Establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales de la entidad y establecer sanciones.
 - Poner en marcha mecanismos para evitar el anonimato en las redes sociales y de comunicación utilizadas por la organización.
 - Sensibilizar a la plantilla en ciberseguridad y en la política de protección de datos, por ejemplo: actualización de software, antivirus, cortafuegos, desactivación de la geolocalización...).

Vigilancia de la salud

- ✓ Las personas que perciben una situación de acoso con efectos sobre la salud pueden solicitar la atención, orientación e informe médico de vigilancia de la salud a través del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
Si se produce un daño para la salud que genera una baja médica y se constata la vinculación entre el acoso y la baja médica de la persona afectada, esta baja médica se debe considerar como accidente de trabajo.

Derecho a la reparación

- ✓ Garantizar la reparación integral de las víctimas de las violencias sexuales, incluida su recuperación, su empoderamiento y la restitución económica y moral de las mismas.

2.1.3 OBJETIVOS

Los objetivos del presente protocolo son:

1. Informar y sensibilizar a todo el personal en materia de acoso sexual y por razón de sexo.
2. Disponer del procedimiento de intervención y de acompañamiento con el fin de atender y resolver estas situaciones con la máxima celeridad y dentro de los plazos que establece el protocolo.
3. Velar por un entorno laboral donde las mujeres y los hombres respeten mutuamente su integridad y dignidad.

4. Establecer las medidas preventivas necesarias con el fin de evitar que se produzcan situaciones de acoso.

5. Garantizar los derechos de trato justo y la confidencialidad de las personas afectadas.

2.1.4 DECÁLOGO DE BUENAS PRÁCTICAS

RESPECTO. Se favorecerá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo con independencia del sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género. Se trasladará a todo el personal (al que se incorpore y a quien forme parte de la misma), los valores de igualdad de trato, dignidad, respeto y desarrollo libre de la personalidad. Queda prohibido utilizar expresiones o modos intimidatorios, insultantes o humillantes.

COMUNICACIÓN. Se prohíbe el aislamiento o disminución de la normal comunicación entre trabajadores y trabajadoras en función de su sexo, orientación, identidad y/o expresión sexual.

REPUTACIÓN. Se prohíbe mermar o desprestigiar la reputación personal o laboral de cualquier integrante de Caritas Diocesana de Córdoba. Todo ello incluye difundir cotilleos, ridiculizar, rumorear despectivamente, denigrar, imitación de gestos, voces con burla, posturas, etc. No se permiten comentarios sobre la orientación sexual de personal de Caritas Diocesana de Córdoba ni la realización de chistes o bromas sexistas.

CENSURA PRIVADA. Se realizarán de manera reservada todas aquellas comunicaciones tendentes a modificar conductas o llamadas de atención por el bajo, mal o inadecuado desempeño laboral. Toda recriminación se realizará sin ninguna otra presencia que la de su superior o superiores, o en su caso, de la persona afectada por la conducta de la persona reprendida, excepto por exigencia legal, por convenio colectivo o por causa de fuerza mayor.

ARBITRARIEDAD NULA. La asignación o distribución de trabajo arbitraria o abusiva queda prohibida. Se prohíbe la asignación intencionada de exceso de trabajo que busque que la persona sea incapaz de realizarlo en su tiempo de trabajo, así como también la prohibición de trabajo o el vacío de funciones. Las tareas encargadas se acomodarán en la medida de lo posible a la experiencia y nivel profesional.

NEGATIVA A COMPORTAMIENTOS SEXUALES. Se prohíbe, ya sea mediante actos, gestos o palabras, cualquier actitud libidinosa. Aquí se incluye cualquier acto de insinuación, tocamientos ocasionales, roces intencionados, lenguajes

obscenos ya sea oralmente, por fax, mail o cualquier otro soporte; así como expresiones sexistas que puedan crear un entorno laboral incómodo, humillante, degradante u ofensivo, debiéndose valorar la sensibilidad de la víctima, así como su posición y asertividad para exponer su rechazo.

REGALOS NO DESEADOS. No se acepta la realización de regalos o invitaciones no deseadas o aquellos que pudiesen provocar algún tipo de incomodidad a la persona destinataria.

PREVENIR EL HOSTIGAMIENTO. Se prohíben actitudes de hostigamiento, directa o indirectamente, por razón de género, identidad de género y orientación sexual. Se prohíbe cualquier trato distintivo, especialmente a mujeres, a consecuencia de exposición por su parte de quejas, denuncias, demandas o reclamaciones que se destinan a impedir la discriminación por razón de sexo o a exigir el cumplimiento de forma efectiva del principio de igualdad de mujeres y hombres.

OPORTUNIDADES DE FORMACIÓN Y PROMOCIÓN. Se cuidará que toda la plantilla tenga similares oportunidades de formación y promoción laboral, cuando tengan igual situación de mérito, nivel y capacidad. Especialmente, se garantizará esta igualdad de oportunidades en promoción y formación, a quienes, asumiendo responsabilidades familiares, hayan disfrutado, estén disfrutando o hayan solicitado, cualquier medida de conciliación de vida laboral y familiar.

PROMOVER LA CULTURA DE LA DENUNCIA POR HOMOFOBIA Y TRANSFOBIA. Fomentar organizacionalmente el ejercicio libre de la sexualidad de las personas y la denuncia de discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género para Prevenir y Erradicar la Discriminación hacia la población LGBTIQ+. Entre otras medidas, se debe eliminar cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión LGTBIfóbica o incite a la LGTBIfobia.

INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS. También se considerará discriminación por razón de sexo 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 y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

2.1.5 CONCEPTO Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

2.1.5.1 Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

Definición de acoso sexual

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno 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.

2.5.1.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

Definición de acoso por razón de sexo

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

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 ésta 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) 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 éstos 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, pueden constituir acoso por razón de sexo los siguientes comportamientos:

- a. Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso, o un acercamiento físico excesivo e innecesario.
- b. Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- c. Uso de imágenes o posters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo.
- d. Gestos obscenos.
- e. Contacto físico innecesario, rozamientos.
- f. Observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios.
- g. Demandas 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).
- h. Agresiones físicas con fines sexuales.
- i. Cualquier otro comportamiento que tenga como causa un deseo sexual y, como consecuencia la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador o trabajadora por razón de su sexo o condición sexual.

Conductas constitutivas de acoso 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.

Ataques con medidas organizativas:

- a. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- b. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- c. No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- d. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
- e. Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- f. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- g. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
- h. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
- i. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- j. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria:

- a. Cambiar la ubicación de la persona, separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
- b. Ignorar la presencia de la persona.
- c. No dirigir la palabra a la persona.
- d. Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
- e. No permitir que la persona se exprese.
- f. Evitar todo contacto visual.
- g. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:

- a. Amenazas y agresiones físicas.
- b. Amenazas verbales o por escrito.
- c. Gritos y/o insultos.
- d. Llamadas telefónicas atemorizantes.
- e. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- f. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- g. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- h. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:

- a. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- b. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- c. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
- d. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

2.5.1.3. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo, debido a la orientación afectivo-sexual o por razón de identidad de género:

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo, el debido a la orientación afectivo-sexual y por razón de identidad de género son considerados, en todo caso, discriminatorios.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo, debido a la orientación afectivo-sexual o por razón de identidad de género

- a. Cualquiera de las actuaciones anteriores que tenga como causa u objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o humillación por razón de diferencia de sexo, orientación afectivo-sexual o identidad de género.
- b. Cualquier actuación en el entorno laboral contra la dignidad de un/a trabajador/a motivada por su sexo, orientación afectivo-sexual o identidad de género.
- c. Asignar a una persona, a causa de su sexo, orientación afectivo-sexual o identidad de género, responsabilidades inferiores a su capacidad o categoría profesional.
- d. Ignorar aportaciones, comentario o acciones (excluir, no tomar en serio).
- e. Utilizar humor sexista u homófobo de forma reiterada.
- f. Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo, orientación afectivo-sexual o identidad de género.
- g. Actuaciones dirigidas contra el ejercicio de algún derecho laboral previsto para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- h. Conductas discriminatorias por razón del embarazo, la maternidad o paternidad de trabajadores/as o estudiantes o por el ejercicio de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- i. La exclusión de mujeres u hombres a la hora de acceder a puestos de trabajo, cuando dicho requisito no sea una característica profesional esencial.
- j. El trato desfavorable a las mujeres por el mero hecho de serlo.
- k. El trato desigual basado en la homosexualidad, bisexualidad y transexualidad o la percepción de esta.
- l. Tener conductas discriminatorias por motivo de la orientación sexual o la identidad de género de una persona.

2.1.6 TIPOLOGÍA DE ACOSO

Se pueden distinguir los siguientes tipos:

- **Acoso de intercambio quid pro quo.** Vinculado expresamente al acoso sexual, el acoso de intercambio se produce cuando se fuerza la persona acosada a escoger entre someterse a los requerimientos sexuales o perder ciertos beneficios o condiciones en el trabajo (incorpora el chantaje sexual).

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

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

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

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

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

2.1.7 PRINCIPALES TIPOS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO DIGITAL

- ✓ **Sexting:** consiste en enviar fotos, videos o mensajes de contenido sexual a través del móvil. Esto puede ocurrir de forma consentida y pactada entre

personas, pero también se pueden recibir mensajes de este tipo sin haberlos pedido. Es ahí donde comenzaría la violencia sexual.

- ✓ **Sextorsión:** se da cuando una de esas personas amenaza o coacciona a la otra con difundir las imágenes que le ha enviado, aprovechándose de su confianza.
- ✓ **Sexpredding:** consiste en el envío o difusión de contenido sexual de una persona sin su consentimiento a través de redes sociales, whatsapp u otros medios digitales.
- ✓ **Doxing:** reunir y difundir públicamente datos privados de alguien por internet, suplantar la personalidad de alguien en redes, crear perfiles falsos para desacreditar a alguien, etc.
- ✓ **Suplantación de identidad:** la persona agresora utiliza fotos o datos personales de la persona perjudicada para publicitarla como un reclamo sexual en páginas porno o en redes sociales como una forma de control y agresión o un método de venganza y/o chantaje.
- ✓ **Ciberstalking:** conjunto de conductas que realiza una persona denominada "stalker" la cual se dedica a investigar a la persona perjudicada a través de chats, foros, redes sociales y demás sitios web. Se manifiesta en que persigue, acecha y acosa de forma compulsiva a su víctima, sin que nada de lo que ocurra cambie su obsesión y limitando la capacidad de obrar de ésta.

2.1.8 ESCALA DE GRAVEDAD

Se establecen diferentes escalas de gravedad de la situación de acoso sexual y por razón de sexo:

- ✓ Leve: cuando el acoso se basa en expresiones verbales públicas, vejatorias para la persona acosada.
- ✓ Grave: en casos en los que la interacción verbal puede combinarse con contactos físicos no permitidos por la persona acosada.
- ✓ Muy grave: se corresponde con contactos físicos no deseados y presión verbal directa, presiones para obtener relaciones sexuales a cambio de mejoras o amenazas, actos sexuales bajo presión de despido, asalto sexual, etc.

2.1.9 GRUPOS MÁS VULNERABLES

El acoso sexual y el acoso por razón de género sobrepasan las categorías profesionales, los niveles de formación de las personas trabajadoras o los niveles de renta, pero podemos distinguir algunos grupos más vulnerables:

- ✓ Mujeres que viven solas y tienen responsabilidades familiares (mujeres solteras, viudas, separadas y divorciadas).
- ✓ Mujeres que acceden por primera vez a sectores profesionales o categorías tradicionalmente masculinas y que ocupan puestos que socialmente se entienden como eminentemente masculinos.
- ✓ Mujeres jóvenes que se acaban de incorporar al mundo laboral.
- ✓ Mujeres con algún tipo de discapacidad.
- ✓ Mujeres inmigrantes y/o pertenecientes a minorías étnicas.
- ✓ Mujeres en situación de precariedad laboral: contratos eventuales, temporales, subcontratas...
- ✓ Personas homosexuales y hombres jóvenes (acosados por mujeres u otros hombres, especialmente en situación de acoso vertical descendente).
- ✓ Mujeres trans.

2.1.10 Consecuencias del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

El acoso sexual y el acoso por razón de género tienen un enorme impacto a todos los niveles: familiar, social y laboral. Entre los efectos más comunes de estos tipos de acoso se encuentra la inseguridad en el trabajo, el sufrimiento de un entorno intimidatorio, los sentimientos de impotencia y de culpabilidad, irritabilidad, inestabilidad psicológica, el absentismo por enfermedad... y, lamentablemente, el sufrimiento del hecho de que el entorno de las personas que sufren acoso a menudo restan importancia al fenómeno.

Todos estos detalles pueden traducirse en patologías psicológicas y psiquiátricas como ansiedad y depresión con sus consecuentes reflejos físicos: dolores de cabeza, lesiones musculares, trastornos gástricos, insomnio... La calidad de vida de la persona acosada sufre un importante deterioro, algo que tiene importantes consecuencias en su vida privada.

Ante una situación de acoso sexual o acoso por razón de sexo, es preciso que toda organización tome una postura común frente a ciertas conductas, a pesar de que la propia víctima no sea del todo consciente en algunos casos. Una total intolerancia hacia el acoso es la primera medida de prevención que toda corporación debe llevar a cabo.

La propia organización sufre también una serie de consecuencias derivadas de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo:

- ✓ Disminución de la productividad en parte de la plantilla: absentismo, bajas...
- ✓ Empeoramiento del ambiente laboral.
- ✓ Pérdida de valores humanos de la organización.
- ✓ Proyección en la sociedad de una mala imagen de la organización.
- ✓ Consecuencias para la plantilla: tensión, malestar, mal ambiente...

2.1.11 Derechos laborales y de Seguridad Social de las víctimas de violencia sexual

Con efectos de 7 de octubre de 2022, la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual (BOE 07/09/2022) introducen diversos derechos laborales para las víctimas de violencias sexuales, en la línea de lo previsto en la normativa actual para las víctimas de violencia de género.

Este colectivo, para hacer efectiva su protección, pasa a tener derecho a:

- ✓ **Movilidad geográfica** con recolocación en otro centro de trabajo (art. 40.4 del ET).
- ✓ **Suspensión del contrato** de trabajo con reserva de puesto de trabajo y derecho a percibir la prestación de desempleo [arts. 45.1.n) del ET y 165.5, 267.1.b) 2.º 269.2 y 300 de la LGSS].
- ✓ **Extinción del contrato** de trabajo con derecho a la prestación de desempleo [art. 49.1 m) y 40.4 del ET y el art. 207.1.d) 7.ª de la LGSS].
- ✓ Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de las violencias sexuales se considerarán justificadas y serán remuneradas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad [art. 38 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre y art. 55.5 b) del ET].

- ✓ El **despido** de la trabajadora víctima de violencia de género o sexual con motivo de ejercer sus derechos es considerado nulo [arts. 53.4 b) y 53.5 b) del ET].
- ✓ **Bonificaciones** para la sustitución de una trabajadora víctima de violencia de género o sexual que suspenda su contrato para hacer efectiva su protección (art. 38.3 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre).
- ✓ La **reducción de la jornada** de trabajo con disminución proporcional del salario o a la **reordenación del tiempo de trabajo**, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del **horario flexible** o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa (art. 37.8 del ET).
- ✓ **Realizar su trabajo total o parcialmente a distancia** o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona [art. 37.8 del ET].

2.1.12 Prevención proactiva del acoso sexual y el acoso por razón de sexo

Para combatir cualquier tipo de acoso y velar por la felicidad, salud y bienestar de las personas trabajadoras de Caritas Diocesana de Córdoba la primera medida es la prevención.

La promoción de actitudes y comportamientos basados en el respeto y la igualdad tanto por parte de las personas trabajadoras de Caritas Diocesana de Córdoba como en los medios y estilos de gestión organizacional a nivel interno se consideran la herramienta con mayor efectividad de prevención.

Por todo lo expuesto y con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del presente protocolo, se establecerán las siguientes medidas:

- ✓ Se facilitará información y formación a la plantilla, de carácter obligatorio sobre los principios y valores que deben respetarse en la entidad y sobre las conductas que no se admiten.
- ✓ Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso y asegurar que el protocolo está disponible para toda la plantilla.
- ✓ Asegurar que en las evaluaciones de riesgos psicosociales y de clima laboral se incluyen preguntas relativas al acoso sexual o por razón de sexo.

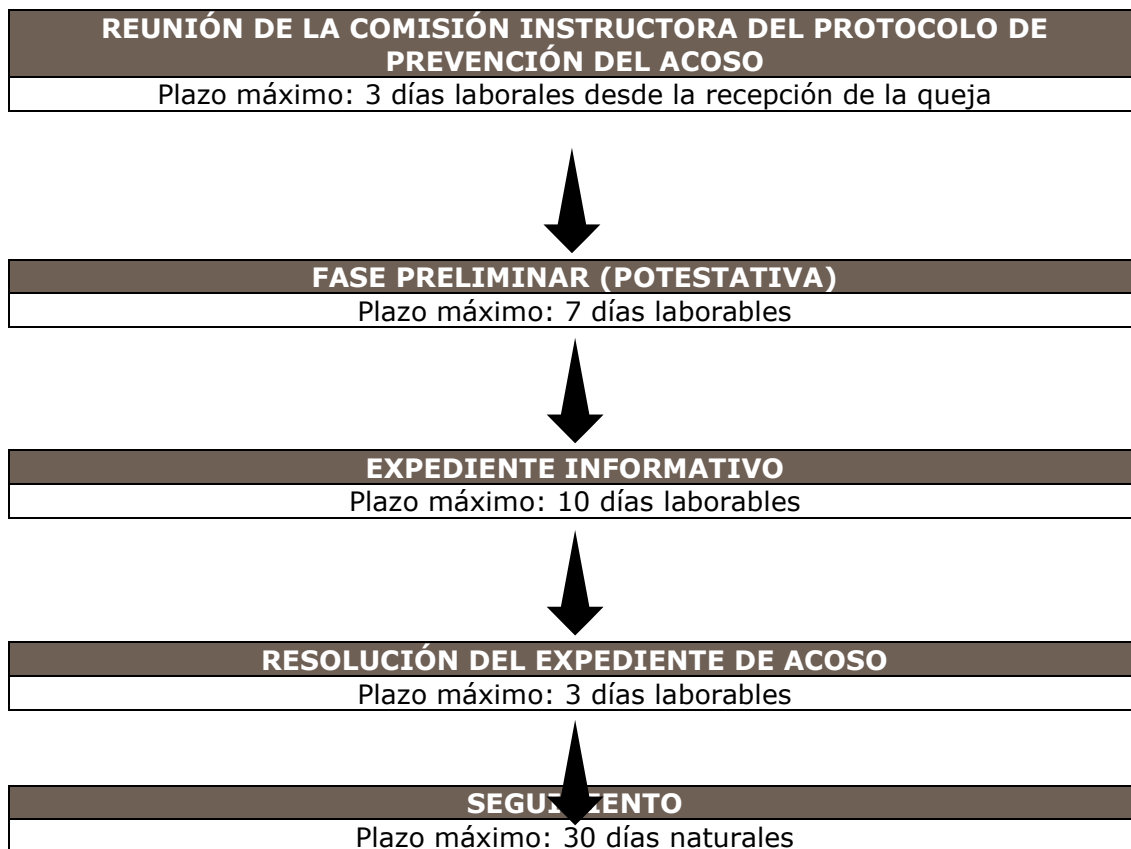
- ✓ Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- ✓ Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc., que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres.
- ✓ Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la Entidad se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho colectivo/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo.
- ✓ Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de la persona trabajadora, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo.
- ✓ Facilitar estilos de gestión y liderazgo participativos, que estimulen la cohesión grupal y favorezcan el flujo de información entre las personas trabajadoras.
- ✓ Estar atentos a los posibles indicios de situaciones de acoso y actuar proactivamente en la detección.
- ✓ Implantar un procedimiento efectivo (Protocolo) para hacer frente a las comunicaciones y denuncias.
- ✓ Hacer el seguimiento, el control y la evaluación del procedimiento implantado.
- ✓ Aplicar medidas disciplinarias severas.
- ✓ Implantar medidas y planes de igualdad.

2.2 PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

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

PRESENTACIÓN DE QUEJA O DENUNCIA





2.2.1 Designación de la Comisión Instructora para los casos de acoso

Se constituye una Comisión Instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo formada por 2 personas:

- Dña. Eulalia Ramirez Pérez (Secretaria de Caritas Diocesana de Córdoba)
- Dña. Berta Mantas Gil o María Calleja Latorre, en representación de la Plantilla, cuando el hecho se produzca en su centro de referencia, o alguna se halle de vacaciones o cualquier otra situación que le impida participar en la comisión.

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

El mandato de las personas miembros de la Comisión tendrá una vigencia de cuatro años. Las personas que forman esta Comisión instructora cumplirán de manera exhaustiva con los principios de imparcialidad respecto de 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. También deberá abstenerse de actuar la persona que forme parte de la Comisión y que, a su vez, sea parte perjudicada o denunciada en el proceso. 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 como miembro/s activo/s de la Comisión.

Adicionalmente, esta Comisión, ya sea por acuerdo propio o a solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que la/s acompañe/n en la instrucción del procedimiento.

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

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

2.2.2 El inicio del procedimiento: la queja o denuncia

Cualquier persona que considere que está siendo objeto de acoso y/o discriminación ilícita en los términos definidos de manera anterior de este Protocolo podrá, a su elección, poner los hechos en conocimiento de:

1. La Dirección de Caritas Diocesana de Córdoba, o bien,
2. De cualquier persona de la Comisión Instructora o de cualquier Representante Legal de la plantilla.
3. Dña. Eulalia Ramirez Perez, persona nombrada como encargada de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia que, conforme a este Protocolo, puedan interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las denuncias serán secretas y podrán ser anónimas a las partes afectadas la confidencialidad y privacidad de todas las actuaciones, salvo en la medida en que sea estrictamente necesario revelar aspectos de estas para la adopción de medidas disciplinarias o Caritas Diocesana de Córdoba sea requerida para facilitarla a las

autoridades judiciales y administrativas competentes. Además, las denuncias deberán formularse necesariamente por escrito y, excepto en el supuesto de las denuncias anónimas, ser firmadas por la/s persona/s denunciante/s, a cuyo efecto, para facilitar su cumplimentación, se pone a disposición de la plantilla el formulario que se adjunta al final del Protocolo como documento Anexo.

Las actuaciones de instrucción darán comienzo tras la presentación de la denuncia escrita.

También podrá presentar denuncias cualquier persona que tenga conocimiento de la existencia de situaciones de esa naturaleza.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, y dar cobertura a todas las personas trabajadoras de Caritas Diocesana de Córdoba, la denuncia podrá ser presentada:

- Por correo ordinario a la dirección de Caritas Diocesana de Córdoba: Calle Perez de castro, numero 4 (Córdoba)
- Por correo electrónico: caritascordoba@caritascordoba.org
- De forma presencial ante la Dirección de Caritas Diocesana de Córdoba
- De cualquier persona de la Comisión Instructora, o de Doña Eulalia Ramirez Perez.

En todo caso, a esta comunicación solo tendrán acceso las personas encargadas de tramitar la queja que es Eulalia Ramirez Perez, quien dará traslado de la misma a las personas que integran la Comisión instructora, cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o quejas. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas o denuncias que puedan presentarse de forma secreta y/o anónima, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la queja en cualquiera de los medios indicados anteriormente. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Por el contrario, no se tramitarán a través del procedimiento contenido en el presente Protocolo:

a) Las denuncias verbales no ratificadas por escrito, sin perjuicio de que Caritas Diocesana de Córdoba lleve a cabo las pertinentes diligencias de averiguación para confirmar o descartar su veracidad.

b) Las que se refieran a materias correspondientes a otro tipo de reclamaciones.

Para dar trámite a las denuncias se exigirá conocer:

- ✓ Los datos de la persona que supuestamente está sufriendo acoso y/o discriminación ilícita.
- ✓ Descripción de los hechos, con indicación de fechas y demás circunstancias relevantes que se solicitan en el formulario de denuncia que se adjunta como Anexo al final de este Protocolo.
- ✓ Identificación de la/s persona/s denunciada/s.

Una vez recibida la denuncia se acusará inmediatamente recibo de la misma y se designará como persona instructora a la designada por la Comisión para que lleve a cabo las diligencias instrucción necesarias para el esclarecimiento de los hechos.

Tanto la persona denunciante, como la persona denunciada, podrán ser asistidas en todas las fases del procedimiento por una persona asesora de su confianza, si así lo interesan.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a las personas que intervienen y practicándose cuantas diligencias estime necesarias la persona Instructora con objeto de dilucidar la veracidad de los hechos denunciados. Cuando la persona denunciante sea distinta de la que presuntamente esté sufriendo una situación de acoso y/o discriminación ilícita, será necesario que la presunta víctima sea requerida en ese primer momento por la persona Instructora para analizar los hechos denunciados y ratificar o no la denuncia presentada por el/la denunciante.

En supuestos de denuncia de acoso sexual la persona afectada podrá solicitar que el/la Instructor/a sea una persona de su mismo sexo.

En cualquier caso, las personas trabajadoras deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el presente protocolo, garantizando Caritas Diocesana de Córdoba la total protección de las personas alertadoras contra todo tipo de represalias por ello.

2.2.3 La fase preliminar o procedimiento dialogado

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de

acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso e intentar y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la queja o denuncia, la Comisión instructora entrevistará, de forma personal o telemática según el caso, a la persona afectada, pudiendo también entrevistar al presunto agresor/a o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento dialogado o fase preliminar tendrá una **duración máxima de siete días laborables** a contar desde la recepción de la queja o denuncia por parte de la Comisión instructora. En ese plazo, la Comisión instructora dará por finalizado 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**, por lo que sólo podrán tener acceso a él los miembros de la Comisión, protegiéndose la dignidad y la intimidad de las personas afectadas.

No obstante, lo anterior, la Comisión instructora, en función de la complejidad del caso, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, 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.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la Dirección de Caritas Diocesana de Córdoba.

Así mismo, se informará a la RLT, quien deberá guardar reserva y sigilo sobre la información a la que tenga acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se facilitarán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

2.2.4 El expediente informativo

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 por la Comisión deberán colaborar con la mayor probidad y diligencia posible.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la Comisión instructora, la Dirección de Caritas Diocesana de Córdoba 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 Caritas Diocesana de Córdoba separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

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 reserva y sigilo sobre la información a la 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 quedará también 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 propia Comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la Comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas, concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta la Comisión instructora instará a Caritas Diocesana de Córdoba a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso sexual o por razón de sexo, la Comisión lo hará constar en el acta.

Si, aun no existiendo acoso, se constata la existencia de alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la Comisión Instructora de acoso instará igualmente a la Dirección de Caritas Diocesana de Córdoba a adoptar las medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la Comisión instructora las decisiones se tomarán de forma consensuada.

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/la denunciado/a.

En definitiva, 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 diez 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**.

2.2.5. La resolución del expediente de acoso

La Dirección de Caritas Diocesana de Córdoba, 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 persona presuntamente víctima, a la persona denunciada, y a la Comisión Instructora.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad y a la/s persona/s responsable/s de prevención de riesgos laborales. Al objeto de garantizar la confidencialidad, en estas comunicaciones no se facilitarán datos personales, sino que se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente. En función de esos resultados, la Dirección de Caritas Diocesana de Córdoba procederá a:

1. Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
2. Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la Comisión instructora. A modo ejemplificativo pueden señalarse, entre las decisiones que puede adoptar Caritas Diocesana de Córdoba, las siguientes:
 - a) Separar físicamente a la presunta persona agresora de la presunta 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 Caritas Diocesana de Córdoba.

b) Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona acosadora/agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación en Caritas Diocesana de Córdoba o, en su caso, en el artículo 54 del Estatuto de Trabajadores.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona acosadora/agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

1. El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación;
2. La suspensión de empleo y sueldo;
3. La limitación temporal para ascender;
4. El despido disciplinario.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la Dirección de Caritas Diocesana de Córdoba mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore, si es una suspensión, o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación, pero, en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la Entidad.

La Dirección de Caritas Diocesana de Córdoba adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización, y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- a. Evaluación de los riesgos psicosociales en Caritas Diocesana de Córdoba.
- b. Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- c. Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- d. Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- e. Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- f. Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- g. Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en Caritas Diocesana de Córdoba.

2.2.6. Tipificación de faltas y sanciones

Convenio de referencia	CONDUCTAS CONTEMPLADAS	Faltas	SANCIONES
Convenio colectivo de acción e intervención social 2022-2024. (código de convenio n.º: 99100155012015)	Art. 58. Cláusula general de no discriminación.	B. Faltas graves: La desatención reiterada en el trato con los usuarios y/o con los compañeros y compañeras así como las ofensas tanto a compañeros y compañeras. C. Faltas muy graves: Las ofensas de naturaleza muy grave y en todo caso las agresiones físicas, los abusos de autoridad y los malos tratos verbales, físicos, psíquicos o morales a las personas destinatarias del servicio o sus familiares (vinculadas al servicio) a compañeros y compañeras, así como a profesionales de otras entidades	"Art. 41 Clases de sanciones. 2. Por faltas graves: – Amonestación escrita. – Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 14 días. 3. Por faltas muy graves: – Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 30 días. – Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso al grupo superior. – Despido.

		con los que se colabore en la intervención. El acoso sexual definido en Código Penal. El acoso laboral.	
--	--	--	--

2.2.7. Circunstancias agravantes

A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes aquellas situaciones en las que:

- La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
 - Existan dos o más víctimas.
 - Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora.
 - La persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima
 - La víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental.
 - El estado psicológico o físicos de la víctima haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas.
 - El contrato de la víctima sea no indefinido, o que su relación con la empresa no tenga carácter laboral.
 - El acoso se produzca durante un proceso de selección de personal.
 - Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el bien fin de la investigación.
 - Será siempre un agravante la situación de contratación temporal en periodo de prueba e incluso como becario/a en prácticas de la víctima.
- De todo lo actuado, la Comisión de Asesoramiento lo hará constar por escrito, con las firmas de todas aquellas personas a quienes se consideren necesarias y que hayan participado en el procedimiento.

2.2.8. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la Comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre el 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. El acta se remitirá a la Dirección de Caritas Diocesana de Córdoba y a la representación legal de las personas trabajadoras, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

2.2.9. Información a la plantilla

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

La entidad facilitará, en la medida en que sea posible, formación específica de acoso laboral y/o sexual a las/los integrantes de la Comisión Instructora. Asimismo, se impartirá información de acoso laboral y/o sexual (nivel básico) a toda la plantilla, formando parte de la formación inicial dentro del plan de acogida de nuevas incorporaciones.

Anualmente se llevará a cabo una actividad informando de las acciones realizadas y recordando el protocolo.

Asimismo, se garantizará que el protocolo esté accesible para su consulta en cualquier momento desde su aplicación y entrada en vigor.

1. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor el 20/11/2023, a partir de su comunicación a la plantilla de Caritas Diocesana de Córdoba, a través del portal de la persona empleada manteniéndose vigente a lo largo de los próximos 4 años.

Así mismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el plan de igualdad en el que se integra.

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.

2. DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL

El tratamiento de la información personal generada en los procedimientos regulados por este Protocolo se regirá por lo establecido en el Reglamento UE 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 y Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos.

3. ADHESIÓN Y FIRMA

Con fecha de hoy, 20/11/2023, en Córdoba, se acuerdan los términos aquí negociados y expuestos por las personas que forman parte de la Representación Legal de la Plantilla y, en representación de Cáritas Diocesana de Córdoba, firmantes del presente documento:

En representación de Cáritas Diocesana de Córdoba	
Fdo. Salvador Ruiz Pino. (Director de Caritas Diocesana)	
En representación de la plantilla:	
Fdo. Eulalia Ramirez Perez	Fdo. Berta Mantas Gil o María Calleja Latorre

4. ANEXO: MODELO DE QUEJA O DENUNCIA

I. Persona que informa de los hechos

- ☐ Persona que ha sufrido el acoso:
- ☐ Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:
Apellidos:
DNI:
Puesto:
Tipo contrato/Vinculación laboral:
Teléfono:
Email:
Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:
Grupo/categoría profesional o puesto:
Centro de trabajo:
Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

V. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (INDICAR SI ES SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO) frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

A la atención de la persona instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo en Caritas Diocesana de Córdoba.