



PLAN DE **I**GUALDAD

Contenido

1	MARCO LEGAL.....	3
2	CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN.....	5
3	COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:.....	8
4	DIAGNÓSTICO	10
4	OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS.....	11
5	OBJETIVOS Y MEDIDAS.....	16
6	COMISION DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:	31

1 MARCO LEGAL

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico fundamental y universal que se recoge en los textos internacionales que regulan y garantizan los derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea; desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, en virtud del cual la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

En nuestro ordenamiento, el artículo 14 de la Constitución proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su Título IV se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Además del deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, se contempla, específicamente, el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de cincuenta trabajadores o trabajadoras. Un deber cuyo desarrollo reglamentario se encuentra contenido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

Siguiendo todos y cada uno de los criterios establecidos en la normativa actualmente vigente, entre ellas 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 Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de Igualdad Retributiva entre hombres y mujeres, este Plan de Igualdad es fruto del firme compromiso de nuestra empresa por trabajar en favor de una sociedad más justa e igualitaria entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral, que favorezca su avance y desarrollo, y en

la que se respeten los derechos fundamentales y las libertades de todas las personas que la componen.

El proceso de elaboración del Plan de Igualdad se ha basado en el trabajo cooperativo de la Comisión negociadora, y en la negociación previa con los diferentes interlocutores de la organización. Ha sido fundamental para su consecución el compromiso de la dirección, la voluntad de la empresa y de la representación legal de las personas trabajadoras y de todos los miembros de la plantilla de avanzar en esta línea.

La realización previa del Diagnóstico de Igualdad nos ha permitido analizar la situación de la empresa con perspectiva de género, tras lo cual se ha llegado a unas conclusiones y se han establecido una serie de medidas de actuación necesarias para avanzar en la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres en nuestra organización.

Este Plan ha sido concebido de forma transversal y es fruto del mayor consenso posible; es un plan ambicioso, que pretende eliminar cualquier forma de discriminación, favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en las tareas de cuidado, integrar poco a poco la perspectiva de género en todos los procesos de organización y gestión, así como la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y, en definitiva, mejorar las condiciones en que se desarrolla la vida cotidiana dentro del espacio laboral

2 CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN

El plan de igualdad se enmarca en un contexto organizativo y societario determinado que es definido en los siguientes apartados:

Nombre o Razón Social: **CÁRITAS DIOCESANA DE HUELVA**

Forma jurídica: Asociación

CIF: R-2100329H

Actividad: Acción Social

Códigos de los convenios de aplicación: Convenio de Tercer Sector

Lugar de realización de actividad empresarial: España, Andalucía

Centros de trabajo: Huelva

Número de empleados: 51 empleados, obligación de la implantación por plantilla con más de 50 personas (art. 45.2 Ley Igualdad)

Negociación: El presente Plan se ha pactado entre la representación de la empresa y la representación legal de los trabajadores, conforme a lo establecido en la normativa vigente.

La comisión negociadora estará constituida de forma paritaria por ambas partes y tendrá sus funciones, la elaboración, negociación, seguimiento, evaluación y, en su caso, revisión del plan de igualdad.

Alcance: El presente plan de igualdad incluye a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, con independencia del contrato laboral por el que estuvieran prestando sus servicios.

Ámbito de aplicación: En base a lo dispuesto en el artículo 46.3 de la Ley Orgánica de Igualdad, el presente Plan de Igualdad se aplicará a todos los trabajadores y todas las trabajadoras del centro de trabajo de Cáritas Diocesana de Huelva en su

centro de Huelva, con independencia de su nivel jerárquico o de cualquier otro aspecto.

Vigencia:

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de 4 años, desde el 7 de Julio de 2026 al 7 de Julio de 2030.

En el plazo máximo de 30 días desde la aprobación del presente Plan, la Comisión de Igualdad, negociará y aprobará el calendario de implantación de cada una de las medidas, así como la jefatura responsable de las mismas. En cualquier caso, el plazo máximo para la implantación efectiva del Plan se establece a partir del 7 de Julio 2026.

Acabado dicho plazo, si los objetivos no se hubieran conseguido o las medidas no se hubieran ejecutado en su totalidad, se mantendrá vigente hasta que no se renueve.

En todo caso 6 meses antes de que finalice el plan las partes se reunirán para constituir la Comisión Negociadora del siguiente Plan de Igualdad.

Comisión negociadora – Suscriptores del Plan de Igualdad

Los representantes de la empresa y los representantes de las trabajadoras y trabajadores de la empresa, legitimados para negociar y acordar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, y a tal efecto que suscriben el presente acuerdo son:

Por parte de la representación de la Entidad,

D^a Nuria Martín Quirós con DNI: 28.772.519W

D. Francisco Javier Ortiz Acemel con DNI: 44.221.831F

D. Pedro Romero Suarez con DNI: 48.928.149L

D^a. Petra de la Victoria Chaparro Romero DNI: 48.930.210X

Por parte de la representación de las trabajadoras y los trabajadores

D. Faruk Naváez Vargas con DNI: 49.080.172-N

D^a. María Vílchez Portillo con DNI: 44.218.710-Z

D. Raúl Tapia Díez con DNI: 13.151.672-L

D^a. Marta Fernández Domínguez con DNI: 75.560.548-M

Las personas que integran la comisión negociadora tienen formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

La comisión negociadora ha contado con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, mediante la contratación de una consultoría externa

Durante el proceso de negociación del plan no se ha acudido a la comisión paritaria del convenio o a órganos de solución autónoma de conflictos laborales para resolver las discrepancias existentes

La plantilla ha sido informada mediante publicación en tablón de anuncios con escrito y comunicado oficial sobre la disposición de la empresa de implantar y negociar el Plan de Igualdad.

Comisión de seguimiento:

La comisión negociadora realizará las funciones de implantación y seguimiento del plan.

Atribuciones de la comisión de seguimiento del plan

- Revisar las medidas del plan de igualdad de forma periódica conforme se estipula en el calendario de actuaciones del plan de igualdad.
- Revisión en cualquier momento a lo largo de la vigencia del plan.
- Añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.
- Realización de informes de seguimiento.

En caso de discrepancia sobre el cumplimiento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el plan, el sistema de solución de conflictos será:

- Ante la comisión paritaria del convenio.
- Ante los órganos de solución autónoma de conflictos laborales.

3 COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:

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

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta 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.

Del mismo modo, **CÁRITAS DIOCESANA DE HUELVA** comparte la necesidad de fomentar la diversidad de las plantillas, aprovechando el potencial humano, social y económico que esto supone. Para conseguir este objetivo, se promoverá una plantilla heterogénea, creando espacios de trabajo inclusivos y seguros, favoreciendo la integración y la no discriminación al colectivo LGTBIQ+ en los centros de trabajo a través de medidas específicas, de conformidad con lo previsto en el artículo 15.1 de 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.

Igualmente, **CÁRITAS DIOCESANA DE HUELVA** se asegurará que los protocolos de acoso y violencia en el trabajo contemplen la protección de las personas LGTBIQ+ en el ámbito laboral.

Firma:



D./Dña. María Natividad Macías García. Directora.

4 DIAGNÓSTICO

El diagnóstico ha sido elaborado por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, atendiendo a los criterios específicos señalados en el anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre.

Los objetivos que hemos perseguido con la realización de este diagnóstico son:

- 
- Obtener información pormenorizada de las características de la organización y de la composición de la plantilla que la conforma, las prácticas de gestión de los recursos humanos que se llevan a cabo en la misma, y las opiniones y necesidades de las personas trabajadoras sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
 - Identificar la existencia de posibles desigualdades, desequilibrios o discriminaciones, que dificulten el avance en la consecución de la igualdad de oportunidades dentro de la empresa.
 - Promover cambios bajo el prisma de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
 - Servir de base para la realización de un Plan de Igualdad.

La información recogida en este informe es fruto del análisis de los siguientes ámbitos:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La representación femenina se ha analizado de forma transversal en todos los ámbitos objeto del diagnóstico, evaluando su presencia y participación en

cada una de las áreas examinadas. Este análisis ha permitido identificar la situación de las mujeres en la empresa, detectar posibles desequilibrios y establecer las bases para la definición de las medidas del Plan de Igualdad.

Todo el trabajo realizado, junto con el análisis de los datos, las conclusiones obtenidas y las propuestas de actuación, se recoge en el documento Informe Diagnóstico, que constituye el fundamento técnico sobre el que se elabora el presente Plan de Igualdad.

La empresa ha implantado Protocolo para prevenir y actuar frente al acoso sexual y por razón de sexo, teniendo en cuenta las indicaciones establecidas 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 LGTBI.

Resultados de la Auditoría retributiva

En el caso concreto de **CÁRITAS DE HUELVA**, realizada evaluación exhaustiva de los puestos de trabajo y de las retribuciones actuales, no existe discriminación ni brecha salarial en ninguna de sus categorías profesionales, ya que cumple escrupulosamente con el convenio colectivo del Tercer Sector.

4 OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS

De acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva para hombres y mujeres, el **principal objetivo** del Plan de Igualdad de Cáritas de Huelva es garantizar en el ámbito de la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, implantando de forma efectiva el derecho a la igualdad, asegurando un entorno de trabajo libre de cualquier discriminación.

Alrededor del mismo, se han establecido asimismo una serie de **objetivos específicos**, los cuales son imprescindibles para la inclusión del principio de igualdad en la organización:

- 
- Introducir en la organización el compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de manera que se convierta en un principio rector de la Organización.
 - Introducir la perspectiva de género en las actuaciones que la empresa lleva a cabo en materia de Responsabilidad Social Corporativa.
 - Trabajar por la eliminación de la segregación horizontal y vertical.
 - Velar porque el sistema retributivo no contemple ningún tipo de discriminación por razón de género.
 - Garantizar la ausencia de la discriminación de género que se pueda derivar de las condiciones de la formación impartida a hombres y mujeres.
 - Eliminar cualquier tipo de criterio discriminatorio por razón de género que pueda introducirse en los procesos de promoción de personal.
 - Garantizar que no se produzca ninguna situación de acoso sexual o por razón de sexo. Ayudar a las trabajadoras víctimas de violencia de género.
 - Implantar medidas de conciliación de la vida laboral y personal de las que se puedan beneficiar hombres y mujeres.
 - Trabajar porque la negociación colectiva sea una herramienta que garantice el compromiso con la igualdad de oportunidades.
 - Potenciar la inclusión de la perspectiva de género en el sistema de prevención de riesgos de la empresa.
 - Propiciar la comunicación y efectiva difusión de los principios de igualdad de oportunidades.

OBJETIVOS Y MEDIDAS

De conformidad con los resultados del Diagnóstico, realizado como paso previo, se detallan a continuación los objetivos y medidas que conforman este Plan de Igualdad que se ha elaborado conforme al capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y al RD

901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro.

• **ACCESO A LA EMPRESA Y PROCESOS DE SELECCIÓN**

- 
- Formar al equipo directivo, al departamento de RRHH, tribunales de selección, etc., en igualdad de oportunidades entre hombres, mujeres y personas LGTBI y en gestión de recursos humanos desde una perspectiva de género.
 - Difundir el protocolo/manual de selección entre las personas que intervienen en los procesos de selección y en la decisión de contratación.
 - Garantizar que la selección de personal se realice a través de procedimientos que no tengan en cuenta el género.
 - Redacción de un Protocolo de procedimiento de selección basado en criterios objetivos y no discriminatorios.
 - Revisar el lenguaje y contenidos de cualquier documento utilizado en la selección de personal para asegurar su objetividad.
 - Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo. Esta declaración de intenciones se podrá justificar con los finalistas en los procesos selectivos.

• **CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

- Elaborar una descripción objetiva de los puestos de trabajo y las competencias de cada uno de ellos.
- Mantener una base de datos desagregada por sexos según el departamento, tipo de contrato, puesto y grupo profesional.
- Informar a la Comisión de Igualdad de los datos estadísticos relativos a la distribución de hombres y mujeres por departamentos, por tipo de contrato, puesto y grupo profesional.

• **PROMOCIÓN PROFESIONAL**

- Aquí*
- Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción
 - Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando neutralidad en cuanto al género.
 - Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso, para ello la empresa difundirá a la plantilla la existencia de un Protocolo para prevenir y actuar frente al acoso sexual y por razón de sexo, teniendo en cuenta las indicaciones establecidas 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 LGTBI.

• FORMACIÓN PROFESIONAL

- Potenciar la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa.
- Realizar una formación específica en materia de igualdad y género para las personas de RRHH.
- Formar a las personas que integran la Comisión de Igualdad, en materia de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo.
- Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada
- Elaborar y revisar el Plan de Formación Anual para todos los trabajadores que contribuya a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla.
- Informar y anunciar públicamente la oferta formativa de la empresa, asegurando que las convocatorias sean conocidas por toda la plantilla.
- Informar a la Comisión de Igualdad de los resultados de la formación anual desagregados por sexo, en caso de que en la oferta hubiera diferencia entre hombre y mujer.

• CONDICIONES SALARIALES

- Establecer una Política Retributiva clara y transparente a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.
- Informar a la Comisión de Igualdad periódicamente de las retribuciones medias

de mujeres y hombres por nivel jerárquico.

- Velar por la equidad salarial en relación a toda su plantilla
- Creación del Registro salarial y mantenimiento periódico del mismo.

- **TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN**

- Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar.
- Informar periódicamente a la Comisión de Igualdad sobre el disfrute de licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Facilitar el cambio de turno o movilidad geográfica voluntaria para los casos de situaciones parentales relacionadas con regímenes de visitas de hijos/as u otras situaciones de padres o madres separados/as.
- Equiparar a las parejas de hecho y sus hijos con los matrimonios en todo lo que tiene que ver con los derechos de conciliación familiar y laboral.
- Ampliar las medidas de protección legales para las víctimas de violencia de género.

- **EXTINCIÓN DEL CONTRATO**

- Mantener una base de datos desagregada por sexos en lo relativo a los motivos de finalización del contrato laboral para evaluar e implantar medidas correctoras.
- Informar a la Comisión de Igualdad de los datos estadísticos relativos a las extinciones de contrato informando siempre del motivo.

- **PREVENCIÓN DE LA SALUD LABORAL**

- Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales
- Adaptar la política y las herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras.

- Mantener un registro sobre siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por sexo e informar periódicamente a la Comisión de Igualdad.
- Establecer medidas y acciones para cubrir las necesidades específicas durante el embarazo y la lactancia.
- Prevención del acoso sexual y por razón de género
- Elaborar un protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo.
- Difundir el protocolo de acoso sexual y/o moral a toda la plantilla.
- Impartir formación específica sobre prevención del acoso sexual o por razón de sexo.
- Publicitar el procedimiento para la denuncia del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, donde se incluya un Canal de denuncias.
- Garantizar máxima confidencialidad y eficacia que vele por la intimidad de la víctima.

5 OBJETIVOS Y MEDIDAS

El siguiente listado de medidas acordadas se distribuyen por objetivos, incluyendo los indicadores para el control de las mismas y señalando para cada caso, el/los departamento/s responsable/s de la empresa, la ejecución de la medida y el plazo máximo establecido para la ejecución de la medida:

• ACCESO A LA EMPRESA Y PROCESOS DE SELECCIÓN

OBJETIVO: Sensibilizar y formar en materia de igualdad a las personas responsables de la selección de personal

• Medida

Difusión del Plan de Igualdad de CÁRITAS DE HUELVA.

Descripción:

Difusión del Plan de Igualdad de CÁRITAS DE HUELVA, consistente en la publicación en la página web, intranet y correo electrónico a todo el personal.

Responsable: Responsable de Igualdad y Responsable de comunicación.

Destinatarios: Todo el personal.

Indicadores:

- Número de medios utilizados en la difusión

Fecha límite: Tras la aprobación del Plan y su registro.

• **Medida**

Formar al equipo directivo, al departamento de RRHH, tribunales de selección, etc., en igualdad de oportunidades entre hombres, mujeres y personas LGTBI y en gestión de recursos humanos desde una perspectiva de género.

Descripción:

Se programarán acciones de formación (talleres presenciales, entrega de documentación, etc.) para que las personas que intervienen en los procesos de selección eviten discriminaciones de género tanto en momentos concretos de los procesos de selección (publicación de ofertas de empleo, criba curricular, entrevistas y pruebas dentro del proceso), como en las decisiones tomadas y también en la comunicación con las personas candidatas (mensaje, tono, lenguaje no verbal...).

Responsable: Departamento de RRHH.

Destinatarios: Departamento de RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

Indicadores:

- N° de módulos de formación impartidos durante la vigencia del plan.

- Listado de personas que han recibido la formación y valoración de los asistentes.

Fecha límite: 31-10-2026

OBJETIVO: Garantizar que la selección de personal se realice a través de procedimientos que no tengan en cuenta el género

- **Medida**

Desarrollar un protocolo/manual de selección entre las personas que intervienen en los procesos de selección y en la decisión de contratación.

Descripción

Se redactará (o revisará en caso de que lo tenga) un Protocolo de selección que regule todo el proceso (anuncios, criba curricular, entrevistas, pruebas, selección de candidatos...), y asegure la valoración por cuestiones relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo sin tener en cuenta el género, así como la utilización de técnicas de selección neutras y que omitan la información personal (estado civil, cargas familiares, etc.). La valoración de cada candidatura debe, asimismo, realizarse por escrito, reflejando criterios observables y cuantificables, evitando interpretaciones subjetivas y estereotipos de género. También se redactarán formularios de selección del personal con criterios claros, objetivos y transparentes que eviten la discriminación por sexo.

Responsable: Departamento de Recursos Humanos y Responsable de Igualdad

Destinatarios: Cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

Indicadores:

- Protocolo de selección de personal

Fecha límite: 31 de diciembre de 2026

- **Medida**

Difundir el protocolo/manual de selección entre las personas que intervienen en los procesos de selección y en la decisión de contratación.

Descripción

Cualquier persona que intervenga en un proceso de selección debe conocer el Protocolo de selección de la empresa, para que le sirva de guía en la aplicación de criterios homogéneos de selección no sexistas, objetivos y neutros, que no contemplen aspectos de contenido personal o estereotipos de género.

Responsable: RRHH.

Destinatarios: Cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

Indicadores:

- Número de personas que han recibido la formación y que participan en los procesos de selección de personal.

Fecha límite: 31 de diciembre de 2026

OBJETIVO: Revisar el lenguaje y contenidos de cualquier documento utilizado en la selección de personal para asegurar su objetividad

- **Medida**

Revisar el lenguaje y contenidos de cualquier documento utilizado en la selección de personal para asegurar su objetividad.

Descripción:

Todos los documentos utilizados en los procesos de selección de personal (formularios de solicitudes de empleo, cuestionarios de selección, comunicación de

vacantes) se revisarán (lenguaje y contenidos) para asegurar su objetividad y eliminar referencias sexistas. En todos los procesos de reclutamiento y selección en los que intervengan entidades externas, se les exigirá que se tengan en cuenta los principios de igualdad y se respete el protocolo de procesos de selección de la empresa. Se recogerá por escrito en los contratos o convenios con las empresas externas.

Responsable: RRHH - Selección.

Destinatarios: RRHH - Selección.

Indicadores:

- Documentos de selección revisados

Fecha límite: 31/12/2029

- **Medida**

Revisar y actualizar las prácticas de comunicación existentes (anuncios, demandas de empleo, vacantes internas...) para incorporar un lenguaje neutro y eliminar estereotipos de género.

Descripción:

La definición y descripción del puesto de trabajo y del perfil profesional necesario para cubrirlo debe realizarse de forma neutra. Las competencias requeridas deben especificarse de modo objetivo, sin que su descripción deje entrever estereotipos de género, evitando cualquier tipo de connotación que las asocie como propias de mujeres u hombres exclusivamente y puedan influir en la autoexclusión de potenciales candidatos. Utilizar modelos de solicitud de empleo y cuestionarios de selección en los que no figure referencia al sexo del candidato y evitar que contengan sesgos de género que pudieran influir en la autoexclusión de potenciales candidaturas a la hora de completarlos.

Responsable: RRHH - Selección.

Destinatarios: RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

Indicadores:

- Verificación de su inclusión en la política de selección de personal.
- Modelos de modelos de comunicación utilizados durante la vigencia del plan.

Fecha límite: 31 de diciembre de 2026

• **CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

OBJETIVO: Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios

Medidas asociadas

• **Medida**

Informar a la Comisión de Igualdad de los datos estadísticos relativos a la distribución de hombres y mujeres por departamentos, por tipo de contrato, puesto y grupo profesional.

Descripción:

Cumpliendo con la obligación legal establecida, la Comisión de Igualdad, creada para el seguimiento y control de la aplicación del Plan de Igualdad, estará informada de los datos estadísticos de redistribución los departamentos entre hombres y mujeres, por tipo de contrato, puesto y grupo profesional.

Responsable: RRHH

Destinatarios: Comisión de Igualdad.

Indicadores:

- Registro en el acta anual de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad

Fecha límite: 31 de diciembre cada año durante la vigencia del Plan de Igualdad

• **FORMACIÓN PROFESIONAL**

OBJETIVO: Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso

• **Medida**

Potenciar la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa.

Descripción:

Con el fin de que toda la plantilla esté formada en igualdad, se procurará que en todos los cursos formativos que se impartan haya un módulo específico sobre igualdad de oportunidades y acoso sexual y/o por razón de sexo

Responsable: RRHH - Formación

Destinatarios: Toda la plantilla

Indicadores:

- Número de cursos con módulo de igualdad.
- Número de personas de la plantilla que han recibido formación en igualdad

Fecha límite: 31 de diciembre cada año durante la vigencia del Plan de Igualdad

• **Medida**

Realizar una formación específica en materia de igualdad y género para las personas de RRHH.

Descripción:

Como principales actores en selección y gestión de personal, las personas integrantes del departamento de RRHH son las primeras personas que deberán estar formadas en materia de igualdad de género.

Responsable: RRHH - Formación

Destinatarios: RRHH y Responsable de Igualdad

Indicadores:

- Programa de acciones formativas y n.º de participantes.

Fecha límite: 31 de diciembre de 2026

- **Medida**

Formar a las personas que integran la Comisión de Igualdad, en materia de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo.

Descripción:

Dado que la Comisión es la encargada de elaborar el Plan de Igualdad y velar por el cumplimiento del mismo será prioritario formar a sus miembros en materia de igualdad.

Responsable: RRHH - Formación

Destinatarios: Miembros de la Comisión de Igualdad.

Indicadores:

- Programa de acciones formativas y n.º de participantes.

Fecha límite: 31-12-2026

OBJETIVO: Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada.

- **Medida**

Elaborar y revisar el Plan de Formación Anual para todos los trabajadores que contribuya a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla.

Descripción:

El Plan de Formación recogerá todas las necesidades del personal identificadas por la empresa, y tendrá como objetivo mejorar el crecimiento de la misma y la capacitación de sus trabajadores. Se revisarán con perspectiva de género los contenidos y materiales que se imparten en todos los cursos de formación para asegurar que no contengan estereotipos ni connotaciones de género en lenguaje, ejercicios, ejemplos, etc.

Responsable: RRHH - Formación

Destinatarios: Toda la plantilla.

Indicadores:

- Plan de Formación.
- Estadísticas de formación desagregada por sexos.

Fecha límite: 31 de diciembre cada año durante la vigencia del Plan de Igualdad

- **Medida**

Informar y anunciar públicamente la oferta formativa de la empresa, asegurando que las convocatorias sean conocidas por toda la plantilla.

Descripción:

La empresa se asegurará que el programa de formación llegará al conocimiento de toda la plantilla para que hombres y mujeres, de cualquier centro de trabajo y grupo profesional puedan optar a alguna de las acciones formativas que se establezcan.

Responsable: RRHH - Formación

Destinatario: Toda la plantilla

Indicadores:

- Número de acuses de recibo del envío de la oferta formativa anual.

Fecha límite: 31 de diciembre cada año durante la vigencia del Plan de Igualdad

➤ **CONDICIONES SALARIALES**

OBJETIVO: Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo

- **Medida**

Establecer una Política Retributiva clara y transparente a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.

Descripción:

Se definirá con claridad la política retributiva de la empresa, garantizando la objetividad de los criterios que definen cada uno de los niveles salariales que existen en función de la valoración analítica de los puestos de trabajo y procurando así un sistema retributivo transparente.

Responsable: RRHH

Destinatario: Toda la plantilla

Indicadores:

- Política Retributiva de la empresa.

Fecha límite: 31-12-2026

OBJETIVO: Garantizar la equidad salarial. Acabar con la brecha salarial

- **Medida**

Realizar un estudio de Brecha Salarial.

Descripción:

Con el fin de tener una política retributiva igualitaria sin fisuras por género, se realizará un estudio detallado de la política salarial de la empresa y la retribución de todos los trabajadores desagregado por sexo.

Responsable: RRHH

Destinatario: Toda la plantilla

Indicadores:

- Análisis detallado de cada grupo profesional y la retribución, especificando persona y sueldo.

Fecha límite: 31 de diciembre cada año durante la vigencia del Plan de Igualdad

➤ **TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN**

OBJETIVO: Facilitar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar

- **Medida**

Ampliar las medidas de protección legales para las víctimas de violencia de género.

Descripción:

Con el fin de ayudar a la persona trabajadora víctima de violencia de género, se mejorarán los derechos legalmente establecidos en el ET (art. 37.8) y la LO 1/2004, de medidas de protección integral contra la violencia de género (arts. 21 y ss.), en la forma que se detalla en el Protocolo para prevenir y actuar frente al acoso sexual y por razón de sexo.

Responsable: RRHH.

Destinatario: Trabajadoras víctimas de violencia de género.

Indicadores:

- Número de medidas tomadas para víctimas de violencia de género.

Fecha límite: 31 de diciembre de 2026 **PREVENCIÓN DE LA SALUD LABORAL**

OBJETIVO: Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales

• **Medida:**

Adaptar la política y las herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras.

Descripción:

Revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales para introducir la dimensión de género en todas las medidas y herramientas en que no se han tenido en cuenta las necesidades específicas de las personas trabajadoras según su sexo. Incluir en el plan las actuaciones preventivas referidas a los riesgos específicos que afectan a los trabajadores, tales como los riesgos psicosociales, ergonómicos y laborales durante embarazo y lactancia.

Responsable: Comité de seguridad y salud laboral.

Destinatario: Toda la plantilla

Indicadores:

- Plan de Prevención de RRLL.

Fecha límite: 31-12-2026

• **Medida**

Mantener un registro sobre siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por sexo e informar periódicamente a la Comisión de Igualdad.

Descripción:

Se pondrá en marcha un Registro de siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por sexos para estudiar la casuística y plantear medidas correctoras. Este registro se mantendrá permanentemente actualizado. La Comisión debe estar informada de los resultados y participar en la implantación de medidas.

Responsable: Comité de seguridad y salud laboral.

Destinatario: Toda la plantilla - Comisión de Igualdad.

Indicadores:

- Documentación acreditativa de la realización del registro.

Fecha límite: 31 de diciembre cada año durante la vigencia del Plan de Igualdad

OBJETIVO: Prevención del acoso sexual y por razón de género;

- **Medida**

Difundir el protocolo de acoso sexual y/o moral a toda la plantilla.

Descripción:

El protocolo se difundirá por los distintos medios de comunicación de la empresa para garantizar que llegará al conocimiento de toda la plantilla y se incluirá, en el formato que se considere oportuno, en la documentación de bienvenida de las nuevas incorporaciones.

Responsable: RRHH

Destinatario: Toda la plantilla.

Indicadores:

- Comunicación enviada a la plantilla.

Fecha límite: 31 de diciembre de 2026

- **Medida**

Impartir formación específica sobre prevención del acoso sexual o por razón de sexo.

Descripción:

Se incluirá en la formación obligatoria de la empresa cursos sobre prevención del acoso sexual o por razón de sexo o bien se incluirá un módulo específico sobre esta materia en las distintas formaciones impartidas en el ámbito laboral especialmente la formación destinada a la promoción en la empresa.

Responsable: RRHH - Formación

Destinatario: Toda la plantilla.

Indicadores:

- N.º de cursos realizados y personas que lo reciben.

Fecha límite: 31 de diciembre de 2026

- **Medida**

Publicitar el procedimiento para la denuncia del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, donde se incluya un Canal de denuncias.

Descripción

Aunque el procedimiento de denuncia está incluido en el Protocolo de acoso, es importante que se divulgue de forma clara y precisa dónde y cómo denunciar los casos de acoso sexual y por razón de sexo.

Responsable: RRHH

Destinatario: Toda la plantilla.

Indicadores:

- Documentos de divulgación del canal de denuncias.

Fecha límite: 31 de diciembre de 2026

• **Medida**

Garantizar máxima confidencialidad y eficacia que vele por la intimidad de la víctima.

Descripción:

Para la máxima protección de la víctima de acoso sexual o por razón de sexo la empresa velará por garantizar su confidencialidad desde el momento en que tenga conocimiento de la situación. Las personas encargadas de tramitar los casos de acoso firmarán un documento de confidencialidad.

Responsable: RRHH

Destinatario: Trabajadores víctimas de acoso sexual o por razón de sexo.

Indicadores:

- Protocolo para prevenir y actuar frente al acoso sexual y por razón de sexo, teniendo en cuenta las indicaciones establecidas 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 LGTBI.

Fecha límite: 31 de diciembre cada año durante la vigencia del Plan de Igualdad

6 COMISION DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:

Un sistema de seguimiento de un plan de igualdad es esencial para evaluar el progreso y la efectividad de las medidas implementadas, Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece en su artículo 46 la necesidad de establecer un sistema de seguimiento y evaluación del plan de igualdad.

Por ello CÁRITAS DE HUELVA, ha establecido las siguientes figuras:

➤ RESPONSABLE DEL PLAN DE IGUADAD:

El responsable del plan de igualdad será la persona designada para coordinar y supervisar la implementación y seguimiento del plan de igualdad. Este rol es crucial para asegurar que las medidas propuestas se lleven a cabo de manera efectiva y que se cumplan los objetivos de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

El responsable del Plan de Igualdad designado será: Marta Fernández Domínguez

Funciones del responsable del plan de igualdad:

- Implementación: Coordinar la puesta en marcha de las medidas y acciones previstas en el plan.
- Seguimiento y evaluación: Supervisar el cumplimiento del plan y evaluar su impacto, realizando ajustes si es necesario.
- Formación y sensibilización: Promover la formación y sensibilización del personal en materia de igualdad de género.
- Comunicación: Informar a la dirección y al personal sobre el progreso y los resultados del plan de igualdad.

➤ **COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD**



La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad será el órgano encargado de supervisar y evaluar la implementación y efectividad del plan de igualdad de CÁRITAS DE HUELVA.

Su principal objetivo es asegurar que las medidas propuestas en el plan se lleven a cabo correctamente y que se cumplan los objetivos de igualdad de género.

Funciones

La Comisión tendrá las siguientes atribuciones generales:

- Interpretación del Plan de Igualdad
- Seguimiento de su ejecución
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad.
- Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- Conocimiento anual o en función de lo pactado, de los compromisos acordados y grado de implantación.
- Intervención cuando desde algún centro les sea requerida, tanto desde la dirección de la empresa, como desde la RLT, como desde trabajadores o trabajadoras concretas. Sea el motivo que sea (asesoramiento, interpretación del plan, solución de conflictos, etc.)
- Los acuerdos que adopte la Comisión en cuestiones de interés general se considerarán parte del presente Plan y gozarán de su misma eficacia obligatoria.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá las siguientes funciones:

- Recolección de datos:
- Recopilar datos relevantes de manera continua, asegurando la confidencialidad y el respeto a la privacidad de los empleados.
- Evaluación periódica:

- Realizar evaluaciones periódicas (anuales) para medir el grado de cumplimiento de los objetivos del plan de igualdad³.
- Comparar los resultados obtenidos con los objetivos planteados y analizar las desviaciones.
- Informes de seguimiento:
- Elaborar informes de seguimiento que incluyan un análisis detallado de los indicadores, los logros alcanzados, las áreas de mejora y las recomendaciones para el futuro.
- Acciones correctivas:
- Identificar y aplicar acciones correctivas cuando se detecten desviaciones o incumplimientos de los objetivos del plan.
- Ajustar las estrategias y medidas según sea necesario para asegurar la efectividad del plan
- Comunicación y transparencia:
- Mantener una comunicación abierta y transparente con todos los empleados sobre el progreso del plan de igualdad.
- Fomentar la participación de los empleados en el proceso de seguimiento y evaluación.
- Implementar un sistema de seguimiento robusto no solo garantiza el cumplimiento de los objetivos del plan de igualdad, sino que también contribuye a crear un entorno laboral más justo e inclusivo.

Composición

La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad de **CÁRITAS DIOCESANA DE HUELVA** estará compuesta por representantes de la empresa y de los trabajadores, y estará compuestas por las siguientes personas:

Por parte de la representación de la Entidad,

D^a Nuria Martín Quirós con DNI: 28.772.519W

D. Francisco Javier Ortiz Acemel con DNI: 44.221.831F

D. Pedro Romero Suarez con DNI: 48.928.149L

D^a. Petra de la Victoria Chaparro Romero DNI: 48.930.210X

Por parte de la representación de las trabajadoras y los trabajadores

D. Faruk Naváez Vargas con DNI: 49.080.172-N

D^a. María Vílchez Portillo con DNI: 44.218.710-Z

D. Raúl Tapia Díez con DNI: 13.151.672-L

D^a. Marta Fernández Domínguez con DNI: 75.560.548-M

Cada uno de los integrantes de la Comisión de Seguimiento y Evaluación, tendrán derecho a nombrar personas adicionales que participen en las reuniones en calidad de asesor/a, sin voto, previa notificación a las restantes partes de la Comisión.

La designación de las personas integrantes de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad se realizará dentro de los treinta días naturales siguientes a la firma del plan. Cada persona perteneciente a la Comisión podrá delegar su representación y voto a cualquier otro integrante de la Comisión.

Funcionamiento

La Comisión se reunirá como mínimo cada seis meses durante el 1º año de vigencia y cada 12 meses los siguientes con carácter ordinario. Se podrán celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las partes firmantes, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista, presente o representada, la mayoría absoluta de cada representación, pudiendo las partes acudir asistidas de las/los asesoras/es que estimen convenientes.

Los acuerdos de la Comisión para su validez requerirán del voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones. En el supuesto de que el informe de seguimiento plantee la necesidad de introducir adaptaciones o modificaciones en algún aspecto relacionado con la ejecución del Plan, se informará a la Dirección de la empresa.

Medios

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

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

Causas de revisión:

Las causas de revisión del Plan de igualdad serán las siguientes:

- Modificación de algún componente del Comité de Igualdad
- Denuncias por parte de los empleados en materias de acoso sexual, brecha salarial y/o conciliación de vida laboral y personal
- Cambios de gran importancia en la plantilla o dirección de la empresa

En caso de discrepancia sobre el cumplimiento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el plan, el sistema de solución de conflictos será:

- Ante la comisión paritaria del convenio.
- Ante los órganos de solución autónoma de conflictos laborales.

