

II PLAN DE IGUALDAD

ENTRE MUJERES Y HOMBRES

DE CÁRITAS DIOCESANA
DE TENERIFE

2023 | 2027



Caritas

Diocesana de Tenerife



II PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

DE CÁRITAS DIOCESANA DE TENERIFE

2023 | 2027



TEXTOS

Cáritas Diocesana de Tenerife

DISEÑO, MAQUETACIÓN E IMPRESIÓN

*114 Espacio Creativo, S.L.U.
Empresa de Inserción Social
de Cáritas Diocesana de Tenerife*

Año 2023

Índice

1. Introducción	4
1.1. CÁRITAS DIOCESANA DE TENERIFE	4
1.2. Estructura	7
1.3. Convenio colectivo	7
1.4. Representación sindical	8
1.5. Compromiso de la dirección	8
2. Marco legal del Plan de Igualdad	9
3. Partes suscriptoras del plan	13
4. Principios que rigen el Plan de Igualdad	14
5. Ámbito de aplicación y vigencia del Plan	14
6. Diagnóstico de Igualdad	15
6.1. Datos demográficos	16
6.2. Distribución de Cáritas Diocesana de Tenerife	18
6.3. Condiciones de trabajo y conciliación	19
6.4. Selección y contratación	20
6.5. Promoción	21
6.6. Formación y desarrollo	21
6.7. Retribución	22
6.8. Prevención del acoso	25
6.9. Comunicación y lenguaje	25
6.10. Seguridad y Salud	25
6.11. Cultura	27
6.12. Resumen Diagnóstico de Igualdad	28
7. Auditoría retributiva	29
7.1. Sistema analítico utilizado para la valoración de puestos de trabajo	29
7.2. Conclusiones auditoría	31
8. Concepto y contenido del plan de igualdad	32
8.1. Participación de las personas	33
8.2. Objetivos generales del plan	34
8.3. Objetivos específicos	35
8.4. Estrategia	36
8.5. Ejes de actuación	36
8.6. Acciones de igualdad	37
9. Calendario de implantación	60
10. Seguimiento y evaluación	62
10.1. Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan	62
10.2. Equipo de Igualdad	63
10.3. Agentes de igualdad	63
11. Metodología para la evaluación del Plan de Igualdad	64
11.1. Esquema de proceso	65
11.2. Contenido de la Evaluación	65
12. Procedimiento de modificación	67
13. Solución de discrepancias	67
14. Glosario conceptos clave	67
15. ANEXO: Protocolo Acoso Moral, Sexual y por Razón de Sexo	70





1. INTRODUCCIÓN

1.1. CÁRITAS DIOCESANA DE TENERIFE

1.2. Estructura

1.3. Convenio colectivo

1.4. Representación sindical

1.5. Compromiso de la dirección

1.1. CÁRITAS DIOCESANA DE TENERIFE

En 1947 se celebró la primera Asamblea Nacional del Secretariado de la Caridad en la que se aprobaron los reglamentos de Cáritas Española. Ese mismo año se reunieron las Cáritas Nacionales en París y se dieron los primeros pasos para la creación de la Cáritas Internacional, que llegaría a ser realidad en 1951, bajo la presidencia de Monseñor Roncalli (quien en el futuro fuera el Papa Juan XXIII).

Cáritas en Tenerife tuvo su primera Asamblea en 1952, siendo Obispo de la Diócesis D. Domingo Pérez Cáceres. Sus primeros años se caracterizaron por la consolidación institucional y organizativa, y en esa primera etapa resultó crucial la Ayuda Social Americana, que permitió el reparto de toneladas de alimentos y ropa. Años más tarde, en la década de los 70, junto a las actividades propias de la entidad (formación profesional, promoción de grupos marginados y desarrollo de servicios sociales complementarios) se

empieza a dar prioridad a la atención y a la animación de la comunidad. También en esta época nace el centro “Guajara” para la acogida y acompañamiento de transeúntes, en Santa Cruz de Tenerife, y la Cáritas Inter parroquial de San Cristóbal de La Laguna crea el Hogar de Pensionistas “Padre Anchieta”.

Desde entonces, la institución no ha dejado de crecer (en la actualidad hay 17 Arciprestazgos repartidos por toda la provincia y 128 Cáritas inter parroquiales o unidades pastorales), sumando a su compromiso con los colectivos y territorios más desfavorecidos, su presencia pública y la participación en distintas plataformas y foros. Igualmente, ha diversificado sus líneas de acción estratégicas y proyectos a partir del Modelo de Acción Social (MAS) de Caritas Española que sitúa a la persona en el centro.

MISIÓN:

Cáritas es la misma comunidad católica que expresa su amor fraterno hacia las personas más pobres y necesitadas, a través de un Modelo de Acción Social que se implementa en las diferentes parroquias, arciprestazgos y vicarías de la Diócesis Nivariense.

En esta línea, Cáritas Diocesana de Tenerife desarrolla dicho modelo a través de los/as agentes de pastoral caritativo-social: voluntariado y profesionales (Profesionales del Trabajo Social, de la Psicología, de la Pedagogía y la Educación Social, etc.) que trabajan en las cuatro islas que conforman la Diócesis (El Hierro,

La Gomera, La Palma y Tenerife).

Cáritas es “la voz de los sin voz”. Trabaja por la Justicia Social bajo un modelo que implica a toda la comunidad y a través de un acompañamiento cercano y de manera integral. Apuesta por la sensibilización y la denuncia, para ir dando pasos hacia cambios estructurales, que son los que posibilitarán una realidad más justa para todos.

VALORES:

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.

Solidaridad. Nos caracteriza nuestro sentimiento de unión con las personas que sufren y nuestra convicción de igualdad y justicia.

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

Participación. Somos una organización abierta a la participación de nuestros/as agentes y de las personas destinatarias de nuestra acción social, que trabaja en equipo favoreciendo la integración de quienes formamos Cáritas.

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.

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

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

Las personas que trabajan en Cáritas Española y por extensión en nuestra Cáritas Diocesana de Tenerife, se rigen también por un **Código Ético y un Código de Conducta** del que podemos destacar los siguientes principios de especial trascendencia en este documento.

El Código Ético (2016) recoge los principios que deben regir nuestra actuación y que, en cuanto al ámbito de actuación con las personas, manifiesta:

CUIDADO DE LAS PERSONAS DE CARITAS: Estamos comprometidos/as en el cuidado y acompañamiento de las personas que trabajamos en Cáritas, nuestros/as agentes, asegurando que tengan las habilidades, experiencia y formación necesarias para alcanzar su pleno potencial.

EMPODERAMIENTO Y PARTICIPACIÓN: Promovemos la implicación, el compromiso, el desarrollo de las capacidades y el potencial de las personas y comunidades a quienes servimos.

PROTECCIÓN: Procuramos la seguridad de las personas y las comunidades con quienes, y para quienes trabajamos, especialmente las que se encuentran en situación de vulnerabilidad.

En el **Código de Conducta** (2019) se reflejan las actitudes y el comportamiento que se espera en la actuación de todos/as sus agentes. En concreto reproducimos los siguientes principios relacionados con los valores, la conducta y la ética:

- Adherirse, o cuando menos entender y respetar, los valores sociales y morales de la Doctrina Social de la Iglesia.

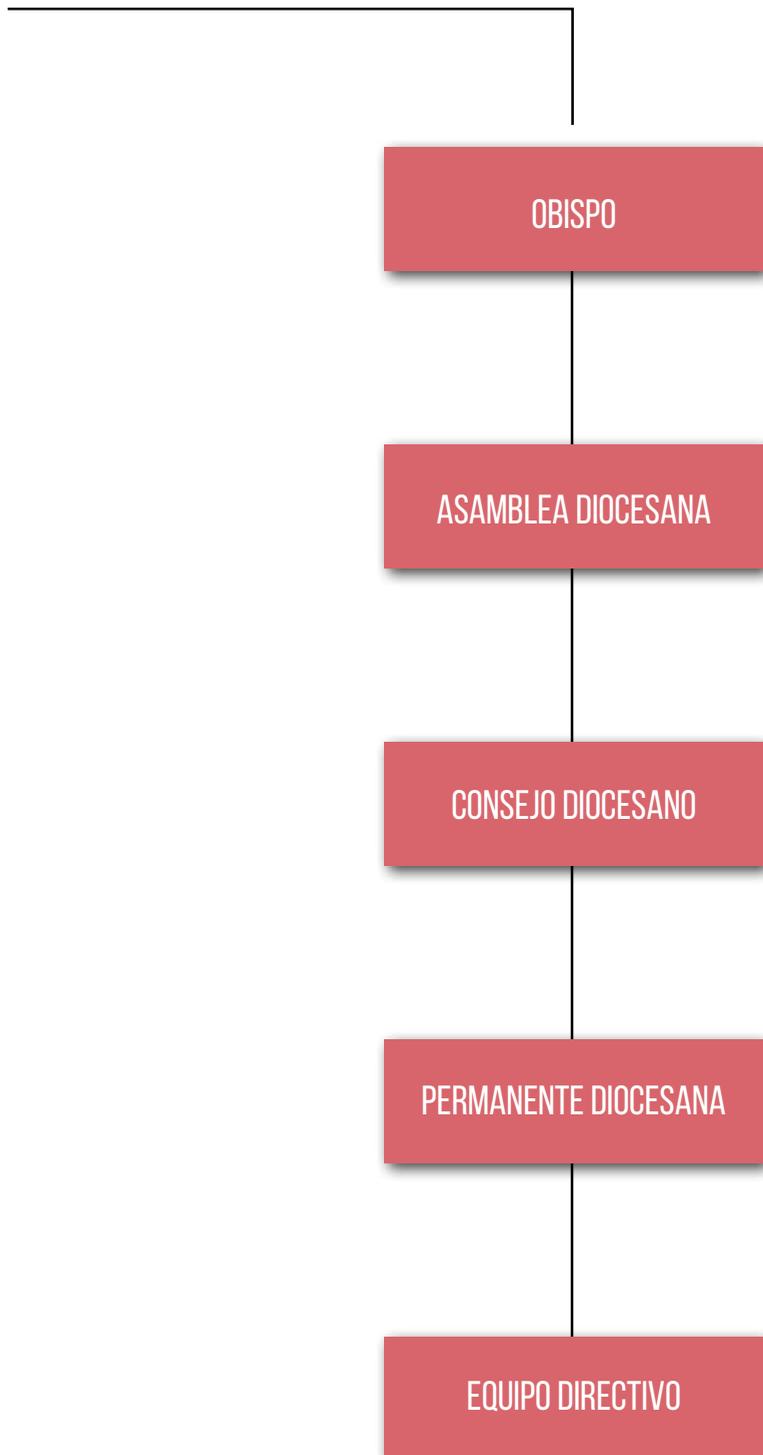
- Asegurar en todo momento que su conducta personal y profesional se corresponde a estándares de calidad y excelencia.

- Actuar de buena fe y tratar a todas las personas con dignidad y respeto, creando un entorno que reconozca y valore la diversidad.

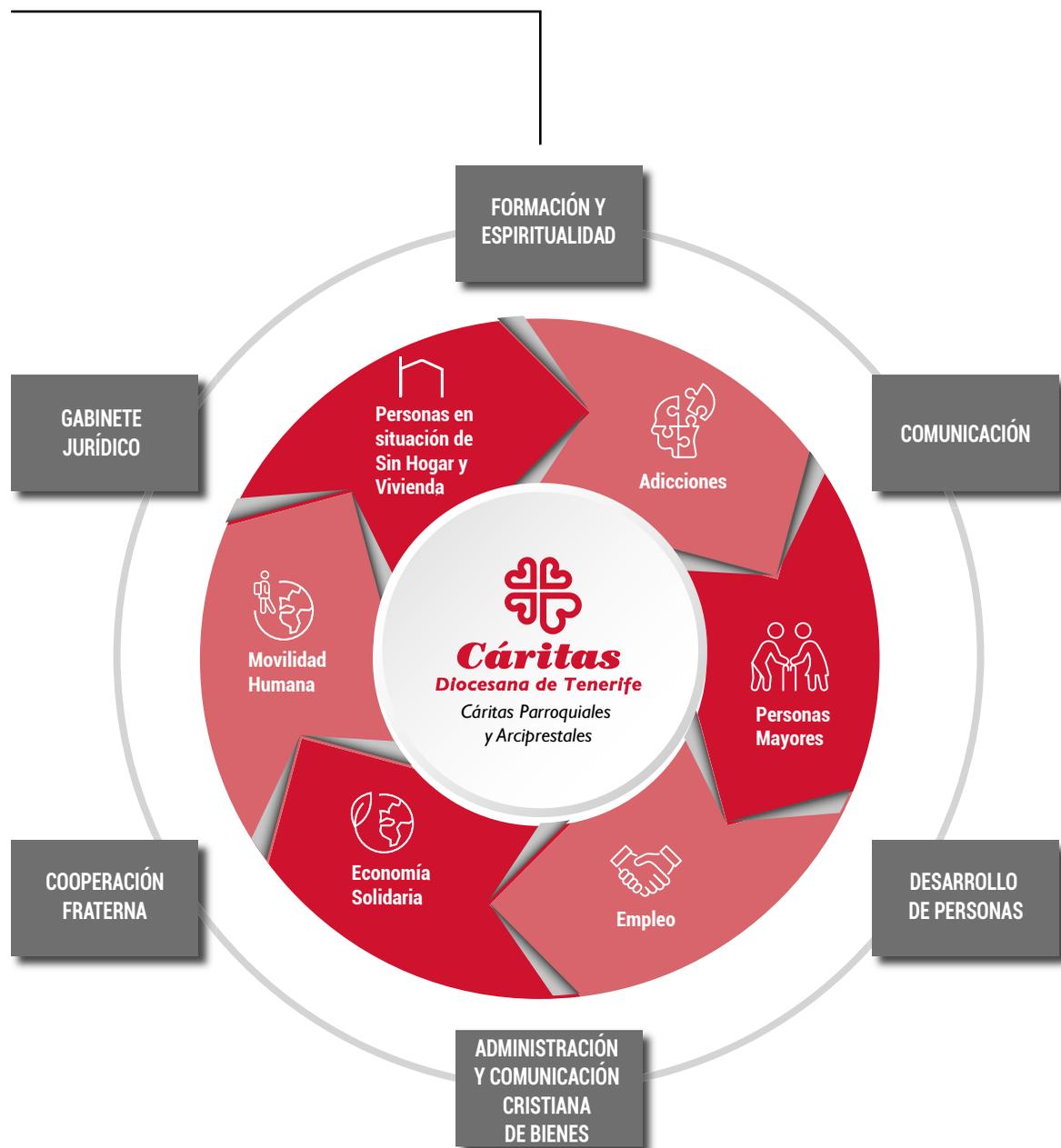
- Respetar los derechos humanos y combatir la discriminación, el acoso, el abuso, la negligencia y la explotación que infrinjan los derechos de las personas.
- Evitar imponer su fe a otros/as... (siendo) conscientes de que el amor, en su pureza y gratuidad, es el mejor testimonio del Dios en el que creemos y que nos impulsa a amar.
- 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 se trabaja, dentro de los límites de la conciencia.
- Respetar y ser conscientes de las costumbres y cultura locales y actuar de conformidad a las mismas dentro de su libertad de conciencia.
- Cuidar que tanto a las personas que trabajamos en Cáritas 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.
- Asegurarse que no se desacredite la reputación de Cáritas.
- Mantener la confidencialidad sobre cualquier información y conocimiento obtenido durante el ejercicio de sus labores con Cáritas.
- Desempeñar sus tareas de forma competente y con amor, sin prejuicios o discriminación de ningún tipo, y mantener la opción preferencial de Cáritas por los/as pobres.
- Tener en cuenta las sensibilidades locales a la hora de expresar y practicar sus propias creencias, sin renunciar por ello, al propio derecho a la 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 Cáritas y el presente Código de Conducta.

1.2. ESRTUCTURA

ORGANIGRAMA INSTITUCIONAL



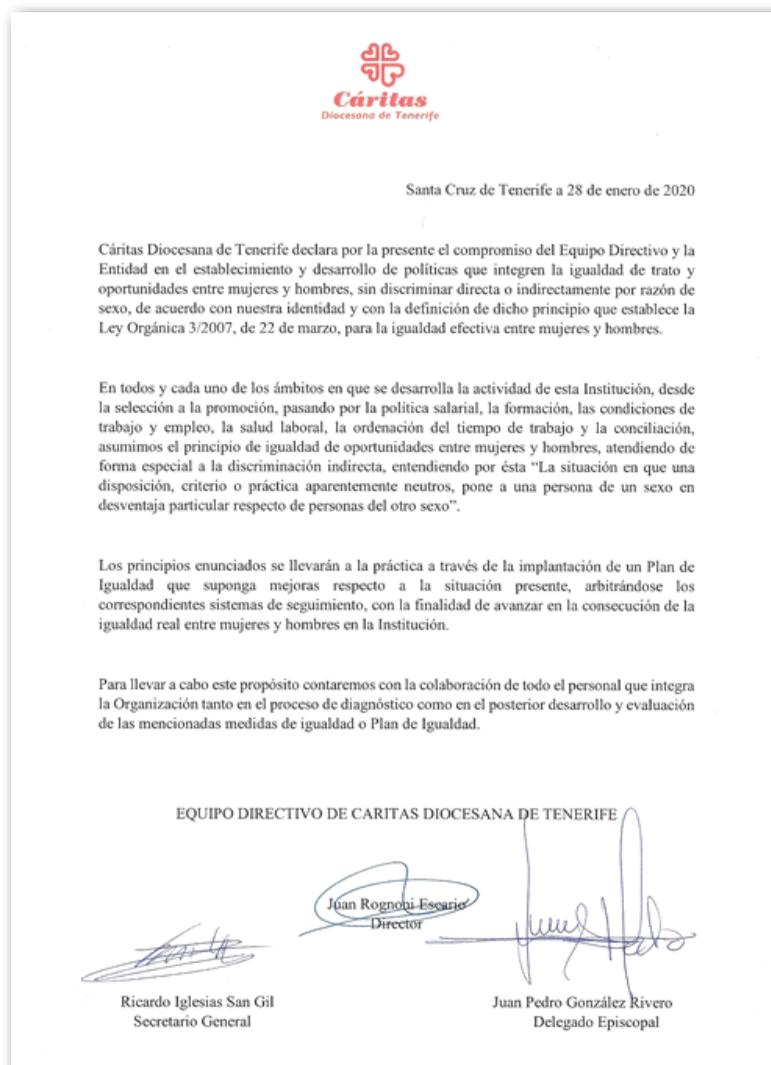
ORGANIGRAMA FUNCIONAL



En el plano estructural, los tres pilares sobre los que se asienta la Acción Social de Cáritas Diocesana de Tenerife son los programas y proyectos, la promoción y animación de la comunidad y la economía solidaria.

1.5. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

En enero de 2020, **Cáritas Diocesana de Tenerife** firma su Compromiso de Igualdad.



1.3. CONVENIO COLECTIVO

La plantilla de Cáritas Diocesana de Tenerife está adherida al Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social.

1.4. REPRESENTACIÓN SINDICAL

La entidad cuenta con representación legal de las personas trabajadoras desde noviembre de 2022. El presente plan ha sido negociado con 9 representantes, 7 mujeres y 2 hombres.



BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO



Núm. 259
Viernes 28 de octubre de 2022
Sec. III. Pág. 147673

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 (AEEISSS), 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

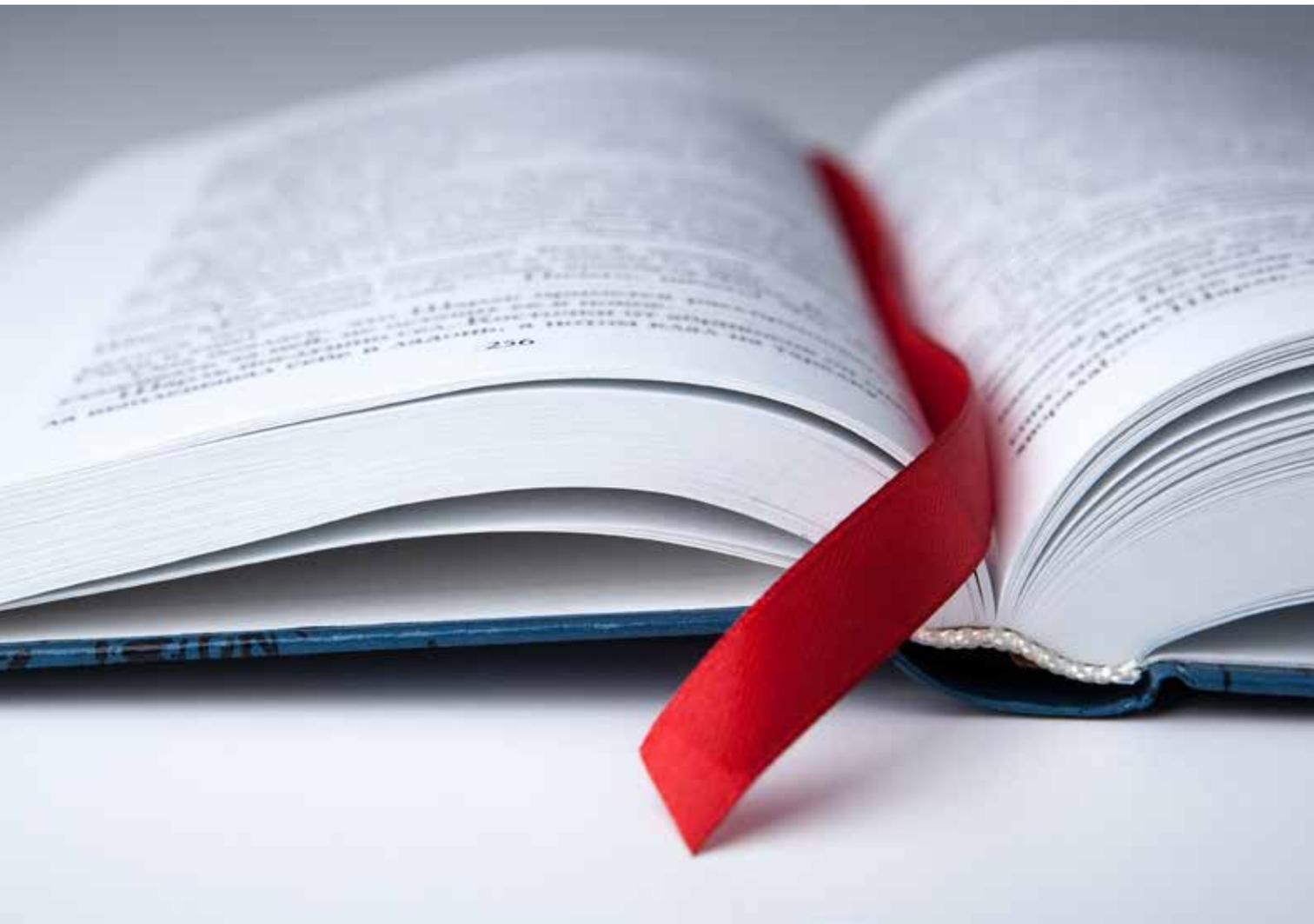
PREÁMBULO

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

File: BOE-A-2022-17633
Verificable en <https://www.boe.es>



2. MARCO LEGAL DEL PLAN DE IGUALDAD



MARCO NORMATIVO EUROPEO

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

Posteriormente, en 1993, en el protocolo 14 sobre política social del “Tratado

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

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

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

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

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

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

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

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

RD 901/2020

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

Las principales modificaciones o novedades son la siguientes:

- Las empresas que componen un grupo de empresas podrán elaborar un plan único para todas o parte de las empresas del grupo.
- Las empresas deberán iniciar el procedimiento de negociación de sus planes de igualdad y de los diagnósticos previos mediante la constitución de la comisión negociadora, dentro del plazo máximo de los tres meses siguientes al momento en que hubiesen alcanzado las personas de plantilla que lo hacen obligatorio. Y en el plazo máximo de un año haber presentado la solicitud de registro.
- Se constituirá una comisión negociadora en la que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras. En las empresas donde no existan las representaciones legales se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa.

- Cambios en el contenido mínimo como: los ámbitos personal, territorial y temporal, la 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 que cuenten al menos con 50 empleados/as para garantizar la igualdad retributiva, identificar la discriminación salarial y fomentar la transparencia.

Resumiendo lo más importante:

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

- Los representantes legales de las personas trabajadoras participarán en el diseño del registro salarial. Deberán ser consultados en el plazo de los diez días anteriores a la elaboración del registro. La misma antelación se estipula cuando el registro deba modificarse debido a una alteración sustancial de su contenido.

- La finalidad de auditoría retributiva es obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia retributiva.

- Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva. El Reglamento aclara que la auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del que

forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo. El contenido de la auditoría retributiva implica la evaluación de los puestos de trabajo (tanto en relación con el sistema retributivo como con el sistema de promoción).

- Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de dichas desigualdades.

- La valoración de puestos de trabajo en los convenios colectivos pasa a considerarse otro de los ejes fundamentales dentro del principio de transparencia retributiva.

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

3. PARTES SUSCRITORAS DEL PLAN



El presente plan de igualdad está realizado por la Comisión Negociadora de **Cáritas Diocesana de Tenerife**.

La comisión negociadora es la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Cáritas Diocesana de Tenerife que se constituyó el 30 de noviembre de 2022. La Comisión Negociadora (o Comisión de Seguimiento y Evaluación) del Plan de Igualdad está constituida por:

Por parte del Comité de Empresa:

- 1.- Arántzazu Méndez Tosco
- 2.- Joshua Pérez Martín

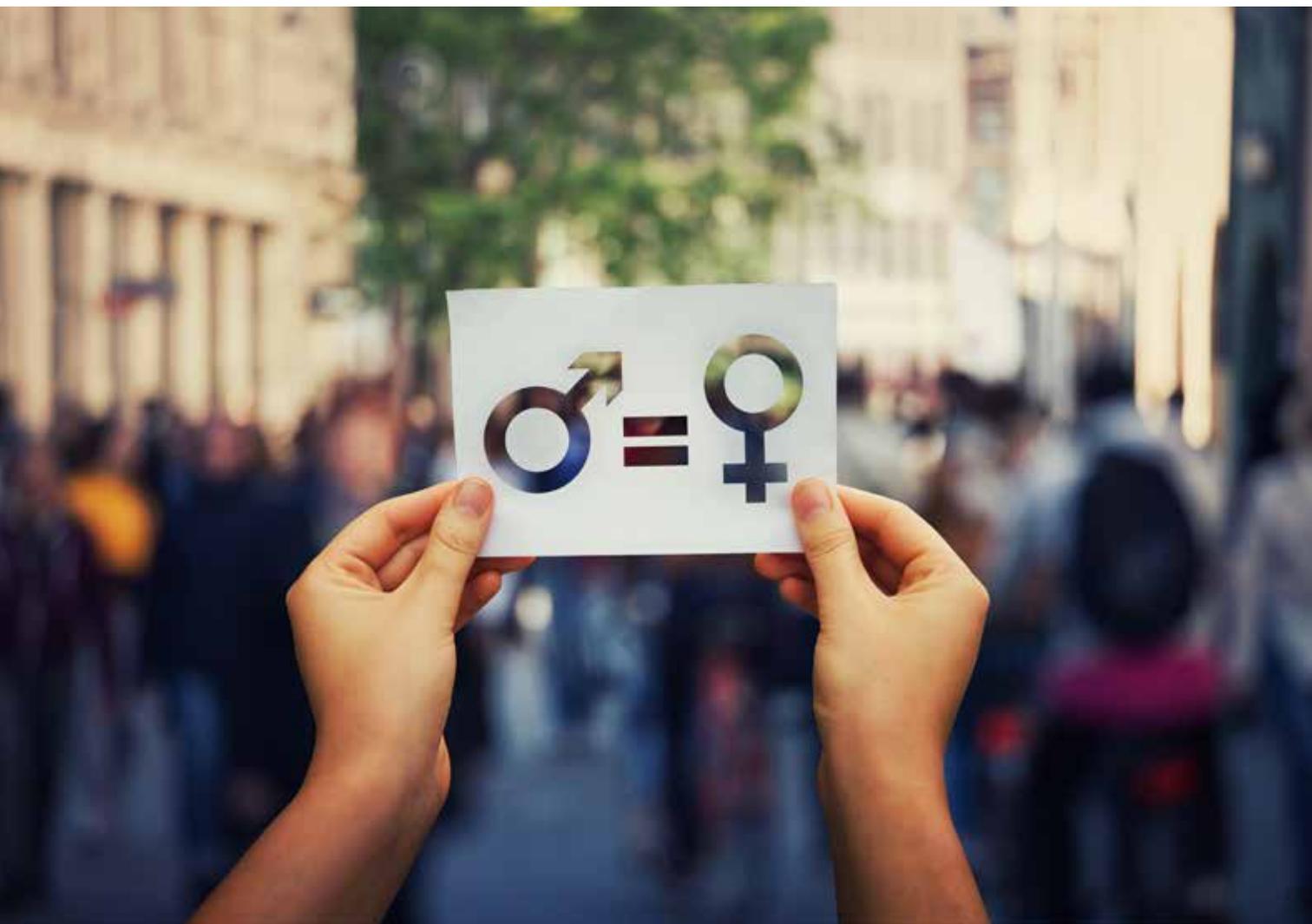
- 3.- Andrés Sergio Rodríguez Duque
- 4.- Noelia Mesa Acosta
- 5.- Esther María Castro Pérez

Por parte de la entidad:

- 1.- Andrea Pérez Antón
- 2.- Juan Rognoni Escario
- 3.- Raquel Hernández González
- 4.- Ricardo Iglesias San Gil
- 5.- Rosa María Martín González

Asesoras:

- Paula Mattio
Rosario Jiménez



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 Cáritas Diocesana de Tenerife, tanto mujeres como hombres.
2. Adopta la transversalidad de género y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres en Cáritas Diocesana de Tenerife.

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 Dirección que hará uso de los recursos 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:

El Plan de Igualdad de Cáritas Diocesana de Tenerife se aplicará a todos los centros de trabajo actuales, afectando al 100% de la plantilla.

ÁMBITO TERRITORIAL:

El ámbito territorial comprenderá los siguientes centros de trabajo:

- Provincia de Santa Cruz de Tenerife (Ámbito Diócesis Nivariense).

ÁMBITO TEMPORAL:

Este Plan de Igualdad entrará en vigor el día siguiente de su firma (30 de diciembre de 2022) manteniendo su vigencia durante un plazo de 4 años. Seis meses antes de la finalización del presente Plan se procederá a la negociación del siguiente Plan de Igualdad, en base a los informes de seguimiento anuales, la evaluación final del presente Plan y la actualización del diagnóstico de situación.



6. DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD



- 6.1. *Datos demográficos*
- 6.2. *Distribución de Cáritas Diocesana de Tenerife*
- 6.3. *Condiciones de trabajo y conciliación*
- 6.4. *Selección y contratación*
- 6.5. *Promoción*
- 6.6. *Formación y desarrollo*
- 6.7. *Retribución*
- 6.8. *Prevención del acoso*
- 6.9. *Comunicación y lenguaje*
- 6.10. *Seguridad y Salud*
- 6.11. *Cultura*

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.

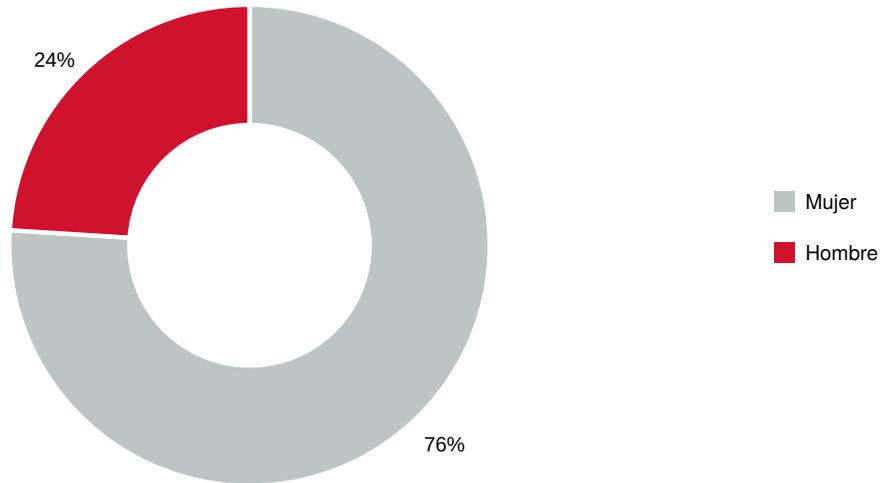
Las acciones incluidas en el presente Plan de igualdad están directamente relacionadas con los resultados del diagnóstico de la situación de la Entidad en materia de igualdad de oportunidades llevado a cabo en 2019 por un equipo de trabajo liderado por la persona designada por la Entidad como responsable 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 Seguimiento y Evaluación del Plan 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 para todas las personas en la entidad.

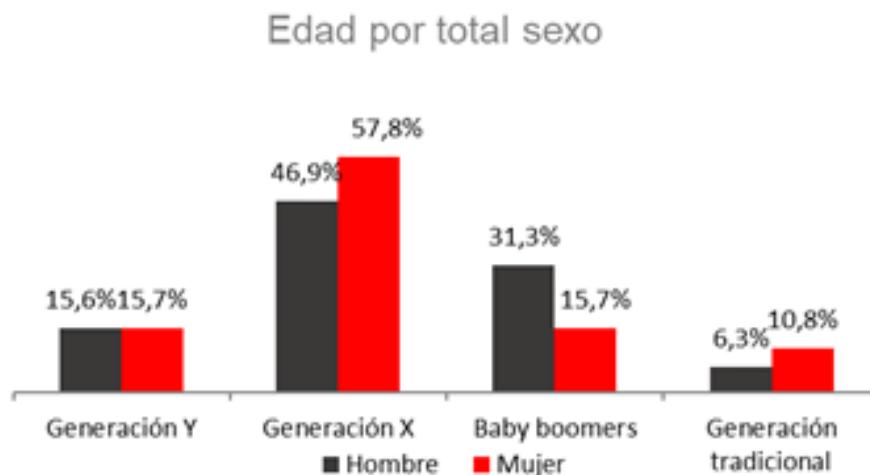
6.1. DATOS DEMOGRÁFICOS

Sexo



El porcentaje de mujeres (76%) y hombres (24%) en la plantilla de **Cáritas Diocesana de Tenerife** 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.

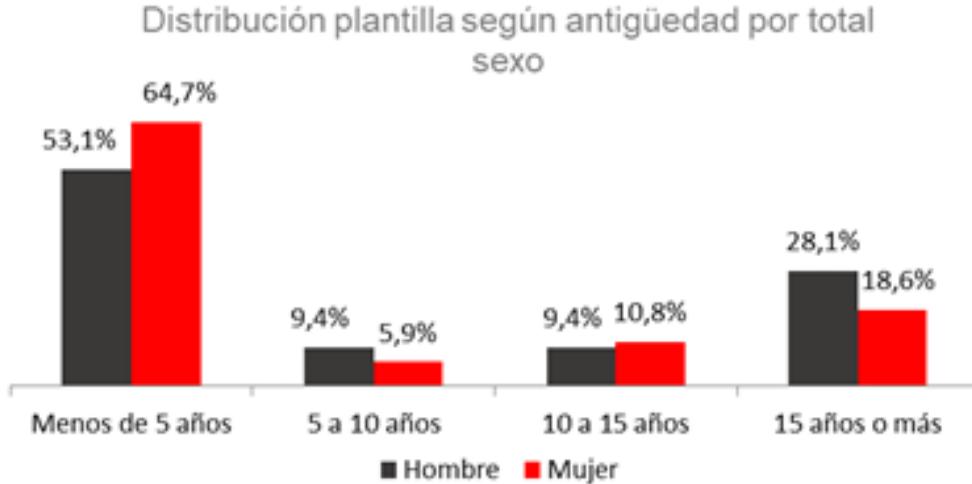
Edad



Si analizamos cómo se distribuyen las generaciones sobre el total de mujeres y hombres, vemos que el porcentaje más alto se encuentra en la generación X, seguido por los hombres y las mujeres de la generación BB.

Antigüedad	Generaciones	Hombre	Mujer	Total
Hasta 35 años	Generación Y	5	16	21
Hasta 47 años	Generación X	15	59	74
Hasta 57 años	Baby boomers	10	16	26
Hasta 67 años	Generación Tradicional	2	11	13
Total general		32	102	134

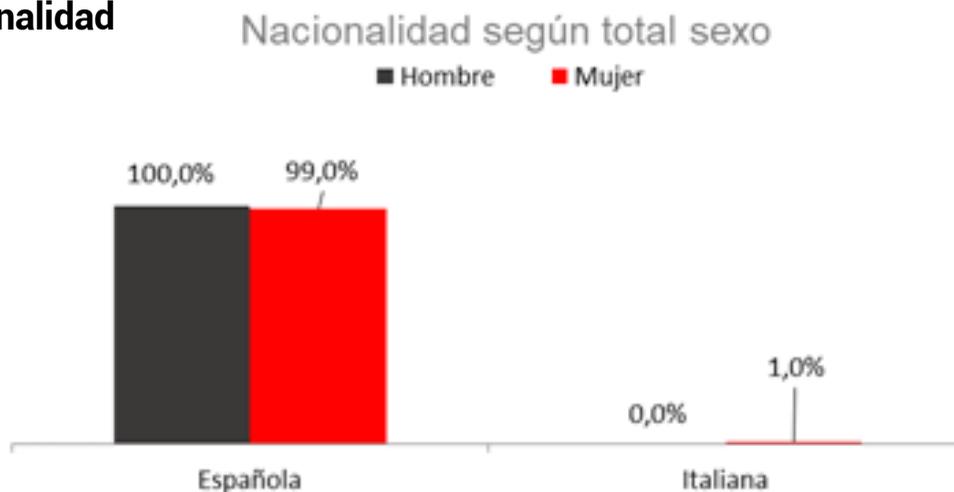
Antigüedad



Si analizamos cómo se distribuye la plantilla según la antigüedad sobre el total de mujeres y hombres, vemos que el porcentaje más alto de personas lleva menos de 5 años en la entidad, seguido por las personas que llevan 15 años o más.

Antigüedad	Hombre	Mujer	Total
Menos de 5 años	17	66	83
5 a 10 años	3	6	9
10 a 15 años	3	11	14
15 años o más	9	19	28
Total general	32	102	134

Nacionalidad

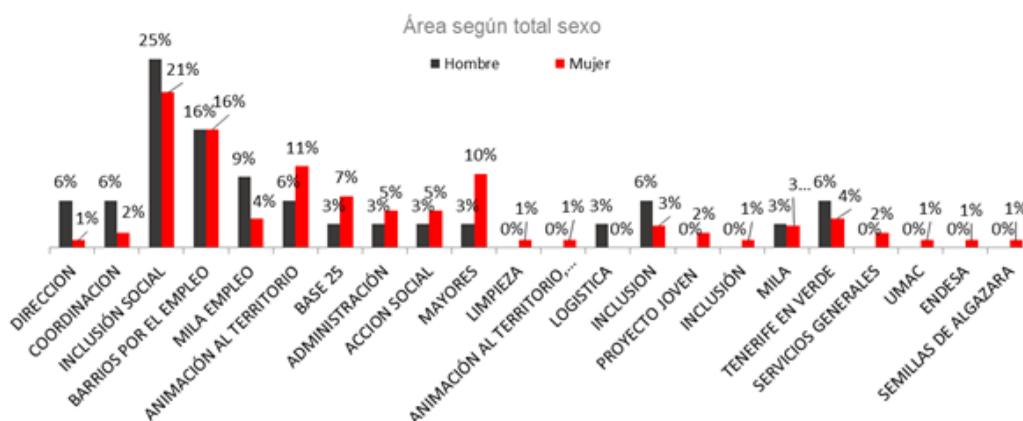


Tan sólo una persona en plantilla no tiene nacionalidad española, por lo que cualquier reseña o análisis al respecto carecía de sentido.

Nacionalidad	Hombre	Mujer	Total
Española	32	101	133
Italiana		1	1
Total general	32	102	134

6.2. DISTRIBUCIÓN DE CÁRITAS DIOCESANA DE TENERIFE

Distribución por área



Si analizamos cómo se distribuye la plantilla según el área por total del sexo, observamos que el 25% de los hombres y el 21% de las mujeres pertenecen al área de inclusión social, seguida del área de barrios por el empleo, con un porcentaje del 16% para ambos grupos.

Área	Hombre	Mujer	Total
DIRECCION	2	1	3
COORDINACION	2	2	4
INCLUSIÓN SOCIAL	8	21	29
BARRIOS POR EL EMPLEO	5	16	21
MILA EMPLEO	3	4	7
ANIMACIÓN AL TERRITORIO	2	11	13
BASE 25	1	7	8
ADMINISTRACIÓN	1	5	6
ACCION SOCIAL	1	5	6
MAYORES	1	10	11
LIMPIEZA		1	1

Área	Hombre	Mujer	Total
ANIMACIÓN AL TERRITORIO, COORDINACION		1	1
LOGISTICA	1		1
INCLUSION	2	3	5
PROYECTO JOVEN		2	2
INCLUSIÓN		1	1
MILA	1	3	4
TENERIFE EN VERDE	2	4	6
SERVICIOS GENERALES		2	2
UMAC		1	1
ENDESA		1	1
SEMILLAS DE ALGAZARA		1	1
Total general	32	102	134

Distribución por puesto

Puesto	Mujer		Hombre		Total general	Sobre tramo		Sobre total sexo		Sobre total plantilla	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre		Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
SECRETARIO GENERAL		1			1	0,0%	100,0%	0,0%	3,1%	0,0%	0,7%
ABOGADO	1		1		2	50,0%	50,0%	1,0%	3,1%	0,7%	0,7%
ADMINISTRADORA	1				1	100,0%	0,0%	1,0%	0,0%	0,7%	0,0%
ADMINISTRATIVO/A	4		2		6	66,7%	33,3%	3,9%	6,3%	3,0%	1,5%
ADMINISTRATIVO CONTABLE	1				1	100,0%	0,0%	1,0%	0,0%	0,7%	0,0%
ANIMADOR		1		0,0%	1	0,0%	100,0%	0,0%	3,1%	0,0%	0,7%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2		2		4	50,0%	50,0%	2,0%	6,3%	1,5%	1,5%
AUXILIAR EDUCADORA	1			0,0%	1	100,0%	0,0%	1,0%	0,0%	0,7%	0,0%
AUXILIAR EDUCATIVO		2			2	0,0%	100,0%	0,0%	6,3%	0,0%	1,5%
COCINERA	1				1	100,0%	0,0%	1,0%	0,0%	0,7%	0,0%
COMERCIAL	1				1	100,0%	0,0%	1,0%	0,0%	0,7%	0,0%
COORD DE PROYECTOS		1			1	0,0%	100,0%	0,0%	3,1%	0,0%	0,7%
COORD. ACCION SOCIAL	1				1	100,0%	0,0%	1,0%	0,0%	0,7%	0,0%
COORDINADORA BARRIOS PE	1				1	100,0%	0,0%	1,0%	0,0%	0,7%	0,0%
CUIDADORA	2				2	100,0%	0,0%	2,0%	0,0%	1,5%	0,0%
ECONOMISTA		1			1	0,0%	100,0%	0,0%	3,1%	0,0%	0,7%
EDUCADOR/A	5		1		6	83,3%	16,7%	4,9%	3,1%	3,7%	0,7%
EDUCADOR/A SOCIAL	27		9		36	75,0%	25,0%	26,5%	28,1%	20,1%	6,7%
LIMPIEZA	3				3	100,0%	0,0%	2,9%	0,0%	2,2%	0,0%
LOGISTICA		1			1	0,0%	100,0%	0,0%	3,1%	0,0%	0,7%
MEDICO	1				1	100,0%	0,0%	1,0%	0,0%	0,7%	0,0%
MONITOR		1			1	0,0%	100,0%	0,0%	3,1%	0,0%	0,7%
MONITOR AGRICULTURA ECOL	2		2		4	50,0%	50,0%	2,0%	6,3%	1,5%	1,5%
MONITORA OCUPACIONAL	1				1	100,0%	0,0%	1,0%	0,0%	0,7%	0,0%
ORIENTADOR/A LABORAL	20		3		23	87,0%	13,0%	19,6%	9,4%	14,9%	2,2%
ORIENTADORA	1				1	100,0%	0,0%	1,0%	0,0%	0,7%	0,0%
PROSPECTOR/A	1		1		2	50,0%	50,0%	1,0%	3,1%	0,7%	0,7%
PSICOLOGO/A	2		1		3	66,7%	33,3%	2,0%	3,1%	1,5%	0,7%
TECNICO DE COMUNICACIÓN		1			1	0,0%	100,0%	0,0%	3,1%	0,0%	0,7%
TECNICO DE INSERCIÓN	1				1	100,0%	0,0%	1,0%	0,0%	0,7%	0,0%
TECNICO RHH	1				1	100,0%	0,0%	1,0%	0,0%	0,7%	0,0%
TENEDORES DE LIBROS	1		1		2	50,0%	50,0%	1,0%	3,1%	0,7%	0,7%
TRABAJADORA SOCIAL	20		1		21	95,2%	4,8%	19,6%	3,1%	14,9%	0,7%
Total general	102		32		134	76,1%	23,9%	100,0%	100,0%	76,1%	23,9%

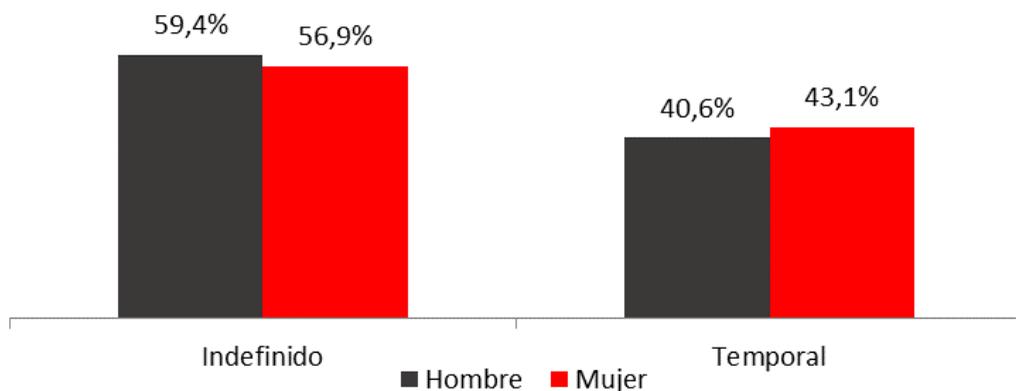
6.3. CONDICIONES DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

Conciliación personal, laboral y familiar

La Entidad aplica las medidas de conciliación que están establecidas en el Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social (Artículo 30. Permisos por conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género, Artículo 31. Permiso para exámenes de titulaciones reconocidas oficialmente, Artículo 32. Excedencia voluntaria, Artículo 33. Excedencias legales).

Contratación

Distribución plantilla según tipo de contrato total sexo

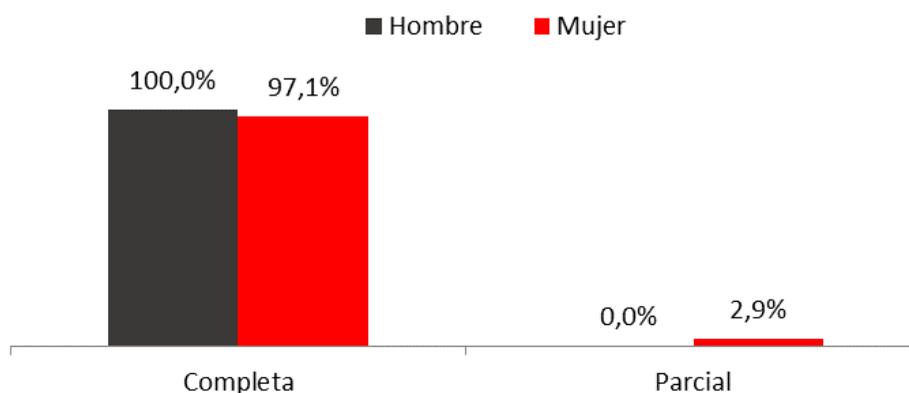


Si analizamos cómo se distribuye la plantilla según el tipo de contrato observamos que aproximadamente el 59% de los hombres y el 57% de las mujeres tiene contrato indefinido y un 43% de las mujeres y 41% de los hombres lo tienen eventual.

Tipo de contrato	Hombre	Mujer	Total
Indefinido	19	58	77
Temporal	13	44	57
Total general	32	102	134

Jornada / turnos

Tipo de jornada según total sexo



Si analizamos cómo se distribuye la plantilla según la jornada y el total del sexo, vemos que las mujeres doblan en número a los hombres en jornada parcial.

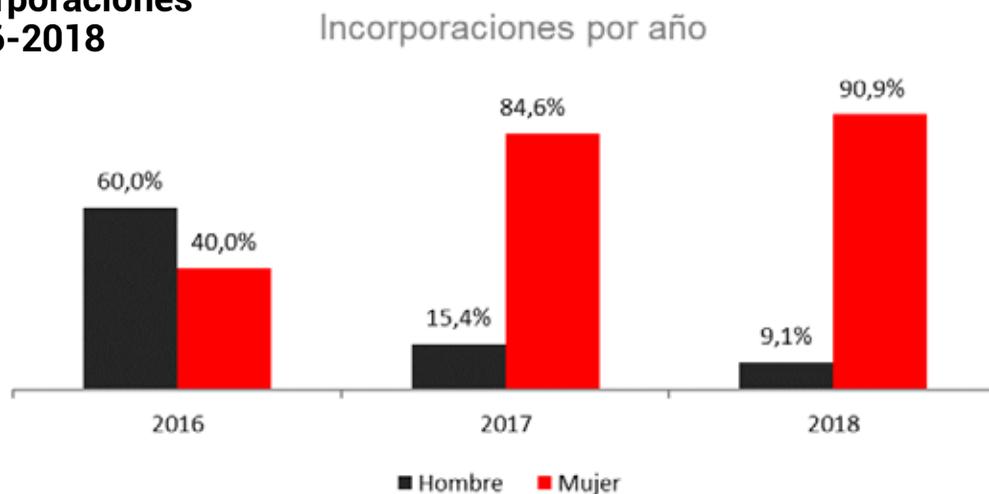
Tipo de contrato	Hombre	Mujer	Total
Indefinido	19	58	77
Temporal	13	44	57
Total general	32	102	134

6.4. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Existe un borrador de procedimiento de selección específico para Cáritas Diocesana de Tenerife.

Además, se cumple con las medidas establecidas en el Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social.

Incorporaciones 2016-2018



Si analizamos cómo se distribuyen las incorporaciones según el año y el total del sexo, vemos que en 2016 se dio el mayor porcentaje de incorporaciones de hombres, mientras que en 2018 se dio el de mujeres.

Año de incorporación	Sobre tramo		Total general	sobre total sexo		Sobre total incorporaciones			
	Hombre	Mujer		Hombre	Mujer	Hombre	Mujer		
2016	3	2	5	60,0%	40,0%	50,0%	8,7%	10,3%	6,9%
2017	2	11	13	15,4%	84,6%	33,3%	47,8%	6,9%	37,9%
2018	1	10	11	9,1%	90,9%	16,7%	43,5%	3,4%	34,5%
Total general	6	23	29	20,7%	79,3%	100,0%	100,0%	20,7%	79,3%

Bajas definitivas 2019

Motivo baja definitiva				Sobre tramo		sobre total sexo		Sobre total bajas	
	Hombre	Mujer	Total general	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
BAJA VOLUNTARIA	0	1	1	0,0%	100,0%		20,0%	0,0%	20,0%
PASE A PENSIONISTA	0	1	1	0,0%	100,0%		20,0%	0,0%	20,0%
VOLUNTARIA	0	1	1	0,0%	100,0%		20,0%	0,0%	20,0%
NO SUPERAR PERIODO PRUEBA	0	1	1	0,0%	100,0%		20,0%	0,0%	20,0%
BAJA VOLUNTARIA	0	1	1	0,0%	100,0%		20,0%	0,0%	20,0%
Total general	0	5	5	0,0%	100,0%		100,0%	0,0%	100,0%

Todas las bajas definitivas de 2019 fueron solicitadas por mujeres.

6.5. PROMOCIÓN

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

6.6. FORMACIÓN Y DESARROLLO

La Entidad no cuenta con un Plan de Formación anual establecido, pero sí realizan formaciones y quedan registradas y desglosadas por género.

El Modelo de Acción Social de la Entidad incluye la forma y las actuaciones que se tienen que realizar teniendo en cuenta a las personas sin hacer ningún tipo de discriminación por ninguna razón.

Formaciones 2018-2019

FORMACIONES AÑO 2018	Nº SESIONES	M	H
Formación Institucional- Escuela de Caridad	4	74	22
Planificación proyectos	2	7	3
APPCC	1	15	6
Primeros Auxilios	1	8	2
Excel Avanzado	16	4	1
Formación de Equipos Programa mayores	6	9	1
Experto Coaching	3	1	0
Sistema Gestión Calidad	7	15	3
Nuestro acompañamiento a mujeres víctimas de violencia machista	1	2	0
Encuentro Confederal de Movilidad Humana	3	2	0
Niveles técnicos Mixtos- Cáritas Española -NTM	5	3	2
NTM Cooperación	7	0	1
Confederal SICCE	3	1	0
Escuela de Primavera Módulo A	4	2	2
Escuela de Primavera Módulo B	3	3	0
Encuentro Confederal de Comunicación	3	0	1
NTM	1	0	1
Campaña sin hogar	1	0	1
Políticas Públicas en Vivienda	1	1	0
Jornadas Nacionales delegaciones migraciones	3	0	1
Reunión NTM Mayores	4	1	0
IRPF	1	1	0
Nivel Técnico Mixto de Participación	2	0	1
NTM Empleo	2	1	0
Jornada de Red Jurídica	3	1	0
Encuentro de voluntariado Joven	2	1	0
Encuentro de Cooperación	3	0	2
Escuela de Verano	4	3	2
Congreso patología Biopsicosocial	2	5	0
TOTAL 2018	98	160	52

FORMACIONES AÑO 2019	Nº SESIONES	M	H
Formación Institucional- Escuela Caridad	4	85	21
ENCUENTRO FORMACIÓN Y VOLUNTARIADO	2	1	1
ENCUENTRO CONFEDERAL SICCE	2	1	0
JORNADA VIOLENCIA MACHISTA	3	1	0
NTM Formación	2	1	0
NTM Caritas Española	3	4	3
ENCUENTRO DE PARTICIPACIÓN	3	2	1
ENCUENTRO FOESSA	2	1	1
ENCUENTRO COOPERACIÓN	3	0	1
Jornada "Sinhogarismo" Cámara Comercio	1	1	2
Experto coaching	5	1	0
Patrocinio y mecenazgo	3	2	0
Inteligencia emocional	4	9	1
Control de gestión Estrategia e innovación. Controllers PECEI	4	1	0
1601 Participación Ciudadana (Online):	On Line	2	1
2x1: Orientador Laboral + Introducción al Coaching de Equipos	On Line	1	0
formación coordinadores CE	2	1	0
Técnico de nóminas y contratos	On line	0	1
Escuela Primavera	3	5	1
Escuela de Verano	4	6	2
Congreso de patología biopsicosocial	2	6	0
TOTAL 2019	55	131	36

6.7. RETRIBUCIÓN

La política retributiva se basa en lo que establece el convenio colectivo de aplicación.

Artículo 51. Estructura retributiva

La estructura retributiva de este convenio está constituida por:

- A) Salario base.
- B) Complementos salariales.
- C) Otras percepciones compensatorias.
- D) Pagas extraordinarias.

Se percibirá en 14 pagas (12 mensualidades y 2 pagas extras), según lo estipulado para cada grupo profesional en la Tabla salarial bruta anual que se incluye.

Las dos pagas extraordinarias al año serán de devengo semestral, que se abonarán en los meses de junio y diciembre proporcionalmente al tiempo trabajado. La cuantía de dichas pagas incluirá exclusivamente el Salario base y los complementos personales que pudiera percibir el trabajador.

No obstante, mediante acuerdo con la representación legal de los trabajadores se podrá pactar el abono en doce pagas.

2. Complemento por **festivos de especial significación:**

Por su especial significado, el personal que preste sus servicios durante los días de navidad y año nuevo, desde el inicio del turno de noche del 24 al 25 de diciembre hasta la finalización del turno de tarde del día 25, y desde el inicio del turno de noche del 31 de diciembre al 1 de enero y hasta la finalización del turno de tarde del día 1 de enero, **percibirá, a parte del complemento por cada hora trabajada equivalente al 25 por 100 del precio de la hora ordinaria, un descanso equivalente de dos horas por cada hora trabajada.**

Retribuciones medias salario base

Posición	Hombre	Promedio de Salario Base Anual X14	Mujer	Promedio de Salario Base Anual X14	Total personas	Total Promedio de Salario Base Anual X14	Brecha salarial
EDUCADOR SOCIAL	8	19163,2	1	19773,04	9	19230,96	-3%
EDUCADORA SOCIAL			5	19773,04	5	19773,04	
EDUCADORA SOCIAL	1	19773,04	26	19386,1038	27	19400,4348	2%
LIMPIADORA LIMPIEZA			2	15110,34	2	15110,34	
LIMPIEZA			1	15110,34	1	15110,34	
LOGISTICA	1	17333,68			1	17333,68	
MEDICO			1	14829,78	1	14829,78	
MONITOR AGRICULTURA	1	17333,68			1	17333,68	
MONITOR AGRICULTURA			2	19773,04	4	19773,04	0%
MONITORA OCUPACIONAL	2	19773,04	1	19733,04	1	19733,04	
ORIENTADOR LABORAL	3	19773,04	3	19773,04	6	19773,04	0%
ORIENTADORA LABORAL			1	19773,04	1	19773,04	
ORIENTADORA LABORAL			17	19773,04	17	19773,04	
PROSPECTOR	1	19773,04			1	19773,04	
PROSPECTORA			1	19773,04	1	19773,04	
PSICOLOGA			2	17301,41	2	17301,41	
PSICOLOGO	1	19773,04			1	19773,04	
TECNICO DE COMUNICACIÓN	1	19773,04			1	19773,04	
TECNICO DE INSERCIÓN			1	19773,04	1	19773,04	
TECNICO RRHH			1	19773,04	1	19773,04	
TENEDORES DE LIBROS			1	19773,04	1	19773,04	
TRABAJADORA SOCIAL	1	19773,04	20	19773,04	21	19773,04	0%
Total general	32	19144,3088	102	19020,8118	134	19050,3036	1%

Posición	Hombre	Promedio de Salario Base Anual X14	Mujer	Promedio de Salario Base Anual X14	Total personas	Total Promedio de Salario Base Anual X14	Brecha salarial
EDUCADOR SOCIAL	8	19163,2	1	19773,04	9	19230,96	-3%
EDUCADORA SOCIAL			5	19773,04	5	19773,04	
EDUCADORA SOCIAL	1	19773,04	26	19386,1038	27	19400,4348	2%
LIMPIADORA LIMPIEZA			2	15110,34	2	15110,34	
LIMPIEZA			1	15110,34	1	15110,34	
LOGISTICA	1	17333,68			1	17333,68	
MEDICO			1	14829,78	1	14829,78	
MONITOR AGRICULTURA	1	17333,68			1	17333,68	
MONITOR AGRICULTURA			2	19773,04	4	19773,04	0%
MONITORA OCUPACIONAL	2	19773,04	1	19733,04	1	19733,04	
ORIENTADOR LABORAL	3	19773,04	3	19773,04	6	19773,04	0%
ORIENTADORA LABORAL			1	19773,04	1	19773,04	
ORIENTADORA LABORAL			17	19773,04	17	19773,04	
PROSPECTOR	1	19773,04			1	19773,04	
PROSPECTORA			1	19773,04	1	19773,04	
PSICOLOGA			2	17301,41	2	17301,41	
PSICOLOGO	1	19773,04			1	19773,04	
TECNICO DE COMUNICACIÓN	1	19773,04			1	19773,04	
TECNICO DE INSERCIÓN			1	19773,04	1	19773,04	
TECNICO RRHH			1	19773,04	1	19773,04	
TENEDORES DE LIBROS			1	19773,04	1	19773,04	
TRABAJADORA SOCIAL	1	19773,04	20	19773,04	21	19773,04	0%
Total general	32	19144,3088	102	19020,8118	134	19050,3036	1%

Retribuciones medias salario bruto

Convenio / Categoría	Hombre	Promedio de Salario Bruto Anual	Mujer	Promedio de Salario Bruto Anual	Total Promedio de Salario Bruto Anual	Brecha salarial	
SECRETARIO GENERAL	1	31906,72			1	31906,72	
ABOGADO	1	25596,40	1	19773,04	2	22684,72	0,23
ADMINISTRADORA ADMINISTRATIVA			3	20751,53	3	20751,53	
ADMINISTRATIVO ADMINISTRATIVO	2	22851,90	1	24349,00	3	23350,93	-0,07
ADMINISTRATIVO CONTABLE			1	19773,04	1	19773,04	
ANIMADOR AUXILIA	1	35181,52			1	35181,52	
ADMINISTRATIVO AUXILIAR	1	17333,68	2	9131,21	3	11865,37	0,47
ADMINISTRATIVO AUXILIAR EDUCADORA	1	17333,68	1	17333,82	1	17333,82	
AUXILIAR EDUCATIVO	2	17333,68			2	17333,68	
COCINERA			1	27233,70	1	27233,70	
COMERCIAL			1	19773,04	1	19773,04	
COORD DE PROYECTOS	1	35181,52			1	35181,52	
COORD. ACCION SOCIAL			1	34312,12	1	34312,12	
COORDINADORA BARRIOS PE CUIDADORA			1	23822,20	1	23822,20	
COORDINADORA BARRIOS PE CUIDADORA			2	24341,14	2	24341,14	
ECONOMISTA	1	37554,52			1	37554,52	
EDUCADOR	1	25713,76			1	25713,76	
EDUCADOR SOCIAL	8	22816,54	1	30916,60	9	23716,55	-0,36
EDUCADORA			5	19773,04	5	19773,04	

Convenio / Categoría	Hombre	Promedio de Salario Bruto Anual	Mujer	Promedio de Salario Bruto Anual	Total Promedio de Salario Bruto Anual	Brecha salarial	
EDUCADORA SOCIAL	1	25166,44	26	24589,63	27	24610,99	0,02
LIMPIADORA LIMPIEZA			2	15110,34	2	15110,34	
LIMPIEZA			1	15110,34	1	15110,34	
LOGISTICA	1	17986,72			1	17986,72	
MEDICO			1	21711,90	1	21711,90	
MONITOR	1	24349,00			1	24349,00	
MONITOR AGRICULTURA ECOL	2	19773,04	2	19773,04	4	19773,04	0,00
MONITORA OCUPACIONAL			1	19733,04	1	19733,04	
ORIENTADOR LABORAL	3	20336,48	3	19773,04	6	20054,76	0,03
ORIENTADORA LABORAL			1	20490,76	1	20490,76	
ORIENTADORA LABORAL			17	20239,78	17	20239,78	
PROSPECTOR	1	19773,04			1	19773,04	
PROSPECTORA			1	19773,04	1	19773,04	
PSICOLOGA			2	26944,85	2	26944,85	
PSICOLOGO	1	33990,28			1	33990,28	
TECNICO DE COMUNICACIÓN	1	25225,12			1	25225,12	
TECNICO DE INSERCIÓN			1	19773,04	1	19773,04	
TECNICO RRIH			1	21033,04	1	21033,04	
TENEDORES DE LIBROS			1	19773,04	1	19773,04	
TRABAJADORA SOCIAL	1	25190,56	20	22486,76	21	22615,51	0,11
Total general	32	23779,44	102	22041,45	134	22456,49	0,07

6.8. PREVENCIÓN DE ACOSO

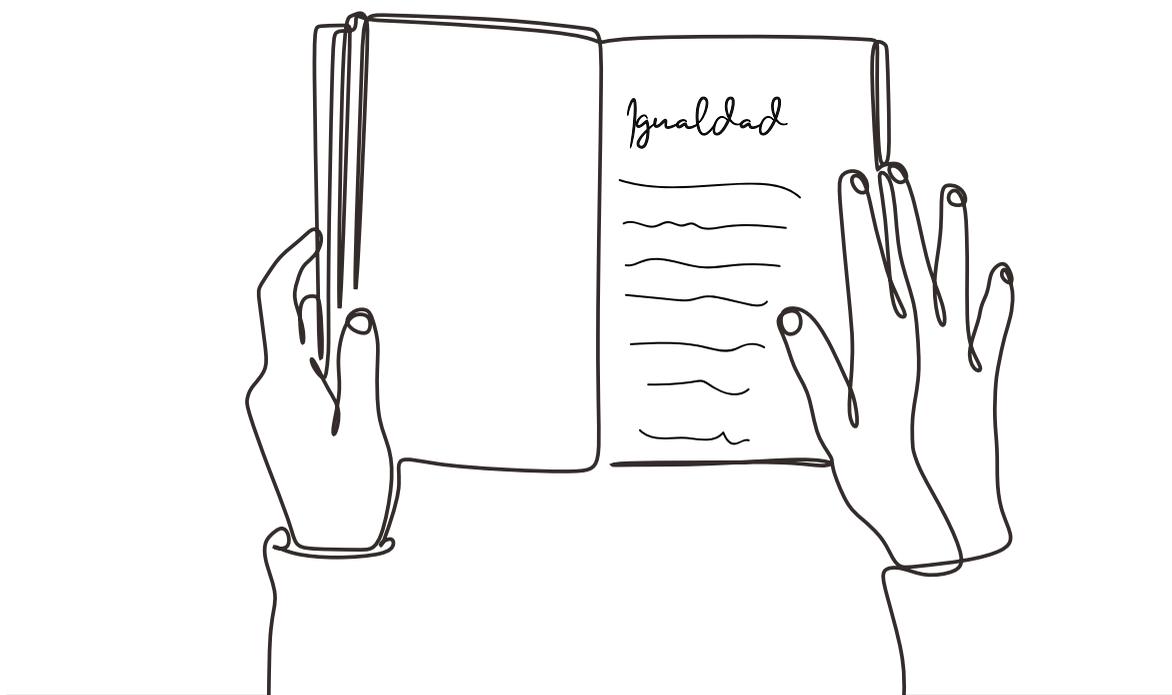
La Entidad cuenta con un “Protocolo para la Prevención y Actuación en caso de Acoso Moral, Sexual y por Razón de Sexo”, que define y desarrolla los diferentes tipos de acoso, además de proporcionar a la plantilla el plan de actuación en caso de darse uno de ellos.



También realiza acciones de sensibilización dentro de sus programas externos, y, al mismo tiempo, cuenta con un Código Ético y un Código de Conducta que deben cumplir todas las personas que trabajan en Cáritas.

6.9. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE

Cáritas Diocesana de Tenerife cuenta con un Plan de Comunicación que incluye un apartado sobre la igualdad de género en la Comunicación en el que se detalla minuciosamente el lenguaje sexista, transmisión de machismos, etc. Así mismo, se ha realizado y se cuenta con un Manual de Lenguaje Inclusivo y No Sexista conforme a una de las acciones recogidas del primer Plan de Igualdad de la Entidad y se cuenta con canales de comunicación interna y externa en el que se cuida la igualdad de género.

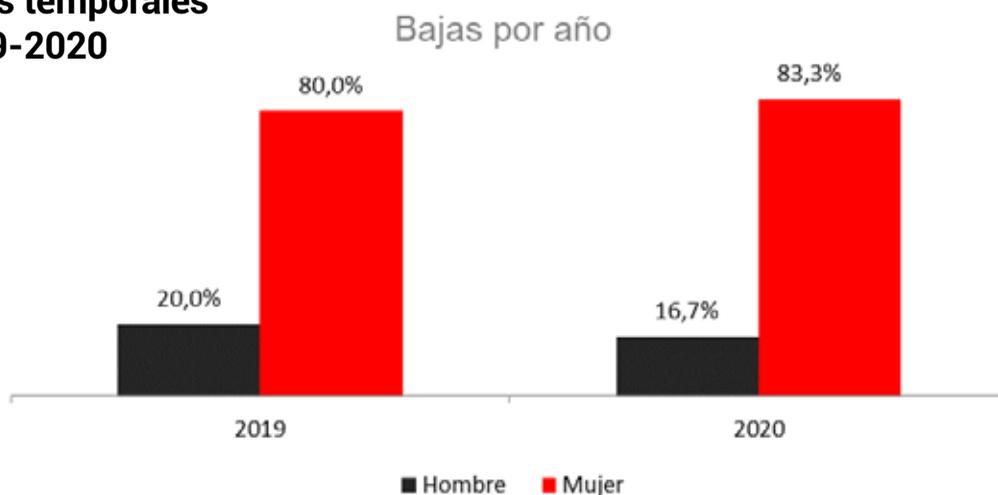


6.10. SEGURIDAD Y SALUD

Los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas en la entidad se organizan a través de la modalidad de Servicio de Prevención Ajeno, concretamente, mediante contrato con ASPY Prevención. De esta manera, Cáritas Diocesana de Tenerife cuenta con un Plan de Prevención de Riesgos Laborales que para su aplicación incluye la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva, dando así respuesta a lo establecido en la normativa: Estatuto de los Trabajadores (art. 4.2.d y art. 19.1); Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales; Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el reglamento de los Servicios de Prevención; Convenio Colectivo de acción e intervención social (art. 47 y art. 59).



Bajas temporales 2019-2020



Si analizamos cómo se distribuyen las bajas definitivas según el año y el total del sexo, vemos que en 2019 se dieron el 20,0% de las bajas de los hombres, mientras que el porcentaje más alto de bajas de las mujeres (83,3%) se sitúa en 2020.

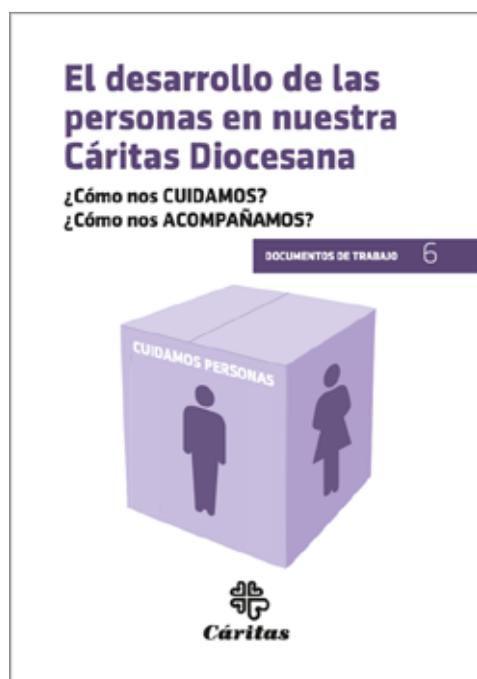
Año de baja	Sobre tramo			sobre total sexo		Sobre total bajas			
	Hombre	Mujer	Total general	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer		
2019	2	8	10	20,0%	80,0%	66,7%	61,5%	12,5%	50,0%
2020	1	5	6	16,7%	83,3%	33,3%	38,5%	6,3%	31,3%
Total general	3	13	16	18,8%	81,3%	100,0%	100,0%	18,8%	81,3%

6.11. CULTURA

Las personas que trabajan en Cáritas Española y por extensión en Cáritas Diocesana de Tenerife se rigen por un marco de acción general.

En este marco existen una serie de documentos que desarrollan la cultura de la entidad. Significativamente encontramos **“Las personas que Trabajan en Cáritas”** y **“El Desarrollo de las personas en nuestra Cáritas Diocesana”**.

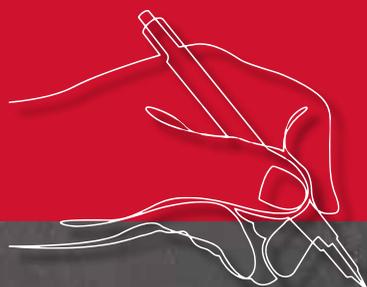
En **“Las personas que trabajamos en Cáritas”** se detallan los principios identitarios de la entidad y el itinerario de las personas en la misma mientras que en **“El desarrollo en nuestras Cáritas Diocesana”** se recogen las orientaciones a tener en cuenta en el cuidado y acompañamiento de las personas en la entidad.



Ámbito de la empresa	Áreas de mejora	Puntos Fuertes
Cultura y estrategia	Difundir el compromiso de la Dirección con la igualdad y las personas tanto interna como externamente.	CÁRITAS D. TENERIFE es una entidad que no discrimina a las personas en ningún ámbito.
Selección y contratación	El proceso de selección y contratación no está acabado, no presenta ninguna pauta que recoja los valores de la igualdad y no se ha comunicado.	La percepción generalizada es que la selección se realiza de forma objetiva, aunque no se conoce el detalle del proceso.
Promoción	No existe un registro de promociones internas, ni una política escrita que recoja las casuísticas. Un porcentaje mínimo de mujeres percibe que falta equidad.	El proceso de promoción se percibe como objetivo.
Formación	No existe un criterio de equilibrio en cuanto a la formación que se ofrece y no se ha dado ninguna formación en prejuicios, sesgos e igualdad.	Se percibe que los criterios de formación no discriminan a ninguna persona por razón de sexo.
Condiciones laborales	Se observa un elevado número de contratos eventuales, mayor número de contratos eventuales en mujeres.	La contratación y la jornada se adecúa al proceso de trabajo por proyectos.
Representación	Hay pocas posiciones que tengan al menos 3 personas para constituir una masa crítica para analizar. Aunque hemos identificado algunos puestos en los que se podría intentar una contratación más equilibrada, siempre que sea posible.	Las mujeres se distribuyen de forma diferenciada en la mayoría de las áreas.
Retribución	No existe el registro de salarios exigido por el RD 6/2019.	Los salarios de la empresa cumplen con la normativa establecida y no tienen brecha salarial.
Conciliación	No existe un documento o un apartado que recoja todas medidas de conciliación.	Se percibe a CÁRITAS D. TENERIFE como una entidad en la que es posible conciliar la vida laboral y personal. Se hacen importantes esfuerzos para solucionar las situaciones individuales.
Prevención acoso	No hay un protocolo para la prevención del acoso definido y comunicado a todo el personal.	La organización no ha tenido situaciones de acoso en los últimos años.
Salud y PRL	Se debería incorporar los valores de la equidad en el contenido de PRL.	La entidad cuenta con una política de PRL afianzada.
Comunicación y Lenguaje	Se debe trabajar activamente en la comunicación de la igualdad, con énfasis en el uso del lenguaje no sexista.	Existen diferentes canales de comunicación en la entidad.
Entorno físico e indumentaria	Se debería velar por el mantenimiento de los espacios físicos respetuosos para todas las personas.	La entidad cuenta con instalaciones satisfactorias para el desarrollo del trabajo en igualdad.



7. AUDITORÍA RETRIBUTIVA



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

7.2. Conclusiones auditoría

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

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

- 1) Recogida y tratamiento de información cualitativa y cuantitativa
- 2) Estudio de la clasificación profesional existente en la entidad
- 3) Estudio del sistema retributivo existente en la entidad
- 4) Revisión del procedimiento de valoración de puestos de trabajo
- 5) Estudio estadístico de los datos
- 6) Consideración de otros factores relevantes

- 7) Redacción del informe de diagnóstico
- 8) Propuesta de acciones correctoras de las brechas existentes como medidas del plan de igualdad

7.1. SISTEMA ANALÍTICO UTILIZADO PARA LA VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Tal y como establece el art. 4 del precitado Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, en relación con lo establecido en el art. 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo sean equivalentes a:

1. Se entienden por naturaleza de las funciones o tareas el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido por la ley o en el convenio colectivo, como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.
2. Se entienden por condiciones educativas las que se correspondan con cualificaciones regladas que guarden relación con el desarrollo de la actividad.
3. Se entienden por condiciones profesionales y de formación aquellas que puedan servir para acreditar la

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

cualificación de las personas trabajadoras, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.

4. Se entienden por condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desarrollo de la actividad.

A tales efectos, podrán ser relevantes, entre otros factores y condiciones, con carácter no exhaustivo sino meramente enunciativo, la penosidad y dificultad, las posturas forzadas, los movimientos repetitivos, la destreza, la minuciosidad, el aislamiento, la responsabilidad tanto económica como relacionada con el bienestar de las personas, la polivalencia o definición extensa de obligaciones, las habilidades sociales, las habilidades de cuidado y atención a las personas, la capacidad de resolución de conflictos o la capacidad de organización, en la medida en que satisfagan las exigencias de adecuación, totalidad y objetividad a que se refiere el apartado siguiente en relación con el puesto de trabajo a valorar.

Una correcta valoración de puestos de trabajo requiere que se apliquen los **criterios de adecuación, totalidad y objetividad**. La adecuación implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria. La totalidad implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto de trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore. La objetividad implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.

La Entidad cuenta con una Valoración de puestos de trabajo (en adelante VPT) a 8 de Abril 2022.

La Entidad dispone de la descripción escrita de los puestos de trabajo, con perspectiva de género.

Todos los puestos de trabajo feminizados se describen con el mismo nivel de detalle que los puestos de trabajo masculinizados. En el Manual de VPT, se integra factores y subfactores de valoración objetivamente definidos y aplicables en todos los puestos de trabajo.

Se comprueba que todos los puestos de trabajo están valorados de manera objetiva, teniendo en cuenta factores como cualificaciones formales e informales;

habilidades y esfuerzos físicos, mentales y psicológicos; y responsabilidades.

Se comprueba que se ha llevado a cabo la tarea de agrupar los trabajos de igual valor masculinizados y feminizados con objeto de determinar si reciben una retribución igual.

Se comprueba que los pesos de los factores se sitúan entre estos abanicos porcentuales establecido por la OIT:

- Conocimiento y aptitudes (formación académica, idiomas, comunicación, conocimientos informáticos, acción comercial, experiencia, orientación al cliente y colaboración): entre 20% y 35%.
- Responsabilidad (organización del trabajo, gestión de equipos y delivery): entre 25% y 40%.
- Esfuerzo (mejora continua, concentración y esfuerzo emocional- plazos): entre 15 y 25%.
- Condiciones de trabajo (turnicidad + disponibilidad, viajes y fines de semana): entre 5 y 15% .

Se comprueba que, la descripción de los puestos de trabajo ha sido neutra y no se han tenido en cuenta características o tareas asociadas a estereotipos de género, ni de hombres ni de mujeres.

Revisadas las características del puesto, aseguramos que todas ellas son suficientemente diferentes, para evitar una doble valoración.

Se comprueba que la asignación del nivel de exigencia para cada factor se ha hecho de modo equitativo, fijándose exclusivamente en las características del puesto, y sin tener en cuenta si dichos puestos están masculinizados o feminizados.

7.2. CONCLUSIONES AUDITORÍA

La plantilla de Cáritas Diocesana de Tenerife cuenta con una política retributiva justa que no discrimina a las personas por razón de sexo. La brecha observada en las retribuciones totales de la entidad es del 5%, siendo bastante inferior de la brecha promedio en España y en Europa, del 19,5% y el 16% respectivamente.

El salario base representa alrededor del 85% de las retribuciones totales de la plantilla. La brecha para el salario base es del 1% a favor de las mujeres. La brecha de los complementos es más elevada, del 36%, pero los promedios percibidos son bastante bajos.

Si observamos escala a escala se observan brechas muy pequeñas, ratificando la consolidación del sistema retributivo implantado en la entidad. La escala que cuenta con una mayor brecha en la retribución total es la escala 12, personal técnico de administración. Esta escala que cuenta con dos hombres y cinco mujeres se observa una brecha del 19%.

Cabe destacar que la plantilla de Cáritas Diocesana de Tenerife está bastante feminizada, solo el 23,9% de la plantilla son hombres. Esto se debe al sector en el que desarrolla su actividad, no siendo una cuestión específica ni voluntaria de la entidad.

Las medidas que extraemos de esta auditoría se dirigen a mejorar los pequeños desequilibrios observados y a continuar manteniendo 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. Realizar la Valoración de puestos de trabajo con la Herramienta del Ministerio ayudará a crear agrupaciones justas. Estas mejoras se harán a la par que las acciones del Plan de Igualdad, por lo que se espera una mejora global en cuanto a la igualdad entre mujeres y hombres en la entidad.

8. CONCEPTO Y CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD

- 8.1. *Participación de las personas*
- 8.2. *Objetivos generales del plan*
- 8.3. *Objetivos específicos*
- 8.4. *Estrategia*
- 8.5. *Ejes de actuación*
- 8.6. *Acciones de igualdad*

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

Para ello, es necesario contemplar la implantación de medidas y acciones positivas entendidas, como los instrumentos necesarios para alcanzar la

igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres con el fin de superar situaciones de constatable desigualdad fáctica, que no han podido ser corregibles por la sola formulación del principio de igualdad jurídica o formal. Tal como establece la LOIEMH (Exposición de Motivos), tales medidas, por su carácter excepcional, sólo pueden ser aplicables en tanto subsistan dichas situaciones y para respetar el derecho a la igualdad y no discriminación reconocido en el artículo 14 de la Constitución Española, habrán de ser

razonables y proporcionados en relación con el objetivo perseguido en cada caso, que no puede ser otro que el de superar las situaciones de desigualdad de las mujeres en relación con los hombres en cada uno de los supuestos que se pretenda corregir con la aplicación de una acción positiva.

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

El alcance del presente plan comprende la totalidad de las 163 personas trabajadoras de Cáritas Diocesana de Tenerife.

Nombre y razón Social	CÁRITAS DIOCESANA DE TENERIFE
Forma jurídica	ONG
Actividad	Actividades de Servicios Sociales sin alojamiento
Sector	Otras actividades asociativas
Dirección (*)	C/ Juan Pablo II, número 23 38004 Santa Cruz de Tenerife
Teléfono	+34 922 27 72 12
Web	www.caritastenerife.org
Correo electrónico	direccion@caritastenerife.org
Persona de contacto	Juan Rognoni Escario - Director

Responsables	
Nombre del responsable de la entidad	Juan Rognoni Escario
Telf. Del responsable de la entidad	669025889
Nombre del responsable de igualdad	Ricardo Luis Iglesias San Gil
Telf. del responsable de igualdad	647516917

Actividad, organización y dimensión						
CNAE	9499					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	PROVINCIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE (ÁMBITO DIÓCESIS NIVARIENSE)					
Centros de Trabajo	(-)					
Dispone de departamento de personal	EQUIPO DE DESARROLLO DE PERSONAS					
RLT	Mujeres	7	Hombres	2	Total	9

8.1. PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS

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

La participación de la plantilla se completó con:

- Una encuesta online anónima en la que participaron un total de 78 personas, el 47,85% del personal.

- Un focus group con personal de la plantilla.

- Cuatro entrevistas a personal directivo.

8.2. OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN

Los objetivos del presente plan son:
Establecer los sistemas, políticas y normas de la organización para que éstas permitan mantener la igualdad de oportunidades y la conciliación como principio transversal de Cáritas Diocesana de Tenerife, 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).

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.

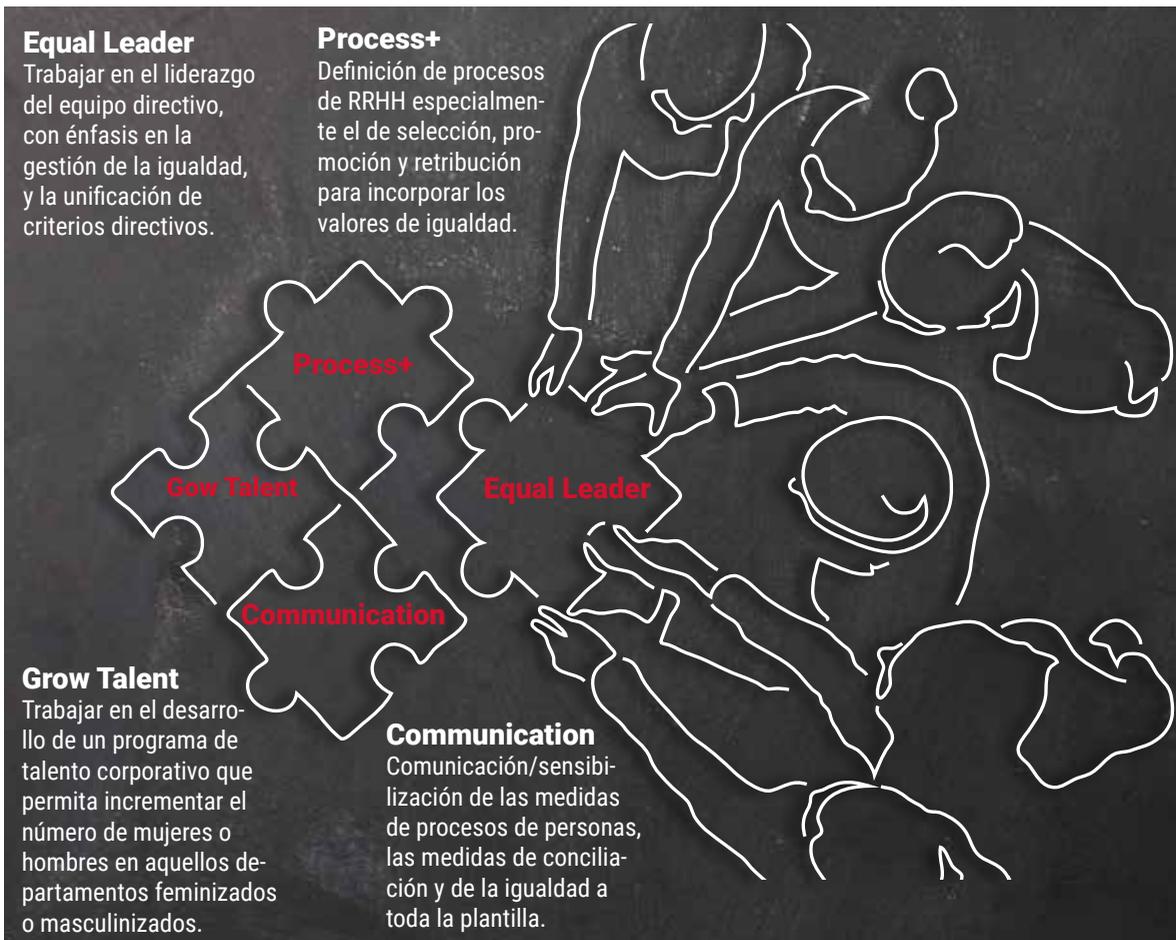
8.3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

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

Ámbito	Objetivos específicos
1. Cultura Organizacional y Estrategia	1. Difundir una cultura de la entidad 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/a 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 los 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.

<p>9. Prevención acoso y violencia de género</p>	<p>9. Garantizar que la entidad es un entorno libre de acoso sexual y por razón de sexo. 10. Divulgar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de la violencia de género contribuyendo, así, en mayor medida a su protección. 11. Actualización y divulgación de protocolos específicos por acoso sexual o de género.</p>
<p>10. Salud y PRL</p>	<p>12. Garantizar que se consideran las especificidades de la mujer y su salud en la política de Seguridad y Salud.</p>
<p>11. Comunicación y Lenguaje</p>	<p>13. Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla.</p>

8.4. ESTRATEGIA



8.5. EJES DE ACTUACIÓN

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

- Cultura y estrategia
- Seguimiento y evaluación
- Selección y contratación
- Clasificación profesional y promoción
- Formación y desarrollo
- Representatividad
- Retribución
- Conciliación
- Condiciones laborales
- Representatividad
- Prevención acoso, protección ante la violencia de género y protección colectivos LGTBIQ+
- Seguridad y Salud
- Comunicación y Lenguaje

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

8.6. ACCIONES DE IGUALDAD

CULTURA Y ESTRATEGIA

CÓDIGO ACCIÓN: 1.1. Difundir las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.		CULTURA ORGANIZACIONAL Y ESTRATEGIA
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 y voluntariado de Cáritas Diocesana de Tenerife.	
PERSONA/S RESPONSABLES	Equipo de Desarrollo 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	Desde el inicio y a lo largo de toda la vigencia del Plan.	
CONTROL Y SEGUIMIENTO	Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan.	
CÓDIGO ACCIÓN: 1.2. Incluir el Plan de Igualdad en la Memoria Anual.		CULTURA ORGANIZACIONAL Y ESTRATEGIA
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Dedicar un espacio en la Memoria Anual de actividades a las políticas de igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de los resultados obtenidos cuando se hayan ejecutado.		
PERSONAS DESTINATARIAS	Agentes de Cáritas y público en general (Sociedad).	
PERSONA/S RESPONSABLES	Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan y Dpto. de Comunicación.	
RECURSOS	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. 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	Evidencia documental: Espacio dedicado a la igualdad en la Memoria.	
FECHA PROPUESTA	Anualmente, coincidente con la elaboración de la memoria anual.	
CONTROL Y SEGUIMIENTO	Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan.	

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 Cáritas Diocesana de Tenerife de nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

PERSONAS DESTINATARIAS	Empresas y entidades colaboradoras, proveedoras y usuarias de Cáritas Diocesana de Tenerife.
PERSONA/S RESPONSABLES	Dpto. de Administración y Dpto. de Comunicación.
RECURSOS	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos 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	Número de empresas colaboradoras informadas/ Número de empresas colaboradoras existentes = tiende a 1.
FECHA PROPUESTA	Durante el primer semestre desde la firma del Plan.
CONTROL Y SEGUIMIENTO	Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan.

CÓDIGO ACCIÓN: 1.4. Presentarse para la obtención del DIE (Distintivo de Igualdad en la Entidad).

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Recabar la información necesaria sobre este proceso y presentar la documentación para la obtención del DIE (Distintivo de Igualdad en la Entidad).

PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de Cáritas Diocesana de Tenerife
PERSONA/S RESPONSABLES	Equipo de Desarrollo y Agentes de Igualdad nombrados/as.
RECURSOS	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. 150€
ACCIONES CONCRETAS	Reunir toda la documentación necesaria para la presentación del expediente y ejecución de los trámites precisos para la obtención de este.
INDICADORES	Expediente presentado.
FECHA PROPUESTA	Último trimestre de 2026.
CONTROL Y SEGUIMIENTO	Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

CÓDIGO ACCIÓN: 2.1. Cuadro de mando de igualdad.		SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Creación de un cuadro de mando para la gestión de los indicadores de igualdad y definir herramientas de seguimiento y evaluación del plan.		
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de Cáritas Diocesana de Tenerife.	
PERSONA/S RESPONSABLES	Equipo de Seguimiento del Plan.	
RECURSOS	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Mixtos. 500€.	
ACCIONES CONCRETAS	A. Definición de cuadro de indicadores. B. Definir las fuentes de información y los sistemas de extracción de datos.	
INDICADORES	Evidencia documental del cuadro de mando.	
FECHA PROPUESTA	Durante los primeros 6 meses desde la firma del Plan.	
CONTROL Y SEGUIMIENTO	Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan.	

CÓDIGO ACCIÓN: 2.2. Reuniones de seguimiento de la Comisión de Igualdad.		SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Realizar, al menos, 2 reuniones anuales de la Comisión de Igualdad para evaluar el cumplimiento de las acciones del Plan.		
PERSONAS DESTINATARIAS	Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan.	
PERSONA/S RESPONSABLES	Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan.	
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	A. Evidencia documental: Actas de las reuniones. B. Evidencia documental: Apartado en el acta en la que se revise el informe de seguimiento del Plan.	
FECHA PROPUESTA	En cada semestre respectivo desde la firma del Plan.	
CONTROL Y SEGUIMIENTO	Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan.	

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

CÓDIGO ACCIÓN: 3.1. Ofertas de empleo no sexistas.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Evitar que, en las ofertas de empleo de la Entidad, publicadas por cualquier medio, se incluyan términos, expresiones o imágenes que puedan suponer discriminación por razón de sexo o género. Se incluirá en las ofertas de empleo la mención expresa del compromiso de la Entidad con la Igualdad de Oportunidades (frase o slogan).

PERSONAS DESTINATARIAS	Personal interno de Cáritas Diocesana de Tenerife o externo que participe en un proceso de selección o contratación.
PERSONA/S RESPONSABLES	Equipo de Desarrollo.
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	A. Número de ofertas revisadas / Número de ofertas totales= tiende a 1. B. Elaboración de un soporte documental par el registro de los datos.
FECHA PROPUESTA	A lo largo de la vigencia del Plan.
CONTROL Y SEGUIMIENTO	Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan.

CÓDIGO ACCIÓN: 3.2. Redactar un procedimiento de Selección y Contratación.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Redactar un Protocolo de Selección y Contratación que recoja todas las casuísticas de forma objetiva y neutra y acorde a los principios de este Plan.

PERSONAS DESTINATARIAS	Personas candidatas y plantilla de Cáritas Diocesana de Tenerife.
PERSONA/S RESPONSABLES	Equipo de Desarrollo.
RECURSOS	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. 400€.
ACCIONES CONCRETAS	Definir y redactar el Protocolo de Selección y Contratación del nuevo personal que vaya desde la detección de la necesidad de la contratación a la culminación y acogida del nuevo trabajador o trabajadora.
INDICADORES	Evidencia documental del procedimiento redactado y aplicado.
FECHA PROPUESTA	A lo largo del ejercicio 2023.
CONTROL Y SEGUIMIENTO	Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan.

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

CÓDIGO ACCIÓN: 3.3. Formar a las personas responsables de selección en igualdad de oportunidades.		SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Informar y formar a las personas responsables que realizan selecciones sobre procedimiento de selección no sexista creado al efecto.		
PERSONAS DESTINATARIAS	Responsables de Selección.	
PERSONA/S RESPONSABLES	Equipo de Desarrollo y Departamento de Formación.	
RECURSOS	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. Aprox. 100€ año.	
ACCIONES CONCRETAS	Impartir las formaciones necesarias sobre el nuevo procedimiento de selección no sexista a todas aquellas personas que participen en el proceso de selección.	
INDICADORES	Número de personas responsables de procesos de selección formadas / Número de personas responsables de proceso de selección = tiende a 1.	
FECHA PROPUESTA	Durante los seis primeros meses de 2023.	
CONTROL Y SEGUIMIENTO	Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan.	

CÓDIGO ACCIÓN: 3.4. Informar a las nuevas personas empleadas sobre el compromiso con la igualdad de oportunidades de la Entidad.		SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Informar a las nuevas personas empleadas de los temas relacionados con las políticas de Igualdad vigentes en la Entidad. Incluir los temas de igualdad de oportunidades en el Manual de Acogida que se debe elaborar para toda la plantilla.		
PERSONAS DESTINATARIAS	Nuevas incorporaciones y plantilla en general de Cáritas Diocesana de Tenerife.	
PERSONA/S RESPONSABLES	Equipo de Desarrollo.	
RECURSOS	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. Aprox. 100€ año.	
ACCIONES CONCRETAS	A. Informar a las nuevas personas empleadas sobre el compromiso con la igualdad de oportunidades de la Entidad. B. Incluir los temas de igualdad de oportunidades en el Manual de Acogida que se debe elaborar para toda la plantilla.	
INDICADORES	A. Número de mujeres y hombres incorporados e informados / Número total de incorporaciones= tiende a 1. B. Evidencia documental: manual de acogida.	
FECHA PROPUESTA	A lo largo de la vigencia del Plan.	
CONTROL Y SEGUIMIENTO	Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan.	

PROMOCIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

PROMOCIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

CÓDIGO ACCIÓN: 4.1. Registro de información estadística desagregada por sexo sobre las personas que se presentan a los procesos de promoción.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Crear un registro de información estadística desagregada por sexo sobre las personas que se presentan a los procesos de promoción.

PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de Cáritas Diocesana de Tenerife.
PERSONA/S RESPONSABLES	Equipo de Secretaría General.
RECURSOS	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción: Externos. 3.000€.
ACCIONES CONCRETAS	<ul style="list-style-type: none"> A. Creación de una herramienta que permita registrar los datos de las personas que se presentan a los procesos de promoción desagregados por sexo. B. Garantizar que las personas que estén en excedencia o permisos puedan acceder al proceso de promoción.
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> A. (1) Evidencia de herramienta digital de registro. A. (2) Datos desagregados por sexos de personas que optan a procesos de promoción. B. Número de personas en excedencia o permiso informadas de los procesos de promoción / Número de personas en excedencia o permiso = tiende a 1.
FECHA PROPUESTA	A lo largo de la vigencia del plan.
CONTROL Y SEGUIMIENTO	Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan.

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

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Publicar, por los medios habituales de la Entidad, las vacantes internas o procesos de selección interna que surjan de manera que, las personas que cumplan los requisitos del puesto que se ha ofertado, puedan presentarse al mismo sin problemas.

PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de Cáritas Diocesana de Tenerife.
PERSONA/S RESPONSABLES	Equipo de Desarrollo.
RECURSOS	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción: Externos. 3.000€.
ACCIONES CONCRETAS	<p>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.</p> <p>B. Crear un documento único que recoja los requisitos de la promoción.</p>
INDICADORES	<p>A. Número De vacantes publicadas/ Número de vacantes generadas = tiende a 1.</p> <p>B. Evidencia documental que recoja los requisitos de promoción.</p>
FECHA PROPUESTA	A lo largo de la vigencia del Plan.
CONTROL Y SEGUIMIENTO	Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan.

PROMOCIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

CÓDIGO ACCIÓN: 4.3. Aplicar acciones de discriminación positiva en el proceso de promoción.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

En igualdad de condiciones y méritos, en cualquier proceso de promoción, tendrán preferencia las personas del sexo menos representado en aquella área, departamento o grupo.

PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de Cáritas Diocesana de Tenerife.
PERSONA/S RESPONSABLES	Equipo de Desarrollo y Equipo Directivo.
RECURSOS	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción: Externos. 3.000€.
ACCIONES CONCRETAS	Aplicar medidas de discriminación positiva a igualdad competencial en las áreas subrepresentadas por alguno de los sexos.
INDICADORES	Número de veces en que se ha aplicado esta medida de acción positiva / Número de procesos de promoción a áreas con subrepresentación.
FECHA PROPUESTA	A lo largo de la vigencia del Plan.
CONTROL Y SEGUIMIENTO	Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan.

PROMOCIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

FORMACIÓN Y PLAN DE CARRERA

FORMACIÓN Y PLAN DE CARRERA

CÓDIGO ACCIÓN: 5.1. Acción formativa en igualdad para toda la plantilla de Cáritas Diocesana de Tenerife.	
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Desarrollar la formación online o presencial sobre la igualdad, los estereotipos, sesgos inconscientes y la prevención del acoso para toda la plantilla.	
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de Cáritas Diocesana de Tenerife.
PERSONA/S RESPONSABLES	Departamento de Formación y Espiritualidad.
RECURSOS	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción: Externos. 3.000€.
ACCIONES CONCRETAS	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> A. (1)Número de cursos con módulos de igualdad impartidos. A. (2)Número de personas formadas / Número de personas en plantilla = tiende a 1. B. Número personas formadas / Número personas de la comisión = tiende a 1. C. Número personas formadas / Número personas nuevas incorporadas = tiende a 1.
FECHA PROPUESTA	A lo largo de toda la vigencia del Plan.

CONTROL Y SEGUIMIENTO	Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan.
------------------------------	--

CÓDIGO ACCIÓN: 5.2. Adecuar el material de formación a la perspectiva del Plan de Igualdad.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Revisar y, en su caso, adecuar desde la perspectiva del Plan de Igualdad 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 Tenerife
PERSONA/S RESPONSABLES	Departamento de Formación y Espiritualidad.
RECURSOS	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Mixtos. Aprox. 1.500€.
ACCIONES CONCRETAS	Revisión de todo el material de formación.
INDICADORES	A. Número de cursos revisados / Número de cursos realizados = tiende a 1. B. Número de manuales-materiales revisados / Número de manuales-materiales existentes = tiende a 1.
FECHA PROPUESTA	A partir de la aprobación del Plan en cada curso, conforme se vayan produciendo las acciones formativas.
CONTROL Y SEGUIMIENTO	Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan.

FORMACIÓN Y PLAN DE CARRERA

CÓDIGO ACCIÓN: 5.3. Hacer un seguimiento de la formación de la plantilla.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Realizar un seguimiento, desde la perspectiva de género, de las acciones formativas ofertadas por la Entidad y la participación en las mismas desagregada por sexos.

PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de Cáritas Diocesana de Tenerife
PERSONA/S RESPONSABLES	Departamento de Formación y Espiritualidad.
RECURSOS	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos.
ACCIONES CONCRETAS	Desagregar los datos por sexo.
INDICADORES	Número de hombres formados y número de mujeres formadas / número total de la plantilla.
FECHA PROPUESTA	A lo largo de la vigencia del Plan.
CONTROL Y SEGUIMIENTO	Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan.

FORMACIÓN Y PLAN DE CARRERA

REPRESENTATIVIDAD

REPRESENTATIVIDAD

CÓDIGO ACCIÓN: 6.1. Realizar un seguimiento de las personas que se presentan a las vacantes desagregado por sexo.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Realizar un seguimiento de la información de las vacantes ofertadas, las candidaturas recibidas, las personas participantes en el proceso.

PERSONAS DESTINATARIAS	Participantes en los procesos de selección tanto interna como externa.
PERSONA/S RESPONSABLES	Equipo de Desarrollo.
RECURSOS	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. 200€ anuales.
ACCIONES CONCRETAS	<ul style="list-style-type: none"> A. Informar al personal sobre las vacantes creadas. B. Registrar la cantidad de hombres y mujeres que se postulan a cada puesto.
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> A. Número de vacantes informadas / Número de vacantes creadas. B. Evidencia documental de registros desagregada por sexo.
FECHA PROPUESTA	A lo largo de la vigencia del Plan.
CONTROL Y SEGUIMIENTO	Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan.

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 sexo menos representado.

PERSONAS DESTINATARIAS	Todas las personas que se presenten a procesos internos o externos.
PERSONA/S RESPONSABLES	Equipo de Desarrollo.
RECURSOS	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. 250 € anuales.
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	<ul style="list-style-type: none"> A. Número de áreas analizadas / Número de áreas existentes = tiende a 1. B. Número de hombres contratados en áreas subrepresentadas por hombres / Número de áreas subrepresentadas por hombres. C. Número de mujeres contratadas en áreas subrepresentadas por mujeres/ Número de áreas subrepresentadas por mujeres.
FECHA PROPUESTA	A lo largo de la vigencia del Plan.
CONTROL Y SEGUIMIENTO	Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan.

REPRESENTATIVIDAD

RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

CÓDIGO ACCIÓN: 7.1. Revisar y mantener actualizada la valoración de puestos de trabajo conforme a la herramienta del ministerio.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Revisar y mantener actualizada la valoración de puestos de trabajo con la herramienta del ministerio y con perspectiva de género.

PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla Cáritas Diocesana de Tenerife.
PERSONA/S RESPONSABLES	Equipo de Desarrollo.
RECURSOS	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción.
ACCIONES CONCRETAS	Revisar y mantener actualizada la valoración de puestos de trabajo conforme a las novedades legislativas aplicables.
INDICADORES	Evidencia documental de la herramienta de valoración de puestos de trabajo cumplimentada.
FECHA PROPUESTA	A lo largo de la vigencia del Plan.
CONTROL Y SEGUIMIENTO	Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan.

RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

CÓDIGO ACCIÓN: 7.2. Elaboración de un procedimiento de revisión y/o actualización de las descripciones de puestos de trabajo.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

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

PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de Cáritas Diocesana de Tenerife.
PERSONA/S RESPONSABLES	Equipo de Desarrollo.
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	Evidencia documental del procedimiento.
FECHA PROPUESTA	A lo largo del año 2024.
CONTROL Y SEGUIMIENTO	Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan.

RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

CÓDIGO ACCIÓN: 7.3. Adecuar las modificaciones funcionales a los grupos profesionales que correspondan.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Revisar que las personas estén adecuadamente encuadradas en los grupos profesionales cuando se realicen modificaciones funcionales.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de Cáritas Diocesana de Tenerife.
PERSONA/S RESPONSABLES:	Equipo de Desarrollo.
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción.
ACCIONES CONCRETAS:	Supervisar que cualquier modificación funcional conlleve una revisión del grupo profesional conforme a la descripción del puesto de trabajo.
INDICADORES:	Número de modificaciones funcionales supervisadas / Número de modificaciones funcionales realizadas.
FECHA PROPUESTA:	A lo largo de la vigencia del Plan.
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan.

RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

CÓDIGO ACCIÓN: 7.4. Crear nuevas descripciones de puesto de trabajo cuando se precise.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

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

PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de Cáritas Diocesana de Tenerife.
PERSONA/S RESPONSABLES	Equipo de Desarrollo.
RECURSOS	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción.
ACCIONES CONCRETAS	Elaborar nuevas descripciones de puesto de trabajo cuando sea necesario.
INDICADORES	Evidencia documental de las nuevas descripciones de puesto generadas.
FECHA PROPUESTA	A largo de la vigencia del Plan.
CONTROL Y SEGUIMIENTO	Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan.

RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

CÓDIGO ACCIÓN: 8.1. Informar sobre Conciliación: cambios en la legislación y las mejoras de la Entidad.		CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Utilizar los canales de comunicación interna habituales de la Entidad para informar sobre las medidas de conciliación existentes y especialmente las que impliquen a la igualdad.		
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de Cáritas Diocesana de Tenerife.	
PERSONA/S RESPONSABLES	Equipo de Desarrollo y Dpto. de Comunicación.	
RECURSOS	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. 300€.	
ACCIONES CONCRETAS	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> A. (1) Evidencia documental que recoja número de acciones legales publicadas por el Gobierno relacionadas con la conciliación. A. (2) Número de novedades legislativas gubernamentales registradas. B. Número de novedades legislativas gubernamentales informadas al personal / Número de novedades legislativas gubernamentales publicadas. 	
FECHA PROPUESTA	A lo largo de la vigencia del Plan.	
CONTROL Y SEGUIMIENTO	Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan.	

CÓDIGO ACCIÓN: 8.2. Detectar e implantar otras posibles medidas de conciliación.	
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Estudiar las posibilidades que se puedan aplicar en materia de jornada y concreción horaria para los diferentes colectivos de la entidad a raíz de las solicitudes de los/las empleados/as.	
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de Cáritas Diocesana de Tenerife.
PERSONA/S RESPONSABLES	Equipo de Desarrollo y Equipo Directivo.
RECURSOS	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Mixtos. 1.200€
ACCIONES CONCRETAS	<ul style="list-style-type: none"> 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.
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> A. (1) Número de personas que han solicitado una medida de conciliación desagregada por sexo. A. (2) Número de medidas aplicadas / Número de medidas solicitadas B. Registro documental de las medidas concretas que se solicitan / las medidas concretas que se aplican (pudiendo agruparse por categorías según el tipo de medidas).
FECHA PROPUESTA	A lo largo de la vigencia del Plan.
CONTROL Y SEGUIMIENTO	Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan.

CONCILIACIÓN Y CORESPONSABILIDAD DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

PREVENCIÓN ACOSO, PROTECCIÓN ANTE LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y PROTECCIÓN AL COLECTIVO LGTBIQ+

CÓDIGO ACCIÓN: 9.1. Protocolo de Acoso.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Informar a toda la plantilla sobre la existencia del Protocolo para la Prevención y Actuación en caso de Acoso Moral, Sexual y por Razón de Sexo.

PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla Cáritas Diocesana de Tenerife y también resto de agentes que colaboran en la Entidad.
PERSONA/S RESPONSABLES	Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan y Dpto. de Comunicación.
RECURSOS	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción: Internos. Aprox. 500€.
ACCIONES CONCRETAS	A. Publicar el Protocolo por los canales ordinarios de la Entidad, garantizando que llegue a toda la plantilla y sea de fácil acceso.
INDICADORES	A. Evidencia documental de la difusión del Protocolo y fácil localización para el uso de toda la plantilla y el resto de agentes.
FECHA PROPUESTA	A lo largo de la vigencia del Plan.
CONTROL Y SEGUIMIENTO	Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan.

PREVENCIÓN ACOSO, PROTECCIÓN ANTE LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y PROTECCIÓN

CÓDIGO ACCIÓN: 9.2. Protocolo de Protección a las Víctimas de Violencia de Género.		PREVENCIÓN ACOSO, PROTECCIÓN ANTE LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y PROTECCIÓN COLECTIVO LGTBI
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Elaborar un Protocolo sobre 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 Tenerife.	
PERSONA/S RESPONSABLES	Equipo Directivo.	
RECURSOS	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Mixtos. Aprox. 600€.	
ACCIONES CONCRETAS	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> A. Evidencia documental del Protocolo. B. Evidencia documental de la difusión del Protocolo y fácil localización para el uso de toda la plantilla. 	
FECHA PROPUESTA	A lo largo del ejercicio 2023.	
CONTROL Y SEGUIMIENTO	Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan.	
CÓDIGO ACCIÓN: 9.3. Incluir la violencia sexual en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras.		PREVENCIÓN ACOSO, PROTECCIÓN ANTE LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y PROTECCIÓN COLECTIVO LGTBI
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 la plantilla.		
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de Cáritas Diocesana de Tenerife.	
PERSONA/S RESPONSABLES	Equipo de Desarrollo y Servicio de Prevención Ajeno.	
RECURSOS	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción: Internos. Aprox. 400€	
ACCIONES CONCRETAS	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> A. Evidencia documental de la inclusión de la violencia sexual en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo entre los riesgos laborales concurrentes. B. Número de personas trabajadoras informadas / N.º total de personas trabajadoras = tiende a 1. C. Número de personas trabajadoras formadas / N.º total de personas trabajadoras en plantilla = tiende a 1. 	
FECHA PROPUESTA	A lo largo de la vigencia del Plan.	
CONTROL Y SEGUIMIENTO	Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan.	

CÓDIGO ACCIÓN: 9.4. 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.

PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de Cáritas Diocesana de Tenerife.
PERSONA/S RESPONSABLES	Departamento de Formación y Equipo de Desarrollo.
RECURSOS	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción: Internos. Aprox. 1500€
ACCIONES CONCRETAS	Formar y sensibilizar a la plantilla contra las violencias sexuales.
INDICADORES	Número de personas trabajadoras formadas / número total de personas trabajadoras = tiende a 1.
FECHA PROPUESTA	A lo largo de la vigencia del Plan.
CONTROL Y SEGUIMIENTO	Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan.

PREVENCIÓN ACOSO, PROTECCIÓN ANTE LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y PROTECCIÓN COLECTIVO LGTBI

CÓDIGO ACCIÓN: 9.5. 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	Plantilla de Cáritas Diocesana de Tenerife
PERSONA/S RESPONSABLES	Departamento de Administración.
RECURSOS	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción: Internos. Aprox. 120€.
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	Número de empresas con contratos con la cláusula específica / Número de empresas proveedoras y/o usuarias de la entidad = tiende a 1.
FECHA PROPUESTA	A lo largo de la vigencia del Plan.
CONTROL Y SEGUIMIENTO	Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan.

PREVENCIÓN ACOSO, PROTECCIÓN ANTE LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y PROTECCIÓN COLECTIVO LGTBI

REPRESENTATIVIDAD

CÓDIGO ACCIÓN: 10.1. Revisar las variables por sexo en Prevención de Riesgos Laborales.		SEGURIDAD Y SALUD
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Considerar las variables relacionadas con la mujer, 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 cualquier problema de salud específico.		
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de Cáritas Diocesana de Tenerife.	
PERSONA/S RESPONSABLES	Equipo Desarrollo y Servicio de Prevención.	
RECURSOS	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción: Mixtos. Aprox. 1.000€.	
ACCIONES CONCRETAS	Revisar que las evaluaciones de riesgo por puesto de trabajo se tengan en consideración las variables de evaluación por sexo (incluidos los psicosociales).	
INDICADORES	Evidencia documental de las evaluaciones de puesto.	
FECHA PROPUESTA	A lo largo de la vigencia del Plan.	
CONTROL Y SEGUIMIENTO	Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan.	

CÓDIGO ACCIÓN: 10.2. Protección al embarazo y la lactancia.		SEGURIDAD Y SALUD
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Revisar e informar del contenido del protocolo de riesgos durante el embarazo y la lactancia natural.		
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de Cáritas Diocesana de Tenerife.	
PERSONA/S RESPONSABLES	Equipo de Desarrollo y Servicio de Prevención Ajeno.	
RECURSOS	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Mixtos. Aprox. 700€	
ACCIONES CONCRETAS	Proponer junto con el Servicio de Prevención ajeno las medidas más adecuadas que protejan a las mujeres gestantes.	
INDICADORES	Evidencia documental de las medidas propuestas.	
FECHA PROPUESTA	A lo largo de la vigencia del Plan.	
CONTROL Y SEGUIMIENTO	Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan.	

COMUNICACIÓN Y LENGUAJE

CÓDIGO ACCIÓN: 11.1. Poner a disposición de la plantilla canales de comunicación.	
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Facilitar el conocimiento o, en su caso crear, canales de comunicación adecuados para que la plantilla pueda realizar propuestas o expresar opiniones (correo electrónico, encuesta de clima, etc.).	
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de Cáritas Diocesana de Tenerife.
PERSONA/S RESPONSABLES	Dpto. de comunicación y Equipo de Desarrollo.
RECURSOS	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Mixtos. 400€
ACCIONES CONCRETAS	<ul style="list-style-type: none"> A. Revisar los recursos de comunicación interna existentes y valorar su efectividad. En caso necesario, proponer nuevos medios más efectivos. B. Publicitar y recordar los espacios de comunicación interna.
INDICADORES	<ul style="list-style-type: none"> A. Número de recursos de comunicación interna revisados/ Número de recursos de comunicación existentes = tiende a 1. B. Número de espacios de comunicación publicitados/ número de espacios existentes.
FECHA PROPUESTA	A lo largo de la vigencia del Plan.
CONTROL Y SEGUIMIENTO	Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan.

CÓDIGO ACCIÓN: 11.2. Difusión de un manual de lenguaje no sexista.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Difusión de un libro de estilo de lenguaje no sexista.

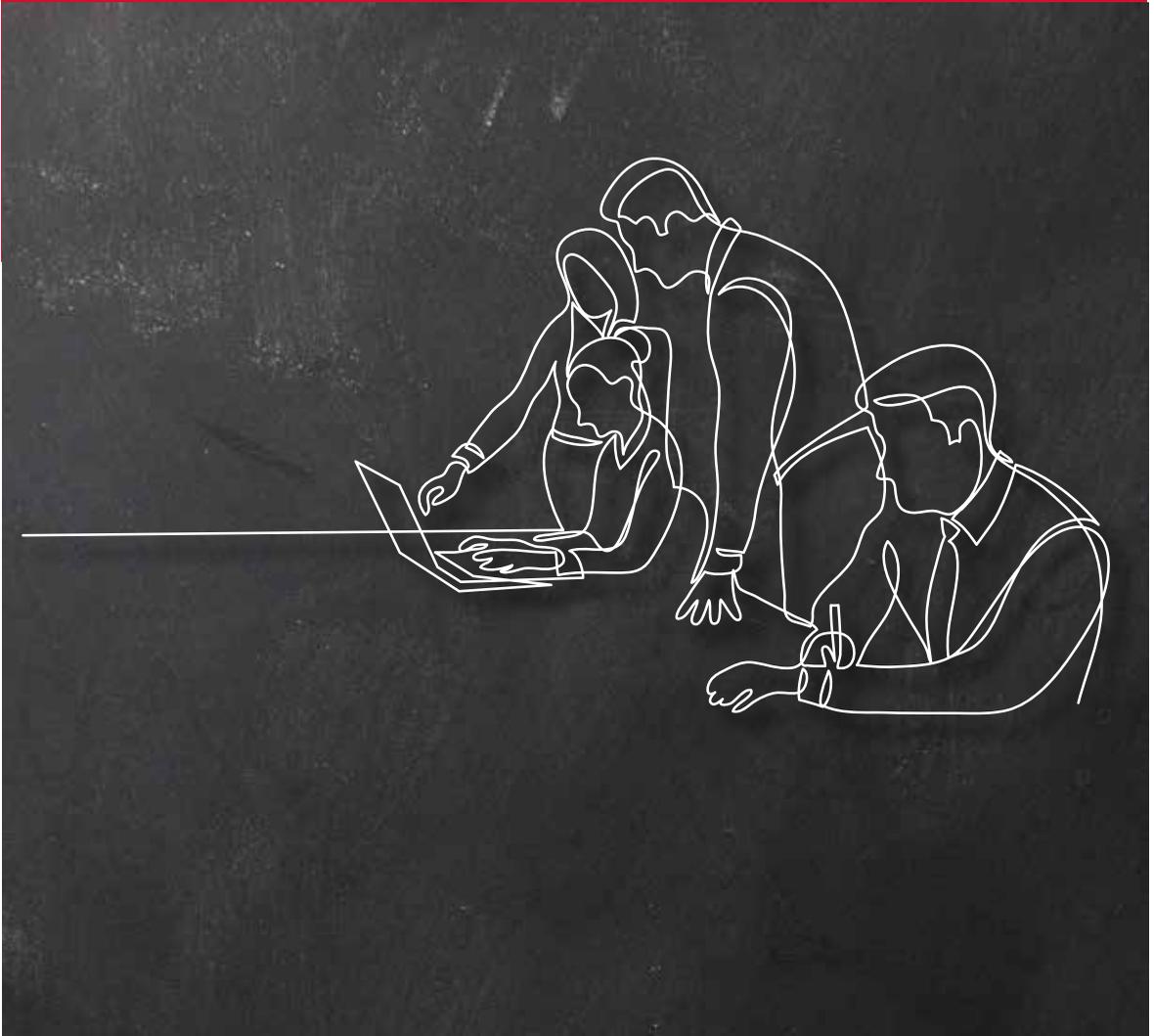
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla de Cáritas Diocesana de Tenerife.
PERSONA/S RESPONSABLES	Dpto. de Comunicación y la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan.
RECURSOS	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. Aprox. 500€.
ACCIONES CONCRETAS	A. Difusión a toda la plantilla. B. Seguimiento de su implantación.
INDICADORES	A. Evidencia documental de la difusión a toda la plantilla. B. Registro de incidencias serias detectadas en la no utilización del manual.
FECHA PROPUESTA	A lo largo de toda la vigencia del Plan.
CONTROL Y SEGUIMIENTO	Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan.

CÓDIGO ACCIÓN: 11.3		COMUNICACIÓN Y LENGUAJE
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Garantizar un uso neutro en todas las comunicaciones internas y externas. Revisar el lenguaje, imágenes y estereotipos en los documentos corporativos.		
PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de Cáritas Diocesana de Tenerife.	
PERSONA/S RESPONSABLES:	Dpto. de comunicación.	
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción: Mixtos. Aprox.600€	
INDICADORES:	Número de materiales revisados / Número total de materiales considerados para revisar.	
FECHA PROPUESTA:	Desde el inicio de la vigencia del Plan.	
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad	





9. CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN



10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

10.1. Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan

10.2. Equipo de Igualdad

10.3. Agentes de igualdad

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

El seguimiento y evaluación del II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de

Cáritas Diocesana de Tenerife, permitirá conocer el impacto y los resultados obtenidos en las distintas áreas de actuación durante su implementación y desarrollo.

El seguimiento y la evaluación del Plan posibilitarán su avance y corrección, proporcionando la flexibilidad necesaria para su consecución. Los resultados obtenidos formarán parte integral de la evaluación.

10.1. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Cáritas Diocesana de Tenerife, constituida de nuevo el 30 de noviembre de 2022, está formada por 5 personas representantes de la entidad y 5 personas del Comité de Empresa y se reunirá, al menos, 2 veces al año. Esta comisión tiene como misión velar por el cumplimiento de las acciones programadas en el Plan para la consecución de los objetivos propuestos.

Las funciones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan son:

- Desarrollar un reglamento de funcionamiento interno que operativice el seguimiento y la evaluación del Plan.
- Toma de decisiones sobre futuras actuaciones en base al análisis de los informes que elabore la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan.
- Comunicar sobre seguimiento del Plan a toda la plantilla en base al análisis de los reportes de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan está dotada de su propio Reglamento de funcionamiento interno, que incluye la creación de un Equipo de Igualdad que operativice el seguimiento y evaluación del Plan.

10.2. EQUIPO DE IGUALDAD

El Equipo de Igualdad estará formada por los y las Agentes de Igualdad y dos personas de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan, una de ellas por parte de la entidad y otra por parte del Comité de Empresa. Este Equipo tiene como misión estudiar el grado de cumplimiento de los objetivos y las acciones previstas y de facilitar e interpretar la información sobre los resultados, dificultades y/o necesidades surgidas a lo largo de todo el proceso. Las funciones del Equipo de Igualdad son:

- Realizar el seguimiento del cumplimiento de las acciones previstas en el Plan.
- Recoger la información de la implantación de las medidas acordadas, pudiendo colaborar en su diseño cuando así se prevea en el propio Plan o se acuerde entre las partes.
- Recoger y transmitir la información sobre el grado de ejecución de las acciones, los resultados obtenidos con la ejecución del Plan y las conclusiones y reflexiones obtenidas del análisis de los datos a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan.
- Evaluar las diferentes acciones llevadas a cabo.
- Elaborar un informe anual que refleje tanto el estado y los avances como el cumplimiento y la adecuación de los objetivos propuestos a partir de la información que las personas responsables de las acciones deben facilitar en cumplimiento del Plan y

presentarlo a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan.

- Identificar posibles acciones futuras y proponer medidas nuevas o correctoras en el caso de que las acciones establecidas no diesen respuesta o no se adecuasen a los objetivos marcados a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan.

10.3. AGENTES DE IGUALDAD

Los y las Agentes de Igualdad son personas elegidas por la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan como responsables de las políticas de igualdad en la entidad, que velarán por el cumplimiento del plan y su aplicación, formando parte del Equipo de Igualdad.

Su misión es la de velar por el cumplimiento del plan y su aplicación y formar equipo con las dos personas de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan para constituir el Equipo de Igualdad.

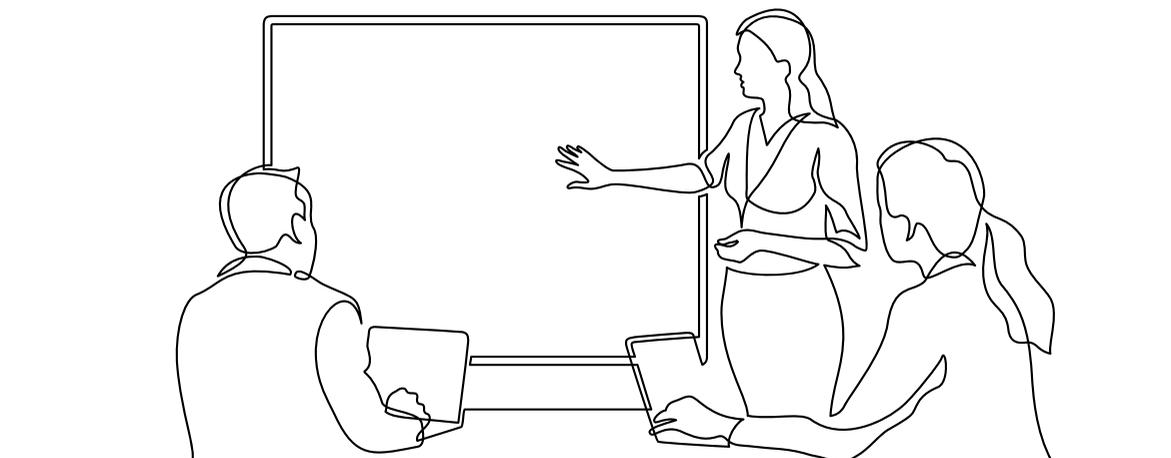
Los y las Agentes de Igualdad dispondrán unas horas liberadas de su jornada mensual de trabajo para el desempeño de las funciones relacionadas con el Plan de Igualdad que se establecerán de común acuerdo entre la dirección de la entidad y la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan según se estime oportuno.

Los y las Agentes de Igualdad tienen entre sus funciones:

- Realizar el seguimiento de la implementación del Plan de Igualdad, acompañando a las personas y/o equipos responsables de las acciones en la ejecución de estas.

- Impulsar la incorporación progresiva de la perspectiva de género en las diferentes áreas de la entidad.

- Analizar y evaluar la situación de igualdad dentro de la organización, elaborar los informes pertinentes y elevarlos a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan.





11. METODOLOGÍA PARA LA EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

11.1. Esquema de proceso

11.2. Contenido de la Evaluación

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 evaluación permite emitir una valoración útil de la implementación y el desarrollo del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Cáritas Diocesana de Tenerife. Para ello, es necesaria la recogida y análisis de la información mediante métodos y herramientas rigurosas.

Para facilitar el seguimiento del desarrollo de las acciones que integran el Plan se llevarán a cabo los siguientes pasos:

- Las personas y/o equipos responsables del cumplimiento de cada acción concreta recogerán toda la información sobre su ejecución a través de las fichas de seguimiento conforme la temporalidad que conlleve la acción.

- Los y las agentes de igualdad acompañarán mensualmente a las personas y/o equipos responsables de las acciones en el cumplimiento de estas conforme a cronograma previsto velando por la cumplimentación de las fichas de seguimiento.

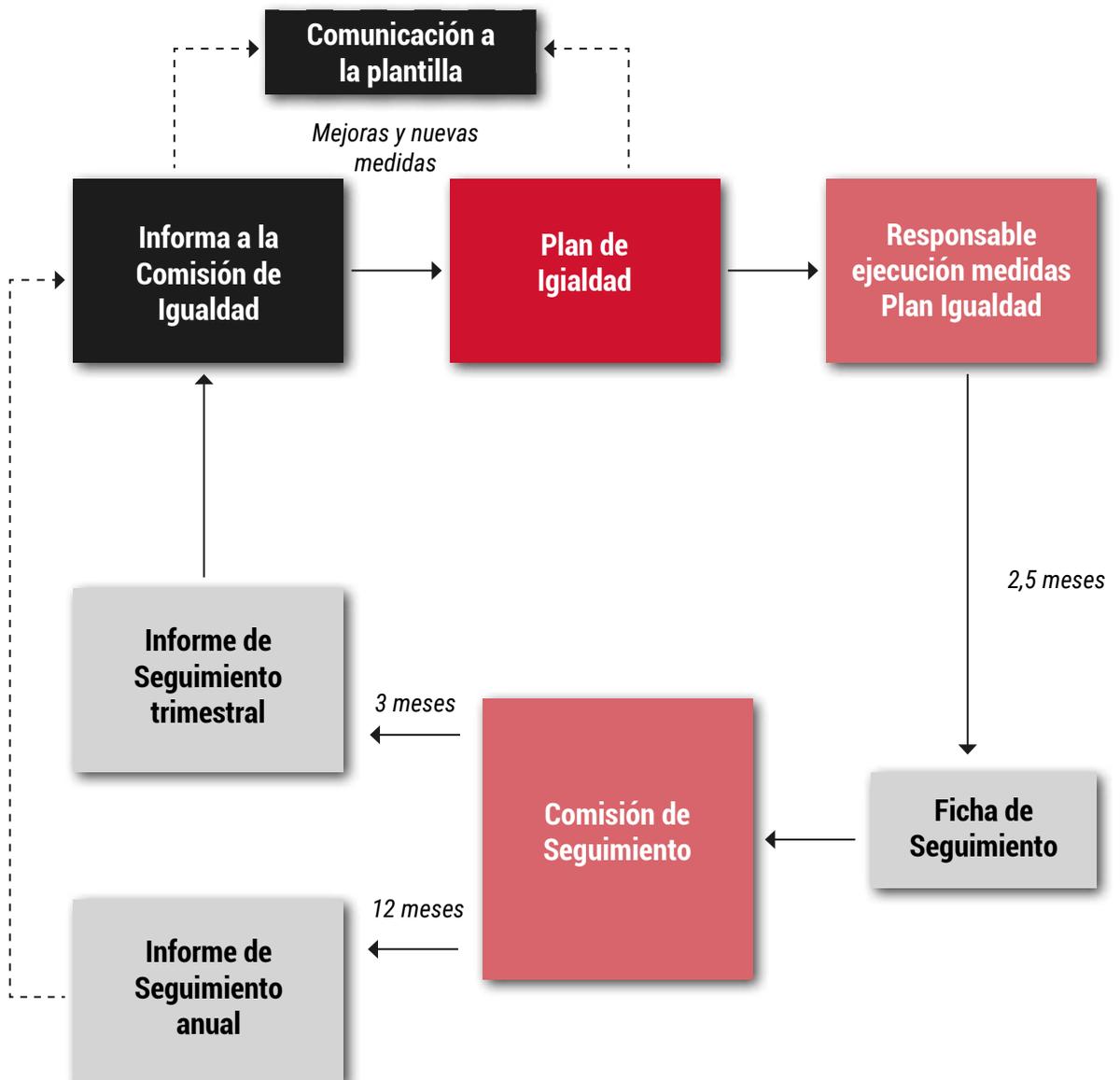
- El Equipo de Igualdad recogerá, trimestralmente, la información de las fichas de seguimiento y elaborará los informes que trasladará periódicamente a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan.

- La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan tomará las decisiones oportunas y comunicará los avances y resultados del seguimiento a toda la plantilla reuniéndose, al menos, dos veces al año.



11.1. ESQUEMA DE PROCESO

Los y las Agentes de Igualdad son personas elegidas por la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan como responsables de las políticas de igualdad en la entida



11.2. CONTENIDO DE LA EVALUACIÓN

El informe de la evaluación del Plan de igualdad entre mujeres y hombres de Cáritas Diocesana de Tenerife deberá incluir los puntos que se detallan a continuación:

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 Cáritas Diocesana de Tenerife.
- Cambios en la imagen de Cáritas Diocesana de Tenerife

- Mejora de las condiciones de trabajo.
- Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades.
- Otros

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

12. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

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

En este sentido, si de las conclusiones del seguimiento y evaluación del presente Plan de Igualdad, se observase la nece-

sidad de modificación de alguna parte, la comisión de seguimiento y evaluación del Plan 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.

13. SOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

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



11. GLOSARIO

CONCEPTOS CLAVE



Acción afirmativa

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

Acoso por razón de sexo

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

Acoso sexual

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

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

Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo, 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. La discriminación directa existe cuando la legislación o las normativas explicitan un motivo como el

sexo, por ejemplo, para negar la igualdad de oportunidades.

Discriminación indirecta

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

Evaluación del impacto en función del 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 y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura. **SEXO:** Características biológicas que distinguen al macho de la hembra.

Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

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

Igualdad de trato entre mujeres y hombres

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

Roles establecidos en función del sexo

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

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

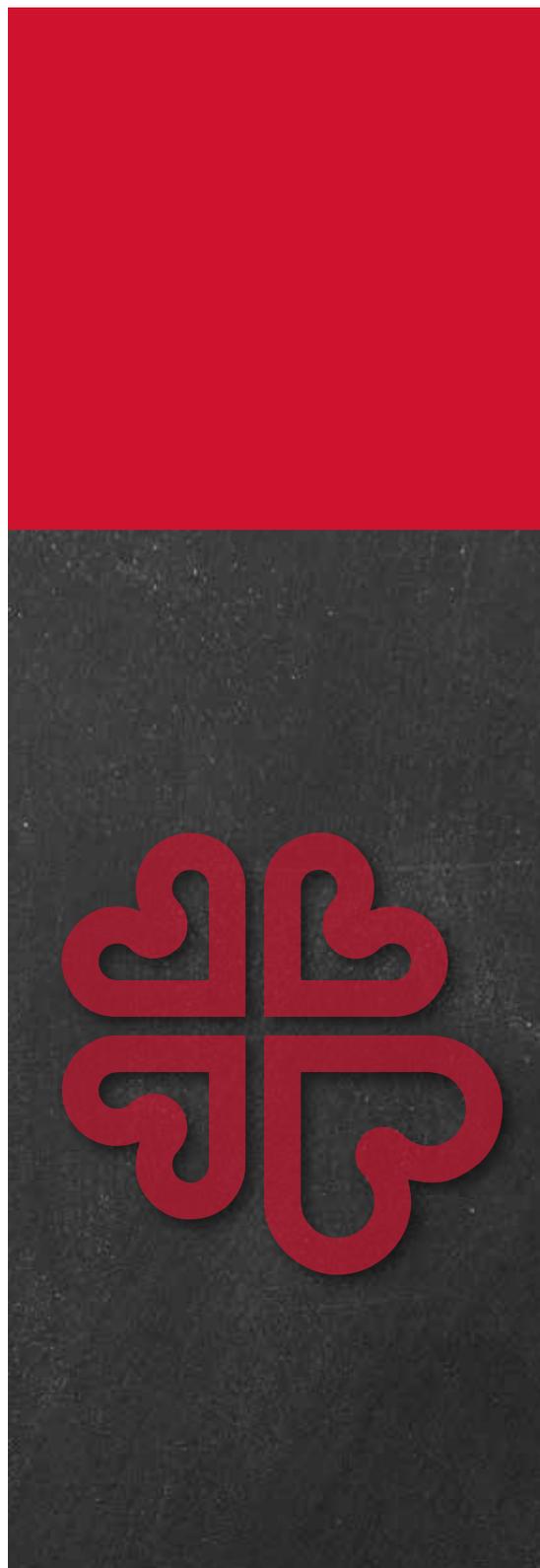
Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados de una política.

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 Seguimiento y Evaluación del Plan

Dirección General

15. ANEXO: PROTOCOLO ACOSO MORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

1. PRINCIPIOS

2. ÁMBITO

3. CONCEPTOS

3.1. Acoso Moral o Psicológico (mobbing)

Conductas consideradas acoso moral o psicológico

Tipos de Acoso Moral

3.2. Acoso sexual

Conductas consideradas Acoso Sexual

Tipos de acoso sexual

3.3. Acoso por razón de sexo, origen racial o étnico,

religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual o enfermedad

4. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN.

4.1. Principios del procedimiento de actuación

4.2. Ámbito de aplicación

4.3. Fases del procedimiento de actuación

Denuncia.

4.4. Procedimiento Previo o Informal

Investigación

4.5. Procedimiento Formal

Instrucción

Resolución

4.6. Medidas Cautelares

4.7. Cierre del Expediente

4.8. Disposiciones varias

5. CONCLUSIONES

ANEXO 1: FORMULARIO DE DENUNCIA DE ACOSO

1. PRINCIPIOS

CÁRITAS ESPAÑOLA es la Confederación oficial de las entidades de acción caritativa y social de la Iglesia Católica en España. Fue constituida en 1947 por la Conferencia Episcopal Española.

CÁRITAS ESPAÑOLA tiene por objeto la realización de la acción caritativa y social de la Iglesia en España, a través de sus miembros confederados.

El código ético y el código de conducta de Cáritas Española velan por el respeto a la dignidad, la integridad moral y la no discriminación de las personas y recogen los principios fundamentales de las relaciones en el trabajo, siendo su defensa un objetivo prioritario de CÁRITAS ESPAÑOLA y, por extensión, son de aplicación a todas las Entidades confederadas, como es CÁRITAS DIOCESANA DE TENERIFE.

Así mismo, **CÁRITAS ESPAÑOLA** y, por tanto, **CÁRITAS DIOCESANA DE TENERIFE** desean declarar de manera clara e inequívoca que las conductas susceptibles de ser consideradas constitutivas de acoso de cualquier tipo no serán toleradas, y que pondrá todos los medios y esfuerzos necesarios para que quienes sean objeto de dichas conductas, tengan a su disposición la protección necesaria de la Entidad, garantizando la máxima confidencialidad y respeto a su dignidad.

En este sentido, **La Constitución Española** declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del

orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

También el **Estatuto de los Trabajadores**, de forma específica, contempla el derecho del personal al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Además, la **Ley Orgánica 3/2007** de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, encomienda a las empresas “el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo”, garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todas las personas contratadas.

Por ello, se elabora este Protocolo con el objetivo de prevenir que se produzca el acoso en el entorno laboral y, si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita.

El Protocolo tendrá la máxima difusión entre las personas trabajadoras, tanto actuales como para las nuevas incorporaciones.

2. ÁMBITO

El Protocolo es aplicable al conjunto de personas que prestan servicios en CÁRITAS DIOCESANA DE TENERIFE. El ámbito del acoso, en cualquiera de sus modalidades, será en el centro de trabajo; en consecuencia, si se produjera fuera del mismo deberá ponerse de manifiesto que la situación es por causa directamente ligada al trabajo (por ejemplo, con ocasión de eventos o viajes con motivo del trabajo).

3. CONCEPTOS

SE DISTINGUEN DIFERENTES TIPOS DE ACOSO:

3.1. Acoso Moral o Psicológico (mobbing)

Se considera como “Acoso Moral o Psicológico” la exposición a conductas de Violencia Psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquélla/s desde una posición de poder no necesariamente jerárquica, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dichas conductas de violencia se dan en el marco de una relación de trabajo, pero no responden a las necesidades de la organización del mismo, suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud.

Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la organización sobre la persona acosada.

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

CONDUCTAS CONSIDERADAS ACOSO MORAL O PSICOLÓGICO

A continuación, se enuncian a modo de ejemplo, una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso psicológico en el trabajo:

Ataques con medidas organizativas:

- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.
- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar sin motivo razonado, las decisiones de la persona.
- No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.

- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo, o facilitar datos erróneos.
- Asignar trabajos muy superiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Manipular las herramientas de trabajo (por ejemplo, borrar archivos del ordenador).
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, etc.
- Amenazas o presiones a las personas que apoyan al acosado.
- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- Negar o dificultar sin motivo razonado el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Ataques para reducir las posibilidades de comunicación:

- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros/as (aislamiento).
- Ignorar la presencia de la persona.
- No dirigir la palabra a la persona.

- Restringir a los compañeros/as la posibilidad de hablar con la persona.
- No permitir que la persona se exprese.
- Evitar todo contacto visual.
- 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:

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

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

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

TIPOS DE ACOSO MORAL

En función de la persona que lleve a cabo la conducta acosadora, podemos distinguir tres tipos de acoso:

ACOSO MORAL DESCENDENTE

Es aquel en el que el/la agente del acoso es una persona que ocupa un cargo superior a la víctima, como, por ejemplo, su jefe/a.

ACOSO MORAL HORIZONTAL

Se produce entre compañeros/as del mismo nivel jerárquico. El ataque puede deberse, entre otras causas, a envidias, celos, alta competitividad o por problemas pura-

mente personales. La persona acosadora buscará entorpecer el trabajo de su compañero/a con el fin de deteriorar la imagen profesional de este/a e incluso atribuirse a sí mismo/a méritos ajenos.

ACOSO MORAL ASCENDENTE

El/la agente del acoso moral es una persona que ocupa un puesto de inferior nivel jerárquico al de la víctima.

Este tipo de acoso puede ocurrir en situaciones en las que un/a trabajador/a asciende y pasa a coordinar a quienes antes eran sus compañeros/as.

También puede ocurrir cuando se incorpora a la organización una persona con un rango superior, desconocedora de la organización o cuyas políticas de gestión no son bien aceptadas entre las personas que coordinan.

3.2. Acoso sexual

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1-d de la Directiva 54/2006, de 5 de julio, y art. 7 de la Ley Orgánica 3/2007 de 21 de marzo, se considera acoso sexual la situación en la que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

CONDUCTAS CONSIDERADAS ACOSO SEXUAL

Conductas verbales

Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para participar en actividades sociales fuera del lugar de trabajo, después de que la persona haya dejado claro que dicha insistencia es molesta e inoportuna; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

No verbales

Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos; cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.

Físicas

Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo o innecesario.

TIPOS DE ACOSO SEXUAL

Se distinguen dos tipos de acoso sexual en función de si las anteriores conductas implican o no un elemento de coacción:

Chantaje sexual o de intercambio (llamado Acoso "quid pro quo")

Consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquél que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso sexual ambiental

El/la sujeto activo/a del acoso crea un entorno de trabajo intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizado por cualquier miembro de CÁRITAS DIOCESANA DE TENERIFE con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en las instalaciones de la Entidad.

3.3. Acoso por razón de sexo, origen racial o étnico, religión, convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual o enfermedad

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.1-c de la Directiva 54/2006, de 5

de julio, y art. 7 de la Ley Orgánica 3/2007 de 21 de marzo se define así la situación en que se produce un comportamiento, realizado en función de la raza, creencia, sexo u orientación sexual de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Se indican a continuación, a modo de ejemplo, una serie de conductas o comportamientos que, llevadas a cabo en función del sexo u orientación sexual de una persona y con el propósito de atentar contra su dignidad, podrían ser constitutivas de este tipo de acoso:

- Ignorar o excluir a la persona.
- Evaluar el trabajo de la persona de manera inequitativa o de forma sesgada.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones sobre el acceso de la persona a la formación profesional y al empleo, la retribución, o cualesquiera otras decisiones relativas a esta materia.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.

4. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

4.1. Principios del procedimiento de actuación

- El procedimiento de actuación se registrará por los siguientes principios, que deberán ser observados en todo momento:
 - Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, garantizando en todo caso la preservación de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie.
 - Prioridad y tramitación urgente.
 - Investigación exhaustiva de los hechos, objetiva e imparcial, y si es preciso, dirigida por profesionales especializados internos o externos a la Entidad si fuese necesario.
 - Garantía de actuación adoptando las medidas necesarias, incluidas, en su caso, las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas, así como también con relación a quien formule imputación o denuncia falsa, mediando mala fe.
 - Indemnidad frente a represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar el presente procedimiento, (sin perjuicio de las medidas disciplinarias que pudieran arbitrarse en situaciones de denuncia manifiestamente falsas).

- Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad.

- La Entidad prohíbe las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes.

- Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la Entidad se dirigirá inmediatamente al responsable, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, llevándose a cabo las reuniones que, en su caso, procedan, para analizar lo ocurrido y normalizar las conductas.

CÁRITAS DIOCESANA DE TENERIFE mantendrá una actividad constante en la adopción de nuevas medidas o mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de los trabajadores/as.

4.2. Ámbito de aplicación

El presente procedimiento es interno, por tanto, no excluye ni condiciona las acciones legales que se pudieran ejercer por parte de las personas perjudicadas con respecto a personal interno o externo a la Entidad, tanto en el ámbito civil, penal o canónico que, como organización de la Iglesia, también nos rige.

4.3. Fases del procedimiento de actuación

EL PROCEDIMIENTO CONSTARÁ DE LAS SIGUIENTES FASES:

- Denuncia
- Inicio del procedimiento previo o informal si procede
 - Investigación
- Pronunciamiento sobre el fondo del asunto y toma de medidas oportunas
- Inicio del procedimiento formal si procede
 - Instrucción
 - Resolución

Denuncia

Cualquier trabajador/a que considere que está siendo objeto de un presunto acoso laboral, acoso sexual o por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual o enfermedad, deberá ponerlo de inmediato en conocimiento de CÁRITAS DIOCESANA DE TENERIFE a través de correo electrónico (secretariageneral@caritastenerife.org) o por cualquier otro medio presencial ante la Secretaría General de la Entidad responsable de la instrucción del expediente.

Asimismo, podrán iniciar el procedimiento, además de la persona afectada, su representante legal, la representación legal de los trabajadores o la representación de

las personas trabajadoras, en este último caso, con el consentimiento de la supuestamente afectada.

La denuncia deberá efectuarse por escrito para lo cual se adjunta el modelo correspondiente en el Anexo I de este protocolo, siendo necesario que se exponga en el mismo, al menos, la siguiente información:

- Nombre y apellidos de la persona que denuncia.
- En el supuesto de no coincidir denunciante y sujeto objeto del presunto acoso, identificación de la persona que lo esté sufriendo.
- Breve descripción de los hechos.
- Persona o personas que, presuntamente, están cometiendo el acoso, o lo hubieren cometido.
- Cualquier otra información y/o documentación que facilite la investigación de los hechos en el centro de trabajo.

4.4. Procedimiento Previo o Informal

Con la puesta en conocimiento de la situación de acoso se iniciará, de forma automática, un procedimiento previo o informal, salvo que la gravedad de los hechos recomiende lo contrario, cuyo objetivo es resolver el problema de forma inmediata.

En esta fase del procedimiento, la persona que instruya el expediente se entrevistará

con las partes con la finalidad de esclarecer los hechos y alcanzar una solución aceptada por ambas.

El procedimiento previo es muy recomendable, pero, en cualquier caso, facultativo para la presunta víctima. Una vez iniciado y en el caso de que el mismo no finalice en un plazo de diez días desde su inicio habiendo resuelto el problema de acoso, dará lugar necesariamente a la apertura del procedimiento formal.

Investigación

Dada la alarma social que produce este tipo de situaciones y los perjuicios que pueden ocasionar al trabajador/a y al objeto de tomar las acciones oportunas, en su caso, esta fase deberá durar el tiempo estrictamente necesario para el esclarecimiento de los hechos denunciados, no pudiendo superar el plazo de 20 días.

El Equipo de Secretaría General, tras un primer análisis de los datos objetivos y/o previamente conocidos sobre el caso deberá:

- Rechazar dicha denuncia por escrito, por no cumplir con las condiciones exigidas, o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este protocolo.
- Iniciar la tramitación del caso según lo previsto en este protocolo
- Resolver, con la avenencia de las partes, el conflicto

4.5. Procedimiento Formal

El procedimiento formal se iniciará con la apertura, por la parte instructora, de un expediente informativo.

Instrucción

La instrucción del expediente correrá siempre a cargo de la persona receptora de la denuncia junto con el Equipo de la Secretaría General de CÁRITAS DIOCESANA DE TENERIFE, que serán los encargados de instruir el procedimiento y vigilar que durante el mismo se respeten los principios informadores que se recogen en el procedimiento de actuación. Excepcionalmente y atendiendo a especiales circunstancias que pudieran concurrir en algún caso, se podrá delegar la instrucción del expediente en otra persona que designase la Secretaría General o la Dirección de la Entidad según proceda.

Se nombrará por la Entidad a una persona concreta encargada de la instrucción de la fase de investigación, que podrá solicitar apoyo o asesoramiento para llevarla a cabo.

La fase de investigación deberá contener, al menos, las siguientes actuaciones:

1. Se entrevistará a todas las partes afectadas.

2. Se informará de la denuncia a la persona/s que presuntamente está cometiendo el acoso laboral objeto de este procedimiento para que conteste, por escrito y formule cuantas alegaciones considere

convenientes, en un plazo máximo de 5 días laborables, desde la recepción del escrito de la comunicación por la que se les informa de la denuncia.

3. Se tomará declaración inmediata por escrito a compañeros y compañeras o posibles testigos que se considere que puedan aportar alguna información sobre los hechos denunciados y, en cualquier caso, a aquellos/as solicitados/as por el/la denunciante. No se dará información a partes no implicadas en el caso, procediendo en todo momento con la discreción necesaria y proteger así la dignidad y confidencialidad de las personas implicadas.

4. Se recabará cuanta información se considere sea útil para el esclarecimiento de los hechos.

Resolución

A la vista de toda la información obtenida durante el proceso de investigación, pueden darse las siguientes situaciones:

a) Que no se acrediten indicios suficientes de que se esté ante una presunta situación de acoso, ni ante ninguna otra presunta situación que pueda dar lugar a iniciar un procedimiento disciplinario. En consecuencia, el/la responsable correspondiente emitirá un escrito dirigido al interesado/a resolviendo el expediente y recogiendo, si así lo estima conveniente, algún tipo de recomendación.

Las acusaciones falsas no deben ser toleradas y pueden dar lugar a acciones disciplinarias.

b) Que no haya indicios racionales de que estemos ante una presunta situación de acoso, pero sí haya indicios de encontrarnos ante una presunta falta laboral de otra índole.

En este sentido, se pondrá en conocimiento de la Secretaría General de CÁRITAS DIOCESANA DE TENERIFE por la persona que instruye la investigación, al objeto de que se tomen las medidas disciplinarias correspondientes.

c) Que haya indicios racionales de que estamos ante una presunta situación de acoso, poniéndose toda la investigación en conocimiento de la Dirección de CÁRITAS DIOCESANA DE TENERIFE al objeto de que se tomen las medidas disciplinarias correspondientes.

En cualquier caso, del resultado de las actuaciones se deberá informar por escrito tanto a el/la denunciante como a los denunciados o denunciadas.

En el más breve plazo posible, sin superar nunca un máximo de 30 días, se deberá redactar un informe que contenga la descripción de los hechos denunciados, las circunstancias concurrentes, la intensidad, la reiteración en la conducta y el grado de afectación sobre las obligaciones laborales y del entorno laboral de la presunta víctima. En todo caso deberá recoger la convicción o no de la parte ins-

tructora de haberse cometido los hechos denunciados, explicitando los hechos que han quedado objetivamente acreditados en base a las diligencias practicadas.

4.6. Medidas Cautelares

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la parte instructora, la Dirección de CÁRITAS DIOCESANA DE TENERIFE podrá tomar las medidas cautelares necesarias y urgentes conducentes al cese inmediato de la situación de acoso con un límite de los dos días siguientes a la presentación de la denuncia, sin que dichas medidas puedan suponer perjuicio en las condiciones laborales de las personas implicadas.

4.7. Cierre del Expediente

La Dirección de CÁRITAS DIOCESANA DE TENERIFE, tomando en consideración la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados, adoptará, en un plazo máximo de 15 días las medidas correctoras necesarias, pudiendo ser éstas la ratificación como definitivas de las medidas cautelares adoptadas en la tramitación del expediente.

En todo caso si se constata acoso, se impondrán las medidas sancionadoras disciplinarias previstas por la legislación vigente de aplicación en el momento. Del mismo modo, si resultase acreditado, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. Llegando a aplicar las medidas adoptadas por el Estatutos

de los Trabajadores, en el artículo 54.2 g), art.58 y art. 60.

En el caso de que se determine la no existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades, se archivará la denuncia. Si se constatase la mala fe de la denuncia, se aplicarán las medidas

disciplinarias correspondientes conforme a las disposiciones establecidas en nuestro Convenio Colectivo aplicable.

4.8. Disposiciones varias

Protección de las víctimas

En el caso de que se determine la existencia de acoso, en cualquiera de sus modalidades, y la sanción impuesta al acosador/a no conlleve su salida de CÁRITAS DIOCESANA DE TENERIFE, se tomarán las medidas oportunas urgentes para que el acosador/a y la víctima no convivan en el mismo entorno de trabajo. En estas medidas, que no podrán suponer ni mejora ni detrimento de sus condiciones contractuales, tendrá preferencia de trato la persona acosada.

Falsas denuncias

En el caso de que se determinara que no ha existido acoso en la situación denunciada, en cualquiera de sus modalidades, e igualmente se determinara la mala fe de la denuncia, se adoptarán las medidas disciplinarias correspondientes.

Represalias

Si se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, la víctima u otras personas involucradas en el proceso, se haya determinado o no la existencia del acoso en cualquiera de sus modalidades, se procederá a adoptar también las medidas disciplinarias correspondientes.

Protección de datos

La divulgación no autorizada de datos de cualquiera de los procedimientos que se incoen tendrá la consideración de incumplimiento contractual susceptible de sanción disciplinaria.

5. CONCLUSIONES

A modo de conclusión y con el fin de incidir en los puntos de mayor relevancia del Protocolo, se resumen a continuación los principios que deben regir en todo momento en esta materia:

1. CÁRITAS DIOCESANA DE TENERIFE no tolerará ningún tipo de acoso en el trabajo.

2. Las personas que trabajan en CÁRITAS DIOCESANA DE TENERIFE tienen la responsabilidad de colaborar en garantizar un entorno de trabajo en que se respete la dignidad. Las que tengan personas a su cargo tendrán específicamente encomendada la labor de procurar que no se

produzca ningún tipo de acoso en su ámbito de organización.

3. En casos de denuncia, se actuará con la debida discreción en orden a preservar la dignidad y la intimidad de los/las intervinientes en el proceso.

4. Las denuncias y quejas se realizarán por escrito, no podrán ser anónimas y serán investigadas y analizadas sin dilaciones indebidas, de forma ágil y fiable.

5. Todas las personas afectadas serán escuchadas y apoyadas en todo momento.

6. Todas las personas involucradas tendrán un trato imparcial, y no se presumirá su culpabilidad.

7. Las denuncias se sustentarán en información fiable y detallada.

8. Las acusaciones falsas y las represalias no se tolerarán, y podrán ser objeto de medidas disciplinarias.

9. Se protegerá ante todo la seguridad y la salud de las personas, para lo que podrán adoptarse las medidas que se consideren oportunas en cada caso.

ANEXO 1: FORMULARIO DE DENUNCIA DE ACOSO

FORMULARIO DE DENUNCIA	
Marque con una "X" la alternativa que corresponda a la persona que realiza la denuncia	
<input type="checkbox"/>	Denunciante en calidad de persona afectada
<input type="checkbox"/>	Denunciante en calidad de persona que pone en conocimiento los hechos sin ser la persona afectada.
DATOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE	
Nombre y Apellidos:	
DNI/NIE:	
Sexo:	<input type="checkbox"/> Mujer <input type="checkbox"/> Hombre
Teléfono de Contacto:	
Departamento/Área:	
Puesto de Trabajo:	
DATOS DE LA PERSONA AFECTADA <small>(Solo en el caso de ser diferente a la persona denunciante)</small>	
Nombre y Apellidos:	
DNI/NIE:	
Sexo:	<input type="checkbox"/> Mujer <input type="checkbox"/> Hombre
Teléfono de Contacto:	
Departamento/Área:	
Puesto de Trabajo:	
TIPO DE ACOSO QUE SE DENUNCIA: <small>(Por favor seleccione la opción adecuada)</small>	
<input type="checkbox"/>	Acoso Moral o Psicológico (Mobbing)
<input type="checkbox"/>	Acoso Sexual
<input type="checkbox"/>	Acoso por razón de sexo, origen racial o étnico, religión, convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual o enfermedad
<input type="checkbox"/>	Otros: (Especificar)
DATOS DE LA/S PERSONA/S A QUIEN/ES SE DENUNCIA	
Nombre y Apellidos:	
Sexo:	<input type="checkbox"/> Mujer <input type="checkbox"/> Hombre
Departamento/Área:	
Puesto de Trabajo:	
CONTENIDO DE LA DENUNCIA	
TEMPORALIZACIÓN DE LOS HECHOS	
<small>Indique la fecha de inicio de los hechos denunciados y la frecuencia con la que se reiteran si fuera el caso.</small>	

<p>DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS: (Breve resumen de lo ocurrido)</p> <div style="background-color: #cccccc; height: 150px; width: 100%;"></div>		
Presencia de Testigos:	<input type="checkbox"/> Sí	Nombre y Apellidos:
	<input type="checkbox"/> No	
Documentación Anexa	<input type="checkbox"/> Sí	Especificar:
	<input type="checkbox"/> No	
SOLICITUD		
<input type="checkbox"/> Solicito el inicio de la aplicación del Protocolo frente al Acoso de la Entidad		
<p>Otras Solicitudes: (Especificar)</p> <div style="background-color: #cccccc; height: 80px; width: 100%;"></div>		
<p>Fecha y firma de la persona solicitante.</p> <div style="background-color: #cccccc; height: 80px; width: 200px; margin-left: auto; margin-top: 50px;"></div> <p style="text-align: right; margin-top: 10px;">Fdo.:</p> <p style="text-align: right; margin-top: 20px;">Fecha: ____ / ____ / ____</p>		