

PLAN DE IGUALDAD DE CÁRITAS DIOCESANA DE MADRID 2026-2029



Contenido

1. Introducción	4
2. Presentación de la Institución	4
3. Partes suscriptoras del plan de igualdad	5
4. Ámbito personal, territorial y temporal	6
4.1 Ámbito Personal	6
4.2. Ámbito Territorial	6
4.3. Ámbito Temporal	6
5. Conclusiones Informe diagnóstico	7
6. Objetivos del plan de igualdad	11
7. Medidas de igualdad	12
7.1 Eje de Comunicación y lenguaje	12
7.2 Eje de Cultura organizacional y sensibilización	16
7.3 Eje de Contratación y Paridad	18
7.4 Eje de Promoción profesional	20
7.5 Eje de Retribución	21
7.6 Eje de Conciliación y Flexibilidad para la organización del trabajo	22
7.7 Eje de Prevención del Acoso Sexual o Acoso por razón de sexo	26
7.8 Eje de Salud Laboral y Riesgos Laborales	30
8. Aplicación y seguimiento	34
9. Evaluación y revisión	34
10. Calendario de actuaciones	35
11. Procedimiento de modificación	35
ANEXOS	37
Anexo I: Compromiso de la Dirección de la Institución	37
Anexo II: Acta de Constitución de la Comisión Negociadora de Igualdad y Reglamento Interno.	38
Anexo III: Acta aprobación Protocolo de de acoso	43
Anexo IV: Acta de aprobación del Plan de Igualdad	45
Anexo V: Marco Jurídico Aplicable	47
Anexo VI: Protocolo contra el Acoso Sexual y/o Razón de Sexo.	50

Anexo VII: Procedimiento de Protección a las Víctimas de Violencia de Género.	72
Anexo VIII: Auditoría Retributiva.....	86
Anexo IX: Registro retributivo.....	100
Anexo X: Calendario de actuaciones 2026-2029.....	119
Anexo XI: Acta de reconfiguración de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad	122



1. Introducción

Cáritas Diocesana de Madrid es el organismo oficial de la Iglesia para promover, orientar, ejecutar y coordinar la acción socio-caritativa en la propia Diócesis. *Cáritas Diocesana* es miembro de *Cáritas Española*. Es una institución no gubernamental sin ánimo de lucro.

Cáritas Diocesana de Madrid desarrolla su primer Plan de igualdad (2019-2023) para alcanzar la igualdad efectiva de hombres y mujeres y cumplir con la normativa vigente. Tal como recoge el artículo 46 de la Ley de Igualdad 3/2007. El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas a partir de un Diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la organización la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Con el presente documento presentamos el segundo Plan de Igualdad de *Cáritas Diocesana de Madrid*, con el que pretendemos afianzar y dar continuidad al trabajo realizado en estos años para seguir dando pasos en materia de Igualdad. Se parte de un II Diagnóstico para evaluar la percepción sobre el grado de desarrollo de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la institución.

El Diagnóstico supone la recogida de información sobre el personal de *Cáritas Diocesana de Madrid*, realizar un análisis de género, teniendo en cuenta sus características desagregando la información por sexo, reconocer los aspectos en los que se producen desigualdades y proponer alternativas que puedan incorporarse como acciones en el nuevo Plan de igualdad de oportunidades. Para la elaboración del Diagnóstico de situación se han utilizado herramientas cuantitativas y cualitativas para la recogida de información, durante el año 2023.

2. Presentación de la Institución

La Iglesia es Caridad, es servicio humilde y solícito a las personas vulnerables y excluidas de nuestra sociedad. "Dios es amor, por amor ha creado al ser humano y por amor lo redimió enviando al mundo a su hijo Jesucristo. Si Dios nos amó así a nosotros, también nosotros debemos amarnos unos a otros y no amemos solo de palabra y con la lengua, sino con obra y con verdad" (1Jn 4,8 y11.21). La Caridad es la expresión del Amor que Dios nos tiene.

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

Cáritas Diocesana de Madrid es expresión de la misión de la Iglesia de servir a las personas en situación de pobreza o vulnerabilidad, ofrecer esperanza y oportunidades y ser cauce del amor preferencial de Dios por quienes sufren y son víctimas de las injusticias y desigualdades de nuestra sociedad.

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

Por eso nuestra Diócesis se esfuerza en cumplir el mandamiento del amor de una manera visible, institucional y pública.

La meta de Cáritas Diocesana de Madrid, desde 1944, es responder a las necesidades de las familias y colectivos vulnerables del territorio de nuestra Diócesis, promover el desarrollo humano integral, mediante el acompañamiento y la intervención, para favorecer que las personas acompañadas sean protagonistas de su inclusión; y, por otro lado, sensibilizar, a la comunidad cristiana y la ciudadanía en su conjunto, como parte de la misión evangelizadora de la Iglesia, sobre la realidad de injusticia y la necesidad de solidarizarse y comprometerse en la transformación positiva de la realidad y la justicia social.

3. Partes suscriptoras del plan de igualdad

La elaboración de este II Plan de Igualdad de Cáritas Diocesana de Madrid, se ha llevado a cabo con la participación de:

- ✓ **La Comisión Negociadora.** En fecha 15/6/2023, se constituyó la Comisión Negociadora para el presente II Plan de Igualdad de Caritas Diocesana de Madrid. Está compuesta por cinco personas que representan a la institución y por cuatro miembros del Comité de Empresa.

Inicialmente la comisión tiene que realizar el Diagnóstico de situación. En función de los resultados obtenidos en el diagnóstico, se diseñan las medidas del plan, identificando las medidas prioritarias y necesarias, los recursos para su aplicación, los indicadores de seguimiento para cada una de ellas y los instrumentos de recogida de información para realizar el posterior seguimiento y la evaluación, el cronograma de aplicación y la persona o las personas responsables de su ejecución.

- Esta comisión deberá impulsar la implantación del Plan de Igualdad, así como cualquier otra función determinada en el Acta de Constitución de la Comisión Negociadora o que pueda atribuirle la normativa referente a los Planes de Igualdad y/o Convenio Colectivo de aplicación.

- Además, la Comisión Negociadora o quien ostente la representación legal de la empresa deberá presentar por medios electrónicos, ante el Registro de la autoridad laboral competente, la solicitud de inscripción correspondiente, e impulsar las primeras acciones de información y de sensibilización a toda la plantilla.
- ✓ **Las personas expertas en igualdad de trato y oportunidades** entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y en las condiciones de trabajo podrán prestar su apoyo a la Comisión Negociadora si así lo acuerda esta. Asimismo, cada una de las partes, empresarial y social, podrá contar con asesoramiento experto.
- ✓ **La plantilla** participa en la cumplimentación de las encuestas que apoyan la elaboración del diagnóstico de igualdad en la institución.

4. Ámbito personal, territorial y temporal

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

Siendo Cáritas Diocesana de Madrid, una institución constituida mayoritariamente por personas voluntarias, este plan quiere hacerse extensivo a todos sus agentes, aunque no exista con ellos un vínculo laboral.

4.1 Ámbito Personal

Este Plan de Igualdad se aplicará a todas las personas trabajadoras, futuras personas trabajadoras y personal contratado adscritos a los centros de trabajo de Cáritas Diocesana de Madrid, cualquiera que sea el centro de trabajo de aquellas y la modalidad de relación laboral.

4.2. Ámbito Territorial

Este Plan se aplicará en todos los centros de trabajo de Cáritas Diocesana de Madrid en los que existan personas trabajadoras. En este sentido, el ámbito territorial del Plan de Igualdad está circunscrito a la Archidiócesis de Madrid.

4.3. Ámbito Temporal

El presente Plan de Igualdad tiene un periodo de vigencia consensuado por la Comisión Negociadora de 4 años, es decir, desde enero del año 2026 hasta 31 de diciembre 2029. Se mantendrá vigente en tanto en cuanto la normativa legal no obligue a su revisión o

que la experiencia o la necesidad indiquen necesario su ajuste, pudiéndose establecer acciones específicas dirigidas a grupos de interés de la empresa.

En el caso de la aparición de alguna normativa legal que implique la modificación de su contenido, se realizarán anualmente revisiones y evaluaciones de seguimiento, para comprobar la eficacia de su implantación y la adecuación a la normativa vigente. Una vez finalizado, este se mantendrá en vigor hasta la aprobación del siguiente Plan de Igualdad, su duración máxima no excederá el periodo de 4 años previsto en el artículo 9.1. del Real Decreto 01/2020.

5. Conclusiones Informe diagnóstico

El diagnóstico supone la recogida de información sobre el personal de Cáritas Diocesana de Madrid, teniendo en cuenta sus características y desagregando los datos por sexo. Se realiza un análisis de género, se reconocen los aspectos en los que se producen desigualdades y se proponen alternativas que puedan incorporarse como acciones en el nuevo Plan de Igualdad.

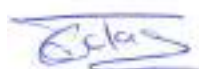
El diagnóstico se ha realizado por la Comisión de Igualdad de Cáritas Diocesana de Madrid y queda finalizado en marzo de 2024.

Para valorar la percepción de las personas trabajadoras sobre la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la Institución se pasó una encuesta a toda la plantilla en noviembre 2023. Al tratarse de una Institución de personas voluntarias se valoró pasar otra encuesta a destinada a personal voluntario con responsabilidad sobre equipos de personas trabajadoras, en diciembre 2023. La información recabada ha sido de utilidad para la elaboración del diagnóstico.

Este diagnóstico también ha contado con la colaboración de la consultora *OMD Human Resources Consulting*, que ha elaborado el Diagnóstico salarial y la Auditoría Retributiva con datos del año 2022.

Cómo conclusiones del II Diagnóstico de igualdad de Cáritas Diocesana de Madrid podemos afirmar:

- ✓ Cáritas Diocesana de Madrid sigue siendo una institución feminizada donde prevalece plantilla del sexo femenino, 72% frente al 28% de sexo masculino. No se llega al criterio de equilibrio recomendado 40-60%. Se ha trabajado en estos años por la paridad, pero nos encontramos con un sector profesional altamente feminizado. Cáritas Madrid sigue el mismo patrón que el sector profesional excepto en alguno de sus departamentos.



- ✓ Las acciones implementadas para garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el I Plan de Igualdad de la Institución (2019-2022), se han implementado en un 40%.
- ✓ De entre las acciones implementadas aquellas que están relacionadas con la difusión, sensibilización y comunicación del plan, después de valorar su impacto, se concluye que es conveniente mantenerlas y volver a plantearlas en el II Plan de Igualdad profundizando y/o mejorando su implementación.
- ✓ Algunas de las acciones implementadas ya están sistematizadas e incorporadas a los procedimientos normalizados de la Institución por lo tanto no será preciso incorporarlas al nuevo Plan:
 - Inclusión en las ofertas de trabajo del compromiso con la igualdad de oportunidades.
 - Incorporar los valores de igualdad en el proceso de incorporación de nuevos empleados, registro de candidaturas, aplicación del criterio de paridad.
 - Extensión de la igualdad a la cadena de valor.
 - Elaboración de tablas de masculinización/feminización por áreas.
 - Nombramiento de un agente de Igualdad y la creación de la comisión negociadora/de seguimiento.
- ✓ La formalización de la política de trabajo en domicilio se ha implementado desde el año 2024 con la implantación de un programa de flexibilidad. Será interesante hacer un seguimiento de su implementación.
- ✓ No se ha llegado a redactar un documento de medidas de igualdad y conciliación, aunque se han aplicado algunas medidas acordes a lo establecido en el Real Decreto-ley 5/2023, coloquialmente conocido como "Ley de familias" Queda pendiente la negociación de medidas concretas y su publicación en un documento.
- ✓ No se ha creado un programa de soporte a la maternidad como tal, pero en colaboración con la mutua se ha estipulado un protocolo para valorar el riesgo de los puestos de trabajo. Dicho documento está publicado y difundido.
- ✓ Han quedado sin implementar suficientemente, o no se han llevado a cabo tal y como se planteaban algunas acciones referidas a:
 - Responsabilidad Social Corporativa.
 - Promoción política de promoción interna y carrera profesional.
 - Seguimiento y registro de la formación por sexo y categorías profesionales.
 - Protocolo de protección a las víctimas de violencia de género.
 - Creación de decálogo de lenguaje no sexista.
 - Creación de un canal interno de comunicación dedicado a la igualdad de oportunidades.

- ✓ La Auditoría retributiva realizada por la Compañía OMD HR Consulting en 2022, nos confirma que en Cáritas Diocesana de Madrid no existe una brecha salarial y se cumple con el principio de igualdad retributiva. Cáritas Diocesana de Madrid obtuvo una Calificación A (Brecha Salarial Promedio Ajusta de -0,42%, valor entre 0 y 2,5%). Con ello se obtuvo el Certificado de Igualdad retributiva y cuenta con la certificación AENOR. Esta acreditación reconoce que, el sistema retributivo de Cáritas Diocesana de Madrid cumple con la normativa nacional, y que la variable género, ni forma parte, ni determina nuestro sistema retributivo.

En el diagnóstico reconoce el camino recorrido y el compromiso de la Institución con la igualdad. A la vez se identifican áreas con posibilidades de mejora, la situación de partida, la percepción y demandas de la plantilla, y las propuestas para el nuevo plan de igualdad. Presentamos un resumen:

Área	Situación y/o demanda	Propuesta
Comunicación	Conocimiento insuficiente del Plan de Igualdad de Cáritas Diocesana y de sus implicaciones por parte de todas las personas integrantes de Cáritas Diocesana de Madrid, personal voluntario y contratado. Adhesión parcial a sus metas y objetivos.	Difusión y conocimiento del II Plan de Igualdad por parte de todos los agentes de Cáritas.
	Desafección en el compromiso de uso de un lenguaje no sexista, con un uso bastante generalizado del genérico masculino en mucha de la documentación.	Uso de un lenguaje no sexista en el día a día de la Institución.
Sensibilización	Falta de sensibilidad hacia la igualdad de oportunidades en momentos o en personas de la Institución con una reproducción de estereotipos sexistas y discriminatorios, sesgos inconscientes o comentarios inapropiados.	Promocionar el buen trato en todos los agentes de Cáritas.
		Fomentar una cultura y política de igualdad de oportunidades, incluyendo la perspectiva de género en nuestra intervención social. Mejorar el conocimiento de las normas reguladoras de la institución (protocolo de prevención del acoso, código ético, código de conducta).










	Desconocimiento y prejuicios ante los colectivo LGTBI+.	Incorporar la sensibilidad hacia el colectivo LGTBIQ+ en nuestra institución.
Conciliación de la vida laboral, familiar y personal	Necesidad de facilitar la conciliación que permitan una vida más equilibrada dada la carga de trabajo y la dispersión de éste, junto con la complejidad de las situaciones que se atienden. Medidas concretas, claras y conocidas por toda la plantilla.	Velar por la fase de implantación y el cumplimiento adecuado del plan de flexibilidad horaria. Documento donde se dan a conocer todas las medidas de conciliación acordadas. Acceso igualitario de toda la plantilla a las medidas de conciliación, maternidad y paternidad, lactancia.
Selección	La institución no cumple el criterio de paridad 40/60%.	Continuidad al trabajo iniciado en cuanto a la paridad, igualdad de oportunidades de acceso, selección, y contratación.
Promoción profesional	No se perciben con claridad los criterios de promoción que la institución sigue a la hora de incorporar personas en puestos de responsabilidad.	Facilitar la igualdad de oportunidades para acceder a puestos de responsabilidad. Ampliar las posibilidades formativas de la plantilla con planes de carrera y desarrollo profesional y con una proyección por competencias.
Retribución	En Cáritas Diocesana de Madrid no existe una brecha salarial y se cumple con el principio de igualdad retributiva.	Mantener la igualdad retributiva en la Institución
Salud y prevención de riesgos laborales	Necesidad de garantizar un entorno de trabajo seguro, libre de violencia, de discriminación y de condiciones contrarias al bienestar de las personas.	Identificación de riesgos por sexos y posibilitar la adaptación del puesto de trabajo en función de la situación personal y la realidad del puesto. Promocionar el Buen Trato en todos los ámbitos de la Institución junto con la prevención del acoso sexual o el acoso por razón de sexo.

6. Objetivos del plan de igualdad

Los objetivos del presente plan son:

- Afianzar los sistemas, políticas y normas de la organización para que éstos mantengan la igualdad de oportunidades, evitar la desigualdad y posibilitar la conciliación como principios transversales de las normas de la organización.
- Garantizar la igualdad de trato y de 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).
- Incorporar la perspectiva de género de manera transversal en la gestión organizativa de la institución.

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

EJES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
1. Comunicación y lenguaje	1.1. Socializar el plan de igualdad a todos los agentes de Cáritas Diocesana de Madrid. 1.2. Formalizar el uso del lenguaje no sexista en todas las comunicaciones institucionales internas y externas.
2. Cultura organizacional y sensibilización	2.1 Incorporar la perspectiva de género de forma transversal en las acciones formativas y de sensibilización.
3. Contratación y paridad	3.1. Promover la igualdad de oportunidades en el acceso, selección y contratación de la plantilla, garantizando el equilibrio entre hombres y mujeres en los diferentes grupos profesionales y departamentos.
4. Promoción profesional	4.1. Favorecer el crecimiento y el desarrollo profesional en igualdad de oportunidades.
5. Retribución	5.1. Garantizar una política retributiva transparente en igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.
6. Conciliación y flexibilidad para la organización del trabajo	6.1. Promover una cultura que facilite la conciliación de la vida personal y laboral y la corresponsabilidad.

7. Prevención del Acoso Sexual o Acoso por razón de sexo	7.1 Asegurar el conocimiento por parte de todos los agentes de Cáritas Diocesana de Madrid, de las normas reguladoras de la institución (Código Ético, Código de conducta, Protocolo de Acoso, Procedimiento de protección a las Víctimas de Violencia de Género). 7.2 Elaborar y difundir un código "de buen trato" donde además se definan comportamientos que serán considerados acoso sexual o acoso por razón del sexo.
8. Salud y riesgos laborales	8.1. Velar por que las medidas propuestas y ejecutadas por la Comisión de Salud incorporen la perspectiva de género (datos desagregados por sexo, medidas diferenciadas por sexo). 8.2. Garantizar que las mujeres víctimas de violencia de género puedan desarrollar su actividad laboral en condiciones de seguridad, promoviendo su integración y permanencia en el empleo a través de medidas específicas que aseguren su bienestar físico y emocional en el entorno de trabajo. 8.3. Garantizar la seguridad y salud laboral de las mujeres gestantes o en periodo de lactancia que trabajan en la entidad.

7. Medidas de igualdad

Presentamos a continuación las medidas asociadas a cada Eje de actuación y los objetivos específicos marcados.

7.1 Eje de Comunicación y lenguaje

Objetivo específico 1.1: Socializar el plan de igualdad a todos los agentes de Cáritas Diocesana de Madrid.

Ficha de Medida 1	
Área de actuación	Comunicación
Medida	Difusión del Plan a todos los Agentes de Cáritas Diocesana de Madrid.
Objetivos que persigue	Difusión y conocimiento del plan por parte de todos los agentes de Cáritas Diocesana de Madrid. Socialización del Plan de Igualdad 2026-2029

Descripción detallada de la medida	Difusión para la socialización del Plan a todos los Agentes: Elaboración de un material audiovisual explicativo y accesible del contenido del plan. Envío a la red del material. Archivo en documentación compartida y página web institucional y portal del empleado para acceso a toda persona de nueva incorporación (voluntario o contratado)
Personas destinatarias	Todos los agentes de la Institución (personal contratado y voluntario)
Cronograma de implantación	De enero a marzo 2026
Responsable	Comisión de seguimiento del plan
Recursos asociados	Departamento de Comunicación Departamento de Sistemas de Información
Indicadores de seguimiento	Cuantitativo: Nº de accesos al material explicativo/ total de personal contratado Nº de accesos al material explicativo / total de personal voluntario

Ficha de Medida 2	
Área de actuación	Comunicación
Medida	Evaluación del conocimiento del plan por parte de todos los agentes de Cáritas Diocesana de Madrid
Objetivos que persigue	Difusión y conocimiento del plan por parte de todos los agentes de Cáritas Diocesana de Madrid. Verificar el

	conocimiento del plan de igualdad por parte de los agentes de la institución.
Descripción detallada de la medida	Evaluación del conocimiento del plan: ▪ Elaboración del Cuestionario de evaluación. ▪ Difusión del cuestionario para su cumplimentación ▪ Elaboración de un informe con los resultados.
Personas destinatarias	Todos los agentes de la Institución
Cronograma de implantación	De enero a marzo 2026
Responsable	Comisión de seguimiento del plan
Recursos asociados	Departamento de Comunicación Departamento de Sistemas de Información
Indicadores de seguimiento	% de personas que demuestran asimilación de los contenidos / total de personas contratadas que acceden al material explicativo. % de personas que demuestran asimilación de los contenidos / total de personas voluntarias que acceden al material explicativo.

Objetivo específico 1.2: Formalizar el uso del lenguaje no sexista en las comunicaciones institucionales internas y externas.

Ficha de Medida 3	
Área de actuación	Lenguaje
Medida	Elaboración y aplicación de una guía práctica sobre uso de lenguaje no sexista.
Objetivos que persigue	Formalizar el uso de un lenguaje no sexista. Ofrecer elementos prácticos para el uso del lenguaje no sexista en

	los medios de comunicación institucionales (correo, web, redes sociales, comunicados, textos, actas...) y en las comunicaciones o coordinaciones con otras instituciones.
Descripción detallada de la medida	- Elaboración de la guía - Difusión de la guía
Personas destinatarias	Todos los agentes de la Institución
Cronograma de implantación	De julio a septiembre 2026
Responsable	Comisión de seguimiento del plan Departamento de comunicación
Recursos asociados	Departamento de comunicación
Indicadores de seguimiento	Cualitativo: elaboración y difusión del material (Sí/No) Cuantitativo: % de comunicaciones institucionales internas y externas que incluyen lenguaje inclusivo/ total x año.

Ficha de Medida 4

Área de actuación	Lenguaje
Medida	Formación al personal voluntario y contratado en el uso de lenguaje no sexista
Objetivos que persigue	Formalizar el uso de un lenguaje no sexista por parte de los agentes de la institución
Descripción detallada de la medida	Diseño de una acción formativa

	Inclusión de la acción formativa en el catálogo de cursos del Centro de Estudios Sociales de Cáritas Diocesana de Madrid.
Personas destinatarias	Personas contratadas y voluntarias de Cáritas Diocesana de Madrid que deseen profundizar en el conocimiento del uso del lenguaje no sexista
Cronograma de implantación	Octubre 2026 a diciembre 2029 – una formación semestral, oferta 2 formaciones al año.
Responsable	Comisión de seguimiento del plan Departamento de voluntariado y formación Departamento de comunicación
Recursos asociados	Centro de Estudios Sociales.
Indicadores de seguimiento	Cuantitativo: % de personas voluntarias participantes en la formación / total de personas voluntarias por año. % de personas trabajadoras participantes en la formación / total de personas trabajadoras por año

7.2 Eje de Cultura organizacional y sensibilización

Objetivo específico 2.1: Incorporar la perspectiva de género de forma transversal en las acciones formativas y de sensibilización.

Ficha de Medida 5	
Área de actuación	Sensibilización
Medida	Inclusión de la perspectiva de género en las actividades formativas y en las campañas institucionales.

Objetivos que persigue	Incluir la perspectiva de género en acciones de formación y sensibilización.
Descripción detallada de la medida	▪ Actualizar las formaciones del catálogo del CES incorporando la perspectiva de género. ▪ Incluir nuevas formaciones en materia de igualdad de oportunidades, prevención de violencias (nuevas masculinidades, etc.) ▪ Hacer comunicaciones en fechas significativas tales como 25N, 8M, Día contra la trata, etc.) ▪ Hacer mención específica sobre la situación de la mujer en las campañas institucionales (Caridad, empleo y de personas sin hogar y Navidad).
Personas destinatarias	Personas contratadas y voluntarias de Cáritas Diocesana de Madrid que deseen profundizar en el conocimiento del uso del lenguaje no sexista
Cronograma de implantación	Abril 2026 a diciembre 2029
Responsable	Comisión de seguimiento del plan y Departamento de voluntariado y formación Departamento de comunicación
Recursos asociados	Centro de Estudios Sociales.
Indicadores de seguimiento	Cualitativo: 1. Formaciones del CES actualizadas (si/no). 2. Inclusión de datos desagregados por sexo en las campañas (si/no). Cuantitativo: 1. Nº de formaciones específicas ofertadas/año 2. Nº de comunicaciones en fechas significativas /año.











Ficha de Medida 6	
Área de actuación	Sensibilización
Medida	Incorporar los datos desagregados por sexo en la memoria institucional y en la específica de cada proyecto y servicio de la entidad.
Objetivos que persigue	Introducir la perspectiva de género en el análisis de datos y la presentación de resultados.
Descripción detallada de la medida	▪ Recogida de datos desagregados por sexo ▪ Incorporación en la memoria institucional y en las memorias de los proyectos y servicios (Vicarias, OSD, SDV, SDE y SGG) de la información desagregada por sexo para introducir su perspectiva en el análisis.
Personas destinatarias	Todos los agentes de la institución
Cronograma de implantación	Abril 2026 a diciembre 2029
Responsable	Comisión de seguimiento del plan Departamento de comunicación
Recursos asociados	Centro de Estudios Sociales.
Indicadores de seguimiento	Qualitativo: 1. Memoria institucional con datos desagregados por sexo (si/no). 2. Memorias de proyectos y servicios con datos desagregados por sexo (si/no).

7.3 Eje de Contratación y Paridad

Objetivo específico 3.1: Promover la igualdad de oportunidades en el acceso, selección y contratación de la plantilla, garantizando el equilibrio entre hombres y mujeres en los diferentes grupos profesionales y departamentos.

Ficha de Medida 7	
Área de actuación	Contratación y Paridad
Medida	Seguimiento anual del registro de candidaturas y la aplicación del criterio de igualdad de oportunidades en las selecciones externas e internas.
Objetivos que persigue	Asegurar la continuidad de las prácticas encaminadas a la igualdad de oportunidades en la selección y contratación
Descripción detallada de la medida	Valoración anual por parte de la comisión de seguimiento del: ▪ Registro de candidatos preseleccionados en las ofertas de empleo desagregadas por sexo. ▪ % de hombres y mujeres seleccionados/año. ▪ Número de hombres y mujeres en la terna final de procesos de selección. ▪ Número de hombres y mujeres seleccionados sobre el porcentaje de mujeres y hombres en el área. ▪ Tablas de feminización en el global de la plantilla.
Personas destinatarias	Departamento de desarrollo de personas
Cronograma de implantación	Octubre 2026, 2027, 2028, 2029
Responsable	Comisión de seguimiento Departamento de desarrollo de personas
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	Cualitativo: Realización del informe anual de proceso de cobertura de vacantes del departamento de RRHH (sí/no)

7.4 Eje de Promoción profesional

Objetivo específico 4.1: Favorecer el crecimiento y el desarrollo profesional en igualdad de oportunidades.

Ficha de Medida 8	
Área de actuación	Promoción profesional
Medida	Seguimiento anual del proceso de promoción profesional asegurando la aplicación del criterio de igualdad de oportunidades
Objetivos que persigue	Asegurar que la promoción profesional dentro de la entidad se realiza en igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.
Descripción detallada de la medida	- Mejora del modelo de evaluación anual para la plantilla. - Formación a todas las personas responsables en la realización de la evaluación teniendo en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. - Realización de un plan de sucesiones (política de promoción) teniendo en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. - Seguimiento de las descripciones de puesto, las competencias previas y los criterios para la promoción profesional cumpliendo el criterio de igualdad de oportunidades
Personas destinatarias	Personas contratadas que desean desarrollarse dentro de la institución
Cronograma de implantación	Abril 2026 a diciembre 2029
Responsable	Comisión de seguimiento Departamento de desarrollo de personas Dirección de cada área
Recursos asociados	

Indicadores de seguimiento	Cualitativo: 1. Modelo de evaluación anual mejorado (Sí/No) 2. Plan de Sucesiones elaborado y aplicado (Sí/No) 3. Informe anual que recoja los motivos objetivos de promoción de las personas (Sí/No) Cuantitativo: 1. Nº personas responsables que participan en dicha formación/ Nº Total de personas responsables
----------------------------	--

7.5 Eje de Retribución

Objetivo específico 5.1: Garantizar una política retributiva transparente en igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.

Ficha de Medida 9	
Área de actuación	Política de retribución
Medida	Seguimiento de la nueva política de retribución para garantizar la igualdad de oportunidades
Objetivos que persigue	Mantener el principio de igualdad retributiva en la Institución
Descripción detallada de la medida	Valoración anual por parte de la comisión de seguimiento del Informe anual de la política retributiva de la institución.
Personas destinatarias	Personal contratado
Cronograma de implantación	Octubre 2026, 2027, 2028, 2029

Responsable	Comisión de seguimiento Departamento de desarrollo de personas
Indicadores de seguimiento	Cualitativo: 1. Nueva política retributiva elaborada e implementada (si/no). 2. Realización del informe anual de seguimiento de la política retributiva realizado desde RRHH (si/no)

7.6 Eje de Conciliación y Flexibilidad para la organización del trabajo

Objetivo específico 6.1: Promover una cultura que facilite la conciliación de la vida personal y laboral y la corresponsabilidad.

Ficha de Medida 10	
Area de actuación	Conciliación de la vida laboral y personal
Medida	Ampliar los permisos retribuidos para facilitar la conciliación de la vida laboral y personal de la plantilla, asegurando que todo el personal disponga de tiempo para atender responsabilidades familiares y necesidades personales sin afectar a sus ingresos.
Objetivos que persigue	Facilitar la conciliación personal y laboral asegurando que todo el personal disponga de tiempo para atender responsabilidades familiares y necesidades personales sin afectar a sus ingresos.
Descripción detallada de la medida	-Elaboración de un documento que recoja las medidas de conciliación: -Reconocimiento como parentesco por afinidad (personas no convivientes) a aquellas personas con quienes tengan un estrecho vínculo de afectividad. Se deberá notificar a la entidad el nombre de la persona que se equipará al cónyuge o a la pareja de hecho, y solo podrá modificarse

esta designación cada dos años. Se registra a través de RRHH y sus herramientas.

*Esta equiparación tiene lugar a los efectos del régimen de permisos, licencias, excedencias, adaptaciones o reducciones de jornada (salvo el permiso de 15 días naturales por celebración de matrimonio o registro de parejas de hecho, que por su propia naturaleza se circunscribe a estas dos únicas circunstancias)

* Se incluye acompañar a familiares de primer grado de consanguinidad y afinidad (contacto elegido) a citas y gestiones en centros de atención sociosanitario.

-Permiso retribuido por causa de fuerza mayor donde sea ineludible tu presencia, 32 h máximo. El solicitante deberá aportar la debida justificación.

-Acompañamiento a citas médicas a personas dependientes de segundo grado de consanguinidad y afinidad (contacto elegido) o menores de hasta 16 años y posterior teletrabajo en domicilio (según jornada).

-Acudir a tutorías de los menores a cargo (educación obligatoria) vinculadas al ámbito académico, debiendo ser debidamente justificadas. Máximo 3 al año por hijos/as.

-Creación de un permiso retribuido o teletrabajo (según tipo de prueba) para pruebas médicas que tenga que realizarse la persona trabajadora y que conlleven cierto grado de preparación previa o reposo recomendado tras la misma (amniocentesis, biopsia corial, otras pruebas prenatales, colonoscopias, pruebas del sueño, etc.), lo que deberá acreditarse con el correspondiente justificante médico.

-Permiso retribuido para asistir al trabajador a consulta médica privada de urgencia: dentista y fisioterapia. Máximo de 10 horas anuales. Máximo 3 visitas al año, demostrable la urgencia con informe.

- Permiso retribuido por causa de fuerza mayor donde sea ineludible tu presencia, 32 h máximo. El solicitante deberá aportar la debida justificación.

- Elaboración de una encuesta dirigida a la plantilla para medir el grado de satisfacción con las medidas de flexibilidad laboral existentes antes y después de la aprobación del plan.

Personas destinatarias	Personal contratado de la institución
Cronograma de implantación	Enero 2026 y enero 2030 (encuesta). Enero a marzo 2026 (medidas).
Responsable	Comisión de seguimiento Departamento de desarrollo de personas
Indicadores de seguimiento	Cualitativo: 1. Actualización de los permisos retribuidos en el portal del empleado (si/no). 2. Difusión de las nuevas medidas a toda la plantilla (si/no). 3. Documento de comparativa del grado de satisfacción de las encuestas (si/no). Cuantitativo: % empleados que han disfrutado de los permisos retribuidos ampliados, del total de solicitudes x año.

Ficha de Medida 11

Área de actuación	Conciliación de la vida laboral y personal
Medida	Promover la flexibilidad laboral siempre que, por razones de servicio, objetivamente acreditadas, sea posible.
Objetivos que persigue	Facilitar la conciliación personal y laboral asegurando que todo el personal disponga de tiempo para atender responsabilidades familiares y necesidades personales sin afectar a sus ingresos.

Descripción detallada de la medida	Elaboración de un documento que recoja las medidas de conciliación: -Elaboración y difusión de un protocolo de desconexión digital. Formación en gestión de las herramientas de la entidad. -Trabajo a distancia para madres y padres: *Por enfermedad de hijo (hasta 16 años) o persona dependiente de hasta 2 grado de consanguinidad (si se han agotado las horas de fuerza mayor), si existe la opción de teletrabajo. -Trabajo a distancia para la plantilla: *Por enfermedad de terceros que se ocupen del cuidado del menor o de la persona dependiente a cargo del trabajador. *Por cierre forzoso e imprevisto de centro donde acude el menor o la persona dependiente a cargo del trabajador/trabajadora. *Trabajo en domicilio tras acudir a citas médicas públicas (y de ámbito privado en especialidades como psicología, fisioterapia y odontología), según horario de la cita. -Mejora de la flexibilidad del disfrute de los días de vacaciones contando con cuatro periodos para distribuir los 26 días de vacaciones, 15 días siempre en verano *De los 26 días de vacaciones, 6 días que sean días flexibles, que se puedan disfrutar incluso en días no lectivos, según organización del proyecto/centro, priorizando a personas con menores de 16 años. Sin que ello cuente como una fracción/periodo de vacaciones. (aplicación a lo largo del año 2026) *Poder ampliar vacaciones hasta el 31 de enero. (aplicación inmediata a lo largo del primer trimestre 2026) -Elaboración de una encuesta dirigida a la plantilla para medir el grado de satisfacción con las medidas de flexibilidad laboral existentes antes y después de la aprobación del plan. Personas destinatarias
	Personal contratado de la institución

Cronograma de implantación	Enero a marzo 2026
Responsable	Comisión de seguimiento Departamento de desarrollo de personas
Indicadores de seguimiento	Cualitativo: 1. Elaboración y envío de una encuesta de medición del grado de satisfacción de la plantilla en relación con las medidas existentes de flexibilidad laboral. 2. Documento de comparativa del grado de satisfacción de las encuestas.

7.7 Eje de Prevención del Acoso Sexual o Acoso por razón de sexo

Objetivo específico 7.1: Asegurar el conocimiento por parte de todos los agentes de Cáritas Diocesana de Madrid, de las normas reguladoras de la institución (Código Ético, Código de conducta, Protocolo de Acoso, Procedimiento de protección a las Víctimas de Violencia de Género).

Ficha de Medida 12	
Área de actuación	Toda la red de Caritas Diocesana de Madrid
Medida	Difusión del Protocolo de Acoso junto con las otras normas reguladoras de la institución
Objetivos que persigue	Asegurar que todos los agentes de <i>Cáritas Diocesana de Madrid</i> conocen la existencia de las normas reguladoras de la institución (Protocolo de Acoso, Código Ético, Código de conducta...) y saben dónde encontrarlas.

Descripción detallada de la medida	▪ Difusión del nuevo protocolo para la prevención del acoso incorporando sensibilización hacia el colectivo LGTBIQ+ por parte de Dirección a todos los agentes de Cáritas. ▪ Localización del procedimiento en el portal del empleado y en la web de la institución ▪ Elaborar pequeñas infografías "donde consultar cuando..."
Personas destinatarias	Todos los agentes de Cáritas Diocesana de Madrid
Cronograma de implantación	Enero a diciembre 2026
Responsable	Departamento de desarrollo de personas Departamento de comunicación Comisión de seguimiento
Recursos asociados	
Indicadores de seguimiento	Cualitativo: (Sí/No) Difusión realizada Procedimientos disponibles Infografías realizadas

Ficha de Medida 13

Área de actuación	Prevención del acoso
Medida	Implementar un sistema formativo online de las normas reguladoras de la institución
Objetivos que persigue	Asegurar el conocimiento y la adhesión por parte de todos los agentes de Cáritas Diocesana de Madrid a las normas

	reguladoras de la institución (Protocolo de Acoso, Código Ético, Código de conducta...)
Descripción detallada de la medida	- Elaboración de una formación online con el contenido de las normas reguladoras de Cáritas Diocesana de Madrid - Elaboración de un sistema de evaluación del grado de conocimiento - Distribuir la formación a todos los agentes, personal contratado y voluntario. Formación de obligado cumplimiento para los agentes actuales y futuros.
Personas destinatarias	Todos los agentes de Cáritas Diocesana de Madrid
Cronograma de implantación	Abril a diciembre 2026
Responsable	Departamento de desarrollo de personas Departamento de comunicación Comisión de seguimiento
Recursos asociados	Empresa que elabora la formación
Indicadores de seguimiento	Cualitativo: Formación elaborada y distribuida a todos los agentes (Sí/No) Cuantitativo: % de personas voluntarias que realizan y aprueban formación / total de personas voluntarias. % de personas trabajadoras que realizan y aprueban la formación / total de personas trabajadoras.

Objetivo específico 7.2: Elaborar y difundir un código "de buen trato" donde además se definan comportamientos que serán considerados acoso sexual o acoso por razón del sexo.

Ficha de Medida 14

Área de actuación

Prevención del acoso

Medida	Elaboración de una guía de buen trato y materiales de reflexión para promocionar el buen trato en la institución
Objetivos que persigue	Identificar conductas concretas de buen trato que mejoran la vida de las personas. Promover una comunicación respetuosa y positiva en los espacios de Cáritas Diocesana de Madrid
Descripción detallada de la medida	▪ Evaluación de las experiencias ya realizadas en obras sociales para identificar conductas concretas que mejoran la vida de las personas. ▪ Elaboración de una guía. ▪ Creación de talleres y materiales "muévete por el buen trato" ▪ Propuesta de este trabajo en distintos recursos de Cáritas Diocesana de Madrid para promover una comunicación respetuosa y positiva en los espacios de Cáritas Diocesana de Madrid
Personas destinatarias	Todos los agentes de Cáritas Diocesana de Madrid
Cronograma de implantación	Octubre de 2026
Responsable	Departamento de desarrollo de personas Departamento de comunicación OSD, Servicios y Territorio Comisión de seguimiento



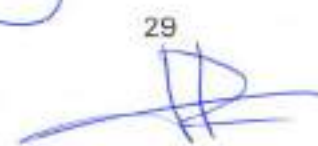












Indicadores de seguimiento	Qualitativo: 1. Memoria y evaluación por parte de los participantes y del equipo de las experiencias ya realizadas. 2. Existencia de la Guía y difusión (sí/no). 3. Análisis del grado de satisfacción de los talleres
	Cuantitativo: 1. Nº talleres y actividades realizados. 2. % de personas voluntarias que participan en el taller/ total de personas voluntarias. 3. % de personas trabajadoras que participan en el taller/ total de personas trabajadoras.

7.8 Eje de Salud Laboral y Riesgos Laborales

Objetivo específico 8.1: Velar por que las medidas propuestas y ejecutadas por la Comisión de Salud incorporen la perspectiva de género (datos desagregados por sexo, medidas diferenciadas por sexo).

Ficha de Medida 15	
Área de actuación	Salud laboral
Medida	Análisis conjunto de las propuestas elaboradas por la Comisión de Salud y valoración de la incorporación de perspectiva de género en las mismas.
Objetivos que persigue	Incorporar la perspectiva de género en las medidas propuestas y ejecutadas por la comisión de Salud.
Descripción detallada de la medida	▪ Incorporar en el análisis de los riesgos psicosociales y de riesgos laborales las diferencias por sexo.

	Diseñar medidas preventivas que eliminen o reduzcan dichos riesgos en los diferentes puestos de trabajo.
Personas destinatarias	Todos los agentes de Cáritas Diocesana de Madrid
Cronograma de implantación	Enero 2026 a diciembre 2029
Responsable	Departamento de desarrollo de personas Comisión de seguimiento Mutua
Indicadores de seguimiento	Cualitativo: - Existen datos sobre salud laboral de la empresa desagregados por sexo (sí/no). - Existe un plan de seguridad y salud laboral que tiene en cuenta las especificidades de las mujeres y los hombres en la definición, la prevención y la evaluación de los riesgos laborales (sí/no).

Objetivo específico 8.2: Garantizar que las mujeres víctimas de violencia de género puedan desarrollar su actividad laboral en condiciones de seguridad, promoviendo su integración y permanencia en el empleo a través de medidas específicas que aseguren su bienestar físico y emocional en el entorno de trabajo.

Ficha de Medida 16	
Área de actuación	Salud Laboral
Medida	Difusión del procedimiento de protección a las Víctimas de Violencia de Género y seguimiento de su implantación.
Objetivos que persigue	Garantizar que las mujeres víctimas de violencia de género puedan desarrollar su actividad laboral

Descripción detallada de la medida	▪ Difusión del procedimiento de protección a las Víctimas de Violencia de Género elaborado desde la comisión negociadora. ▪ Seguimiento de las medidas establecidas y el del protocolo. ▪ Registro del documento en los canales compartidos de Cáritas Madrid
Personas destinatarias	Todos los agentes de Cáritas Diocesana de Madrid
Cronograma de implantación	Abril 2026 a diciembre 2029
Responsable	Departamento de desarrollo de personas Comisión de seguimiento Departamento de comunicación
Indicadores de seguimiento	Cualitativo: 1. Difusión del nuevo protocolo sobre la protección a Víctimas de Violencia de Género a la plantilla y al voluntariado con puestos de responsabilidad (sí/no). 2. Protocolo subido en página web institucional (sí/no). 3. Protocolo subido en el portal del empleado (sí/no). 4. Grado de satisfacción de las personas afectadas que hayan utilizado el canal de denuncia. Cuantitativo: 1. N.º de mujeres víctimas de violencia de género que reciben apoyo/servicios especializados. 2. N.º de planes de seguridad personalizados implementados.

Objetivo específico 8.3: Garantizar la seguridad y salud laboral de las mujeres gestantes o en período de lactancia que trabajan en la institución.

Área de actuación	Toda la red de Caritas Diocesana de Madrid
Medida	Velar por que el protocolo se aplique garantizando la salud de las mujeres gestantes o en periodo de lactancia. Velar porque se cumpla el plazo máximo de un mes para la respuesta y alternativa tras la comunicación del embarazo.
Objetivos que persigue	Garantizar la seguridad y salud laboral de las mujeres gestantes o en periodo de lactancia que trabajan en la institución.
Descripción detallada de la medida	Transmitir información a la plantilla de que las mujeres embarazadas tienen derecho a que se realice una evaluación de su puesto de trabajo y que se podrán tomar medidas para una adecuada protección ante su situación.
Personas destinatarias	Todo el personal contratado de Cáritas Diocesana de Madrid
Cronograma de implantación	Enero 2026 a diciembre 2029
Responsable	Departamento de desarrollo de personas Comisión de seguimiento Mutua
Indicadores de seguimiento	Cualitativo: Grado de satisfacción de las mujeres embarazadas con las medidas adoptadas. Cuantitativo: Nº de solicitudes de evaluaciones del puesto de trabajo de mujeres embarazadas.

8. Aplicación y seguimiento

Según lo establecido en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, una vez definidos los objetivos a alcanzar y las medidas a adoptar para su consecución del Plan de Igualdad se hace necesario el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad de Cáritas Diocesana de Madrid, de forma íntegra pasará a llamarse Comisión de Seguimiento y Evaluación.

El artículo 9 del Real Decreto, 901/2022, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, dispone que "el seguimiento y evaluación" de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad, trimestralmente. No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.

El seguimiento de este Plan de Igualdad debe realizarse en paralelo a su ejecución; consistirá en el control y verificación del grado de cumplimiento de las medidas establecidas anteriormente, además, se podrán aplicar medidas correctoras en caso de incumplimiento.

Para cumplir con este seguimiento se debe supervisar cada medida de forma individualizada a través de la persona u responsable de su ejecución. Asimismo, deben revisarse los indicadores que se establecieron en el epígrafe de medidas con el fin de determinar si estos indicadores pueden aportar información sobre el desarrollo y aplicación del plan de igualdad. Se señalarán en el calendario aquellas medidas que han sido cumplidas y aquellas que aún queden por desarrollarse, además de poder valorar la inclusión de alguna medida nueva de acuerdo con nuevas circunstancias que pueda originarse en la institución.



9. Evaluación y revisión



Además de la ejecución y el seguimiento de las medidas establecidas en el presente Plan de Igualdad se revisarán éstas con la intención de añadir, reorientar, mejorar, corregir o incluso eliminar si se considera la determinada medida no está cumpliendo con los objetivos fijados.



La revisión del plan de igualdad de CÁRITAS DIOCESANA DE MADRID se realizará anualmente a lo largo de la ejecución del Plan de Igualdad, la primera reunión tendrá lugar en abril 2027.

El plan de igualdad deberá revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
 - b) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
 - c) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
 - d) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.
- La revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como las medidas del plan de igualdad.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación será necesaria la disposición por parte de la institución de la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Se realizará durante 2030, el último año de vigencia del II Plan de Igualdad una evaluación final del grado de cumplimiento de las medidas y consecución de los objetivos. En función de los resultados de la evaluación realizada, la Comisión formulará las propuestas de mejora y los cambios que pudieran incorporarse al nuevo Plan de Igualdad.



10. Calendario de actuaciones

Se incluye en Anexo X: Calendario de actuaciones 2026-2029



11. Procedimiento de modificación



El Plan de Igualdad de CÁRITAS DIOCESANA DE MADRID es un documento flexible, cuyo fin ha sido determinado y para el cual se han establecido una relación de medidas. Estas medidas se consideran flexibles y dinámicas en aras a la consecución del fin y objetivos del presente plan de igualdad. La Comisión de Seguimiento podrá revisar en cualquier momento a lo largo de su vigencia este Plan de Igualdad, con el fin de añadir, reorientar,



mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que aquél contenta en función de los efectos que se vayan apreciando en relación con la consecución de sus objetivos.

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

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

En caso de que la normativa legal o convencional indique cambios que afecten al contenido de este documento, se deberá modificar para cumplir con las obligaciones en el plazo que la norma designe.

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales.

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

A collection of handwritten signatures in blue ink, including several large, stylized signatures and smaller ones, likely representing the signatories of the document.A handwritten signature in blue ink, located at the bottom right of the page.

ANEXOS**Anexo I: Compromiso de la Dirección de la Institución****GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN**

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

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

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

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

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

FIRMADO POR LA DIRECCIÓN
FECHA Y LUGAR

15 de junio de 2023

Anexo II: Acta de Constitución de la Comisión Negociadora de Igualdad y Reglamento Interno.Acta de constitución de la comisión negociadora del
plan de igualdad

En Madrid a 15 de junio de 2023 reunidas,

por una parte, la representación de la empresa:

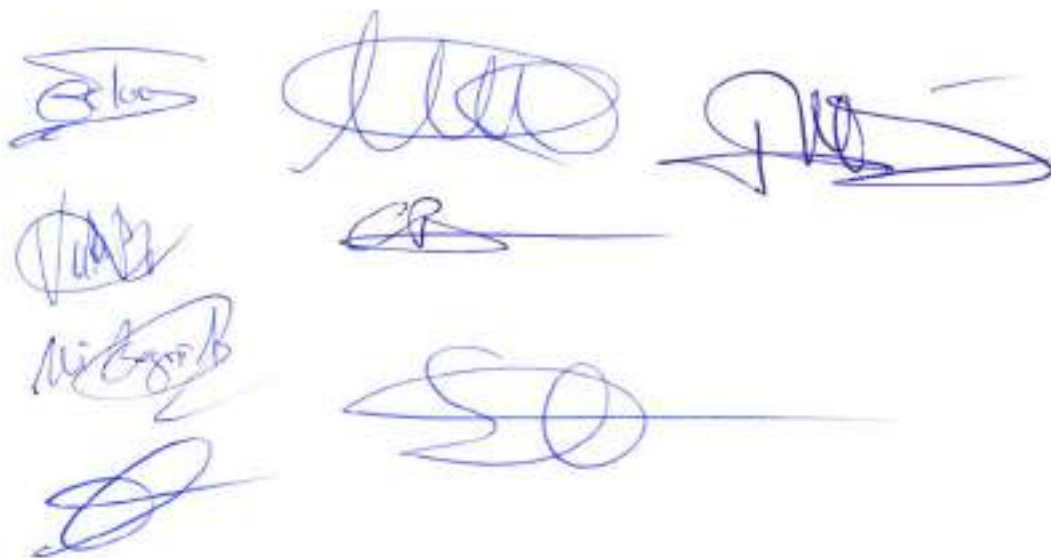
- Inés Gil de Antuñano
- Begoña Arranz de Lucas
- Verónica Rodil Benbibre
- Sergio Leopoldo Ramirez
- Isabel López García de Leóniz

y por otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores:

- Dña. Sánchez Ortiz de Zarate
- Maria Lopez Rodriguez
- Ana Montero Fernández

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

Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores válidos, para negociar el diagnóstico y Plan de Igualdad y ACUERDAN constituir la Comisión de Negociadora del Plan de Igualdad y establecer sus competencias y normas de funcionamiento.



Composición de la Comisión Negociadora

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

En representación de la empresa por:

Inés Gil de Antuñano
Begoña Aranz de Lucas
Verónica Rodó Bernibibre
Sergio Leopoldo Ramírez
Isabel López García de Leániz

En representación de la plantilla por:

Rita Sánchez Ortiz de Zorita
María López Rodríguez
Ana Montero Fernández
Elena Cantueso Rivera

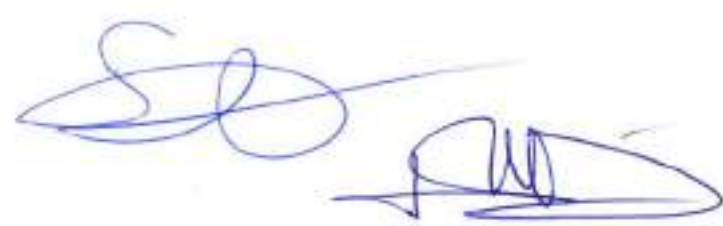
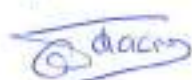
Funciones de la Comisión Negociadora

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

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

¹ Deberá promoverse la composición equilibrada entre mujeres y hombres de cada una de las partes, así como que sus integrantes tengan formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

² La composición de la parte social de la comisión negociadora deberá ser proporcional a su representatividad.



Comisión de Negociación de la Comisión Negociadora

La Comisión Negociadora acuerda que se nombra Presidenta, de entre sus integrantes, a Mrs. Celi de Antuñano y Secretaria María López Rodríguez.

Serán funciones de la Presidencia:

- Moderar y conducir las reuniones ordinarias.

Serán funciones de la Secretaría:

- Elaborar el orden del día y las actas de las reuniones.

Ambas partes acuerdan que las funciones de la Presidencia y la Secretaría de la Comisión Negociadora recaigan, alternativamente, en cada una de las representaciones.

De la presente reunión levantará acta la representación empresarial.

3.1. Reuniones de la Comisión Negociadora.

La comisión acuerda reunirse bimestralmente y establece la siguiente agenda de reuniones para la negociación y elaboración del Plan de Igualdad. En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- ✓ El resumen de las materias tratadas.
- ✓ Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- ✓ Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.
- ✓ Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

3.2. Adopción de Acuerdos.

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

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

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

3.3. Confidencialidad.

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

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

3.4. Sustitución de las personas que integran la Comisión Negociadora.

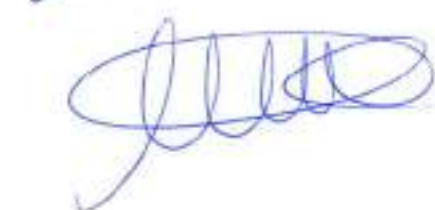
Las personas que integren la Comisión Negociadora serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada.

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

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

3.5. Otras disposiciones.

En este apartado la Comisión Negociadora podrá detallar cualesquiera otras disposiciones relativas al funcionamiento de dicha Comisión, en relación con el proceso de realización del diagnóstico y elaboración y aplicación del Plan de Igualdad. Así, por ejemplo, podrán incluirse previsiones relativas al seguimiento del plan, definiendo la forma de realizarlo o determinar la composición de la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad. También podrán incorporarse cualquier otra función de la Comisión que venga determinada en el convenio colectivo aplicable o que se acuerde por la propia Comisión.



Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 11.30 horas del día 15 de Junio de 2023.

Firma:



Isabel López García de Leániz

En representación de la empresa:



Inés Gil de Antuñano



Begonia Aranz de Lucas



Verónica Rodil Benbibre

Firma:



María López Rodríguez

En representación de las personas
trabajadoras:

Rosa Sánchez Ortiz de Zárate



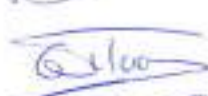
Ana Montero Fernández



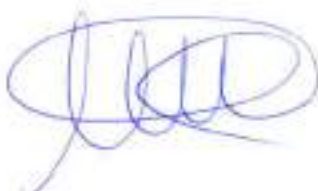
Elena Cantueso Rivera

Sergio Leopoldo Ramirez





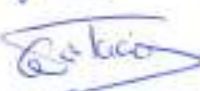


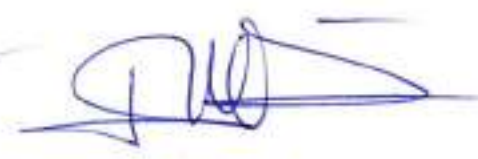





Anexo III: Acta aprobación Protocolo de de acoso**ACTA DE APROBACIÓN DEL
PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL
Y/O RAZÓN DE SEXO**

Razón Social: CARITAS DIOCESANA DE MADRID		
Hora Reunión: 10:00	Hora de inicio: 10:00	Fecha: 20/03/2025
		Hora de fin: 11:30
Reunidos:		
De una parte, por la parte empresarial, representado a la entidad representado a la entidad CÁRITAS DIOCESANA DE MADRID con CIF R2800135B , con domicilio en C/ SANTA HORTENSIA 1B, 28002, MADRID :		
• Carlos Palacios García, ostentando el cargo de director de la residencia. • Verónica Rodil Bembibre, ostentando el cargo de Técnico de recursos humanos de la entidad. • Inés Gil de Antuñano, ostentando el cargo de responsable de Casa de Acogida de la entidad • Begoña Arranz de Lucas, cargo de Técnica de Voluntariado de la entidad • Sergio Leopoldo Ramirez, cargo de Técnico de Innovación y transformación de la entidad		
De otra parte, en representación de la parte de Representación Legal de las personas trabajadoras,		
• Rita Sánchez Ortiz de Zárate, miembro del comité de Empresa de la Entidad. • María López Rodríguez, miembro del comité de Empresa de la Entidad. • Ana Montero Fernández, miembro del comité de Empresa de la Entidad. • Elena Cantueso Rivera, miembro del comité de Empresa de la Entidad		



Orden del día:

- Aprobación Protocolo de acoso sexual y/o razón de sexo.
- Persona encargada para el depósito del protocolo.

Puntos del orden del día	Contenido de la reunión
Aprobación Protocolo de acoso sexual y/o razón de sexo.	Tras la revisión del documento el día 20/03/2025 se procedió a la aprobación y firma del mismo.
Persona encargada para el depósito del protocolo.	La persona designada por la Comisión negociadora para el depósito del protocolo de acoso sexual y/o razón de sexo aprobado es Carlos Palacios Garcia, ostentando el cargo de director de Desarrollo de Personas de la Institución

Reunidos en Madrid, a 20 de marzo de 2025

 Fdo. Verónica Rodic
  Fdo. Iñaki Cantuero
  Fdo. Carlos Palacios
 Fdo. M. Inés Gil-Andrés Vázquez
  Fdo. Sergio Izquierdo
  Fdo. Alicia Aranda de Lucas
 Fdo. Ana J. Martínez Fernández
  Fdo. M. Inés Gil-Andrés Vázquez
  Fdo. Alicia Aranda de Lucas

Cáritas Diocesana de Madrid
 C/ Santa Helena, 1-B 28002 Madrid Tel: 91 549 92 30
 www.caritasmadrid.org caritasmadrid@caritasmadrid.org

2


Anexo IV: Acta de aprobación del Plan de Igualdad.

ACTA DE APROBACIÓN II PLAN DE IGUALDAD DE CARITAS DIOCESANA DE MADRID

Razón Social: CARITAS DIOCESANA DE MADRID		
		Fecha: 15/01/2026
Hora Reunión: 10:00	Hora de Inicio: 10:00	Hora de fin: 12:00
Reunidos De una parte, por la parte empresarial, representado a la entidad representado a la entidad CARITAS DIOCESANA DE MADRID con CIF R2800135B, con domicilio en C/ SANTA HORTENSIA 1B, 28002, MADRID: • Carlos Palacios García, ostentando el cargo de director de Desarrollo de Personas de la Institución. • Verónica Rodil Bembibre, ostentando el cargo de responsable de recursos humanos de la entidad. • Inés Gil de Antuñano, ostentando el cargo de responsable de Casa de Acogida de la entidad • Begoña Arranz de Lucas, cargo de técnica de Voluntariado de la entidad • Sergio Leopoldo Ramirez, cargo de técnico de Innovación y transformación de la entidad De otra parte, en representación de la parte de Representación Legal de las personas trabajadoras. • María López Rodríguez, miembro del comité de Empresa de la Entidad. • Elena Cantueso Rivera, miembro del comité de Empresa de la Entidad • Javier Ródenas Ramiro, miembro del comité de Empresa de la Entidad. • Carlos Boned Duelo, miembro del comité de Empresa de la Entidad.		
Orden del día: • Firma del Plan de Igualdad • Designación de la persona encargada para el Depósito en REGCON		
Puntos del orden del día	Contenido de la reunión	

Aprobación del plan de igualdad 2026-2029	Se discuten los puntos pertinentes y se aprueba el Plan de igualdad
Persona encargada para el depósito del protocolo.	La persona designada por la Comisión negociadora para el depósito del II Plan de Igualdad aprobado es Carlos Palacios García, ostentando el cargo de director de Desarrollo de Personas de la Institución

Reunidos en Madrid, a 15 de enero de 2026.


Elena Cantos Rivero


Verónica Rubio Benítez


Javier Rodríguez

Carlos Palacios García


M. Aurora Arias de Luna


María López Rodríguez


Sergio Laporta

M. Inés Gil-Matutano Vazquez


Carlos Palacios García














Anexo V: Marco Jurídico Aplicable.**ÁMBITO INTERNACIONAL**

- Carta de las Naciones Unidas de 26 de junio de 1945, en San Francisco (Artículo 1.3.)
- Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948. (Artículos 1 y 2.1).
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) 1919.
 - Convenio 100
 - Convenio 111
 - Convenio 156
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (Naciones Unidas 1966)
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Naciones Unidas 1966).

ÁMBITO EUROPEO

- Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales y protocolos adicionales. Adoptado por el Consejo de Europa el 4 de noviembre de 1950. (Art. 1 y 14).
- Conclusiones del consejo de 7 de marzo de 2011 sobre Pacto Europeo por la Igualdad de Género.
- Tratamiento de Funcionamiento de la Unión Europea y Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (Artículos 8,153 y 157).
- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea., (artículos 20,21,23).
- Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social.
- Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia.
- Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).
- Directiva 2010/18/UE DEL Consejo de 8 marzo de 2010 por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE.
- Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019

- Estrategia de igualdad de género 2018-2023 de Consejo de Europa
- Carta Europea de la Mujer (COM/2010/0078 final).
- Pacto Europeo de la Igualdad de Género 2011-2020 (2011/C 155/02)
- Recomendación CM/REC (2019) del Comité de Ministros a los Estados miembros para prevenir y combatir el sexismo.

ÁMBITO NACIONAL

- Constitución Española 1978 (Artículos 9.2 y 14)
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar laboral de las personas trabajadoras.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el gobierno.
- Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa».
- Ley 23/2015, 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Real Decreto Legislativo, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto 850/2015, de 28 de septiembre, por el que se modifica el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa».
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Ley 11/2018, de 28 de diciembre, por la que se modifica el Código de Comercio, el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, y la Ley 22/2015, de 20 de julio, de Auditoría de Cuentas, en materia de información no financiera y diversidad.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombre en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28

de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

- Orden PC/1047/2022, de 1 de noviembre, por la que se aprueba y se publica el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Anexo VI: Protocolo contra el Acoso Sexual y/o Razón de Sexo.**PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO
EN TODAS SUS MODALIDADES****CONTROL DE EDICIONES Y MODIFICACIONES**

Edición	Fecha	Elaborado/revisado	Elaboración/modificación
1	Mayo 2019		Redacción inicial
2	Febrero 2020	Recursos Humanos y Comité de Empresa	Adaptación del Protocolo al PG07
3	Junio 2020	Desarrollo de personas y Comité de Empresa	Consolidación del protocolo
4	Enero 2026	Desarrollo de personas, Comité de Empresa y Comisión de Igualdad	Incorporación específica Acoso sexual y acoso por razón de sexo y colectivo LGTBI+

1. INTRODUCCIÓN

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.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de los trabajadores/as al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida 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.

Este protocolo, es acorde con el Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el lugar de trabajo y da cumplimiento a cuanto exigen el Convenio número 190 OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; los artículos 46.2 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía

integral de la libertad sexual; el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

El respeto a la dignidad de los demás, a la integridad moral, a la libertad sexual y a la no discriminación suponen todos ellos principios fundamentales de las relaciones en el trabajo y su defensa debe constituir un objetivo prioritario de Cáritas diocesana de Madrid y su red de atención, poniendo en ello todo su esfuerzo y compromiso.

Cáritas diocesana de Madrid desea 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 consecuencia, Cáritas diocesana de Madrid adquiere el compromiso de:

- Garantizar un entorno de trabajo, en régimen de voluntario, de relación laboral o profesional, exento de cualquier tipo de acoso moral o psicológico, acoso sexual o por razón de sexo, por pertenencia al colectivo LGTBI+, incluidos los cometidos en el ámbito digital, de acoso por origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual o enfermedad, ni cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral.
- Garantizar un ambiente de trabajo en el que todos los individuos sean tratados con respeto y dignidad. Todas las personas tienen el derecho a trabajar en un ambiente profesional que promueva la igualdad de oportunidades de empleo y prohíba las prácticas discriminatorias.
- Garantizar la posibilidad de utilizar el procedimiento previsto en este protocolo sin temor a ser objeto de represalias de ningún tipo, sean por intimidación, trato injusto, discriminatorio o desfavorable.

Por lo tanto, Cáritas diocesana de Madrid exige que todas las relaciones entre las personas en el lugar de trabajo y/o voluntariado sean de tipo institucional y libre de sesgos, prejuicios y acoso.

Cáritas Madrid sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Los agentes de Cáritas tienen la obligación de respetar los derechos fundamentales de todas las personas que conformamos Cáritas. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la integridad, dignidad, confidencialidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación promoviendo siempre conductas respetuosas.

Cáritas diocesana de Madrid asume la salvaguardia preceptiva del derecho a la intimidad y a la confidencialidad de las personas implicadas en alguno de los procesos relacionados con el presente protocolo.

Se garantiza igualmente, de forma expresa, la protección a cualesquiera personas de Cáritas diocesana de Madrid que, en virtud del presente Protocolo, deban realizar alguna actuación relacionada con el ejercicio de las funciones que tenga encomendadas.

A tal efecto, en este Protocolo se consideran tres aspectos fundamentales: la prevención de cualquier tipo de acoso, incluido el acoso sexual y/o por razón de sexo; el procedimiento de actuación para dar cauce a las denuncias o reclamaciones y la regulación de la respuesta de Cáritas frente a denuncias por este tipo de situaciones.

De esta forma:

- Se establecen medidas orientadas a prevenir y evitar situaciones de acoso.
- Fomentar una cultura preventiva del acoso en todos los ámbitos de Cáritas diocesana de Madrid y su red de atención.
- Manifestar la tolerancia cero de la entidad frente a situaciones de acoso en cualquiera de sus modalidades.
- Identificar las conductas constitutivas de acoso, y en el caso del sexual, en sus distintas modalidades de acoso sexual y por razón de sexo.
- Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso, por parte de alguna persona trabajadora, voluntaria, colaboradora o acompañada por Cáritas.
- Implantar un mecanismo sencillo, rápido, accesible y confidencial que permita a las víctimas de acoso realizar una notificación de la situación que está sufriendo.
- Informar, formar y sensibilizar a los agentes de Cáritas en materia de acoso en todas sus modalidades para identificar dichas situaciones, prevenirlas y evitar que se produzcan.

Por lo anteriormente expuesto, y en desarrollo de la normativa citada anteriormente, se establece este protocolo, que tiene como objetivo prevenir que se produzca el acoso en el entorno de trabajo y actividad voluntaria y, si ocurre, asegurar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar que se repita.

El Protocolo tiene la máxima difusión para las personas trabajadoras, laborales, profesionales o en prácticas, y voluntarias, tanto actuales como nuevas incorporaciones.

3. OBJETO

El objeto del presente procedimiento es definir qué es el acoso y como proceder en situaciones de acoso, en cualquiera de sus modalidades, en el entorno de Cáritas diocesana de Madrid.

CAMPO DE APLICACIÓN.

El procedimiento es aplicable al conjunto de la plantilla, proveedores, voluntarios, alumnos en prácticas y colaboradores profesionales que prestan servicios en Cáritas diocesana de Madrid.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso, en cualquiera de sus modalidades, que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

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

Si se tratara de personal de cualquier empresa auxiliar que opere en el centro o centros de trabajo de Cáritas, deberá respetar igualmente las normas de prevención del acoso aquí establecidas. Se comunicará a las empresas auxiliares la existencia del presente Protocolo y en su política de coordinación de prevención de riesgos con las mismas incluirá esta materia.

Cuando la presunta persona agresora quedara fuera del poder de dirección de Cáritas o de su red de atención y, por tanto, no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas.

NORMATIVA Y OTROS DOCUMENTOS DE REFERENCIA.

- Constitución Española, Artículo 14.
- Estatuto de los trabajadores.
- Código Penal
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales
- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

- Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción
- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI
- Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.
- Convenio Colectivo de Acción e Intervención Social Estatal
- Código Ético y Código de Conducta de Cáritas diocesana de Madrid.
- Plan de Igualdad de Cáritas diocesana de Madrid.
- Procedimiento de Gestión y Respuesta frente a informaciones de Irregularidades relativas al código ético y de conducta de Cáritas diocesana de Madrid
- Cualquier otra norma reguladora de esta materia que se apruebe o reforme con posterioridad al presente protocolo.

DEFINICIONES.

Se distinguen diferentes tipos de acoso:

6.1. 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. Dicha conducta de violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización de este suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud.

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.

No tendrán, por tanto, la consideración de Acoso Psicológico / *Mobbing* aquellas conductas que se producen desde una relación simétrica y definen un conflicto entre las partes en el ámbito del trabajo, bien sea de carácter puntual, en un momento concreto, o más permanente. Evidentemente, todo conflicto afecta al ámbito laboral, se da en su entorno e influye en la organización y en la relación laboral; pero no puede considerarse *mobbing* si no reúne las condiciones de la definición.

Puede tratarse de auténticas situaciones de "maltrato psicológico en el trabajo", similares a las incluidas en el *mobbing*, pero sin el componente de repetición y duración que se requiere en aquél, ya sea porque son realmente esporádicas o porque sean denunciadas en una fase precoz.

Como tales conductas violentas deben ser igualmente prevenidas y/o abortadas cuanto antes y, en su caso, sancionadas de acuerdo con la normativa propia de la Organización; pero no como *mobbing*, por no reunir las características esenciales de éste. Hay que tener en cuenta que, si estas situaciones no se resuelven con prontitud,

posibilitará que se vuelvan crónicas, pudiendo evolucionar a una situación de acoso propiamente dicho.

6.1.1. 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 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 requerida en el puesto.
- 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 el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Ataques para reducir las posibilidades de comunicación:

- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros (aislamiento).
- Ignorar la presencia de la persona.
- No dirigir la palabra a la persona.
- Restringir a los compañeros 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, intentar 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.

6.2. Acoso sexual.

De conformidad con lo establecido en el *art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007 de 21 de marzo*, se considera acoso sexual cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de índole sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

En especial, es acoso sexual toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados durante, en relación con el trabajo o como resultado del mismo, que se dirija a una persona para conseguir una respuesta de naturaleza sexual.

Puede ser deliberado o involuntario, pero en cualquier caso va en contra de la voluntad de la víctima, creando un ambiente intimidatorio, ofensivo, humillante y hostil. Basta con que exista un nexo de causalidad entre el comportamiento y el resultado lesivo para la víctima.

El acoso sexual puede afectar a la salud de la víctima, que es lo más habitual, pero no es una condición necesaria para determinar la existencia o no de acoso, basta con que exista un riesgo relevante, de que pueda llegar a afectar a la salud.

El acoso sexual es una infracción laboral y administrativa, pero puede ser considerado delito según se establece en el *artículo 184 del Código Penal*.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

A continuación, se enuncian, a modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso sexual.

Conductas consideradas Acoso Sexual**Conductas verbales:**

Entre otros, y analizados en cada caso en particular, supuestos de insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; flirteos ofensivos;

comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual

No verbales:

Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos; cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

Físicas:

Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo o innecesario, arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas de forma innecesaria.

Acoso 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 aquel que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso sexual ambiental:

El sujeto activo 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 Madrid con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en las instalaciones de Cáritas.

6.3. Acoso por razón de sexo

De conformidad con lo establecido en el art. 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007 de 21 de marzo, constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Las características de este tipo de acoso son similares a las del acoso sexual, no se exige intencionalidad, ni repetición en el tiempo, ni afectación a la salud, basta con crear un entorno intimidatorio, denigrante u ofensivo.

El acoso por razón de sexo es una modalidad del acoso laboral, moral o psicológico.

El acoso por razón de sexo es una infracción laboral y administrativa, y según las circunstancias puede considerarse un delito contra la integridad moral.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

6.3.1. Elementos conformadores:

Se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- Hostigamiento, entendiendo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibido subjetivamente por esta como tal.
- Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- Que no se trate de un hecho aislado.
- Que el motivo de estos comportamientos tenga que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas.

En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

El acoso por razón de sexo puede llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos, como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, tiene como causa los estereotipos y roles de género y, habitualmente, tiene por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, especialmente a las mujeres, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas.

El acoso sexual o por razón de sexo pretende crear un entorno intimidatorio, humillante y hostil principalmente contra las mujeres, y dentro de estas podemos identificar los siguientes grupos de mujeres más vulnerables:

- Mujeres solas con responsabilidades familiares.
- Mujeres que acceden por primera vez a empresas o puestos muy masculinizados, o a puestos tradicionalmente realizados por hombres.
- Mujeres jóvenes en su primer trabajo.
- Mujeres con discapacidad
- Mujeres migrantes
- Mujeres pertenecientes a minorías étnicas
- Mujeres con contratación temporal o a tiempo parcial.
- Mujeres en situación de subcontratación
- Mujeres lesbianas, transexuales e intersexuales.

El acoso por razón de sexo puede también afectar a los hombres que ejercen los derechos relacionados con el cuidado de menores o con el cuidado familiar, en estos casos el acoso se ejerce por el ejercicio de derechos relacionados con las responsabilidades familiares.

6.3.2. Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo:

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

Ataques con medidas organizativas:

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

Actuaciones que pretenden aislar a la persona:

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

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

- a. Amenazas y agresiones físicas.

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

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

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

Comunes a acoso sexual y acoso por razón de sexo: el condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo

6.4. Ciberacoso o acoso virtual

La *Ley Orgánica 10/2022 de 6 de septiembre*, de garantía integral de la libertad sexual, pretende dar respuesta especialmente a las violencias sexuales cometidas en el ámbito digital, lo que comprende la difusión de actos de violencia sexual a través de medios tecnológicos, la pornografía no consentida y la extorsión sexual.

Por tanto, cuando las conductas de acoso sexual o por razón del sexo se produzcan utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, a través de internet, el teléfono y las redes sociales (no es necesario que persona agresora y víctima tengan un contacto físico presencial), estaremos ante conductas de violencia digital o ciberviolencia.

6.5 Acoso por origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, o enfermedad.

Se define así la situación en que se produce un comportamiento, realizado en función de la raza, creencia, discapacidad, edad o enfermedad con el propósito o el efecto de atacar contra la dignidad de la persona, y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Conductas constitutivas

Se indican a continuación, a modo de ejemplo, una serie de conductas o comportamientos que 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 continuidad del mismo, la retribución, o cualesquiera otras decisiones relativas a esta materia.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.

6.6. Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión sexual. Colectivo LGTBI+.

Entendiendo como tal el acoso con motivo de la orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Las manifestaciones LGTBfóbicas son amplias y variadas, pueden ser tanto internas como externas y de diferentes grados, desde chistes, risas, burlas, agresiones, sentimientos de animadversión hasta la invisibilización o negación de estas realidades

Se indican a continuación, a modo de ejemplo, una serie de conductas o comportamientos que podrían ser constitutivas de este tipo de acoso:

- Utilizar o emitir expresiones ofensivas y discriminatorias contra las personas por razón de su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- La violación de la confidencialidad de las personas trans que se encuentren en proceso de reasignación de sexo.
- Las represalias, entendidas como el trato adverso que reciba una persona como consecuencia de haber presentado una queja, reclamación, denuncia, destinado a impedir su discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales

7. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO

Mediante el presente protocolo, se arbitran procedimientos específicos para la prevención del acoso y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas.

Se establecen las siguientes medidas:

- Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso y asegurar que el protocolo está disponible para todos los agentes de Cáritas.
- Sensibilización y formación para la protección integral contra el acoso en todas sus modalidades.
- Inclusión del acoso y la violencia sexual como unos de los factores de riesgos psicosociales y laborales asociados a la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo.
- Diagnóstico previo de la situación real de las mujeres y hombres de la empresa en sus condiciones de trabajo, modalidades de trabajo, organización del trabajo de mujeres y hombres, con especial atención a los grupos más vulnerables de sufrir acoso, conforme a lo acordado con la representación legal de las personas trabajadoras.
- Asegurar que en las evaluaciones de riesgos psicosociales y de clima laboral se incluyen preguntas relativas al acoso sexual o por razón de sexo, violencia de género y violencia sexual y los resultados, conclusiones y actuaciones son compartidos con la representación legal de los trabajadores.
- Promover un entorno de trabajo seguro, de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de la persona trabajadora, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo.
- Se facilitará información y formación a los agentes de Cáritas sobre los principios y valores que deben respetarse en la entidad y sobre las conductas que no se admiten en materia de prevención del acoso.
- Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, etc. que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres.

Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de Cáritas se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho colectivo/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, procediendo a poner en marcha el protocolo en su caso.

Cáritas mantendrá actitud activa en la adopción de nuevas medidas o en la mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de las personas trabajadoras.

DESCRIPCION Y DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO

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

Cáritas diocesana de Madrid garantiza la activación del procedimiento descrito a continuación cuando se produzca una comunicación o denuncia de acoso en cualquiera de sus modalidades.

8.1. Principios del procedimiento de actuación.

El procedimiento de actuación se regirá 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.
- 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 con relación a quien formule imputación o denuncia falsa, mediando mala fe.
- Garantía de no repetición, de acciones de reparación material y simbólica, promoviendo el restablecimiento de la dignidad y reputación, mediante medidas que garanticen la escucha y atención y el acompañamiento para la superación de cualquier situación de estigmatización.
- 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 manifestamente falsas).
- Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad.

8.2. Comisión instructora y de seguimiento para el acoso en todas sus modalidades:

1. Una persona por parte de Cáritas: el/la directora/a de desarrollo de personas o la persona que designe en su lugar.
2. Una persona, designada por la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, por parte de la representación legal de los trabajadores
3. El Compliance Officer.

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal de los miembros de la Comisión instructora, podrá actuar de suplente de cualquiera de las

personas titulares, quien estuviera ejerciendo las funciones de dichos cargos durante su ausencia.

Las personas que forman la comisión instructora cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que, en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad, amistad íntima, enemistad manifiesta con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar.

En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

La persona recusada o que se abstenga será sustituida por la persona que desempeñe el cargo inmediato inferior en el mismo área de actuación: desarrollo de personas, Comisión de Igualdad, voluntariado u Órgano de cumplimiento.

8.3. Iniciación del procedimiento.

El procedimiento se inicia a partir de la presentación de una comunicación o denuncia:

- mediante el formulario y por el canal habilitado en la página web
- un escrito enviado al domicilio social de CARITAS DIOCESANA DE MADRID, calle Santa Hortensia 1.B, 28002 Madrid, a la atención del Canal de denuncias- Compliance Officer
- mediante reunión presencial con el Compliance Officer

Excepcionalmente, mediante comunicación formal por el informante a su inmediato superior y/o personas titulares de los servicios o áreas de Cáritas, representación de los trabajadores, comisión de igualdad o dirección de desarrollo de personas. El receptor de esta denuncia deberá:

1. solicitar al denunciante que sin perjuicio de la comunicación ya efectuada, proceda a efectuar la misma comunicación de manera inmediata en el canal habilitado al efecto en la web.
2. Además, dar traslado de manera inmediata al Compliance Officer.

Cuando el informante no sea el propio interesado, la organización estará obligada a verificar el caso y, una vez verificado, iniciará las actuaciones previstas en este procedimiento.

Al redactar la denuncia, el informante debe escribirla con el mayor nivel de detalle posible en cuanto a fechas, lugares, nombres y cualquier otro detalle que pueda aportar conocimiento del hecho denunciado o notificado. Además, el informante podrá aportar toda la documentación que estime conveniente.

Cualquier agente de Cáritas tiene la obligación de poner en conocimiento los casos de posible acoso, en cualquiera de sus modalidades, que conozca.

Es interés de este protocolo que todas las denuncias por acoso, en cualquiera de sus modalidades, sean dirigidas y recepcionadas por el Compliance Officer, como garante del cumplimiento normativo en Cáritas diocesana de Madrid y su red de atención.

Cualquier agente de Cáritas tiene la obligación de poner en conocimiento los casos de posible acoso, en cualquiera de sus modalidades, que conozca.

Es interés de este protocolo que todas las denuncias por acoso, en cualquiera de sus modalidades, sean dirigidas y recepcionadas por el Compliance Officer, como garante del cumplimiento normativo en Cáritas diocesana de Madrid y su red de atención.

El Compliance Officer remitirá a la mayor brevedad posible la denuncia a la Comisión instructora que corresponda. Igualmente, notificará al informante de la recepción de la denuncia, en el plazo máximo de 7 días naturales desde su recepción.

Aquellas denuncias que además, estén relacionadas con posibles infracciones que pudieran dar lugar a que se impute a Caritas Diocesana Madrid una responsabilidad penal, y dado que el Compliance Officer forma parte de la Comisión Instructora, deberá velar porque los principios, directrices, exigencias y demás obligaciones de la Política en materia de Prevención de Riesgos Penales de la entidad sean respetados.

La Comisión Instructora del acoso que corresponda, se reunirá en el plazo máximo de 5 días laborables a la fecha de recepción de la denuncia remitida por el Compliance Officer.

Tras un primer análisis de los datos objetivos y/o previamente conocidos sobre el caso deberá, en el plazo de 5 días laborables desde su reunión:

- Rechazar dicha denuncia, por no cumplir con las condiciones exigidas, o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este procedimiento. Y ello sin perjuicio de que por el Compliance Officer, miembro de la Comisión Instructora, considere adecuado continuar con el examen de la denuncia aplicando el procedimiento de actuación del Canal de denuncias. Se emitirá informe motivado del rechazo de la denuncia, cuyo resultado será trasladado al informante.
- Iniciar la tramitación del caso según lo previsto en este procedimiento. Informando al denunciante.
Iniciada la tramitación se pondrá en conocimiento del Director de Cáritas la existencia de una denuncia por acoso. Si existiera conflicto de intereses, se comunicará al Secretario General. En el supuesto de que dicho conflicto se extendiera a ambas personas se comunicará al Delegado Episcopal. En último caso, se dará cuenta al Obispo Auxiliar de la Diócesis que tenga atribuidas las competencias en materia social o al Sr. Arzobispo de Madrid.

8.4. Instrucción.

La Comisión Instructora podrá solicitar el apoyo y asesoramiento de una o más personas expertas externas a la Comisión que les acompañe en la instrucción del procedimiento. Esta persona experta está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a

las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, reclamación o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso en cualquiera de sus modalidades.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

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

Cuando de la denuncia planteada la comisión apreciase indicios de conducta delictiva propondrá a la dirección la entidad la adopción inmediata de medidas cautelares de protección y el traslado urgente al Ministerio Fiscal.

Durante la tramitación del expediente, la Comisión Instructora, podrá proponer al responsable de Desarrollo de personas que adopte las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio en las condiciones laborales de las personas implicadas.

8.4.1. Fase preliminar o procedimiento informal.

Una vez decidida por la Comisión el inicio de la tramitación de la denuncia, comenzará de forma automática un procedimiento previo o informal, salvo que la gravedad de los hechos recomiende el inicio del procedimiento formal.

La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la denuncia o reclamación, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar a la presunta persona agresora, solicitar la intervención de expertos, etc.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de diez días laborables a contar desde la reunión de la comisión instructora decidiendo iniciar la tramitación.

En este plazo, a la vista de la investigación realizada y la información recabada, la comisión instructora decidirá si continúa con el procedimiento iniciando la fase formal, o finaliza la instrucción en esta fase. Proponiendo las actuaciones que estime convenientes.

En caso de finalización de la instrucción la comisión instructora deberá redactar un informe final en el que se recogerá:

- Descripción de los principales hechos del caso y las circunstancias concurrentes.
- Resumen de las diligencias practicadas.
- Valoración final con las aportaciones particulares que pudiera haber y pruebas.
- Determinación expresa de la existencia o no de acoso, explicitando los hechos que han quedado objetivamente acreditados en base a las diligencias practicadas.

Este informe será remitido a la Dirección de Cáritas diocesana de Madrid.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas, sólo podrá tener acceso a él la citada comisión y el personal experto que en su caso se hubiera nombrado, quienes están sometidos al deber de secreto y confidencialidad absoluta.

No obstante lo anterior, la comisión instructora, podrá obviar esta fase preliminar y acudir directamente a la tramitación del expediente informativo, decisión que comunicará a las partes.

8.4.2. Expediente Informativo o procedimiento formal.

La comisión instructora realizará una investigación rigurosa, rápida, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad, en la que se resolverá la existencia o no del acoso o conducta denunciada tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

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

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

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a diez días laborables desde su inicio. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros cinco días laborables más.

Finalizado el expediente la comisión instructora deberá redactar un informe final en el que se recogerá:

- Descripción de los principales hechos del caso y las circunstancias concurrentes.
- Resumen de las diligencias practicadas.
- Valoración final con las aportaciones particulares que pudiera haber y pruebas.
- Determinación expresa de la existencia o no de acoso, explicitando los hechos que han quedado objetivamente acreditados en base a las diligencias practicadas.
- Propuesta de medidas correctoras.

El informe será remitido a la Dirección de Cáritas diocesana de Madrid.

8.5. RESOLUCIÓN DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA

8.5.1. Si se determina **la existencia de acoso**, ya sea en la fase preliminar o en la formal, la comisión instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si la sanción impuesta no determina el despido de la persona que ha realizado el acto de acoso, se tomarán las medidas oportunas para que aquella y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, teniendo la persona agredida la opción de permanecer en su puesto o la posibilidad de solicitar un traslado; medidas que no podrán suponer ni una mejora ni un detrimento de sus condiciones laborales.

8.5.2. En el caso de que se haya probado, en cualquiera de las dos fases, que **no existe acoso**, se archivará el expediente.

8.5.3. Si con motivo de la investigación realizada, en cualquiera de las dos fases, se constata la inexistencia del acoso, pero se pone de manifiesto que subyace bien un **conflicto personal relevante** generado por el trabajo bien alguna **actuación inadecuada o comportamiento susceptible de ser sancionado laboralmente**, la comisión instructora propondrá igualmente a la dirección de Cáritas la adopción de las medidas que al respecto se consideren pertinentes.

La Comisión Instructora podrá proponer, entre otras, medidas como: apoyo psicológico y social a la persona acosada; modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona trabajadora acosada se estime beneficiosas para su recuperación; adopción de medidas de vigilancia en protección de la persona trabajadora acosada y formación o reciclaje para la actualización profesional de la víctima cuando esta haya permanecido en IT un periodo prolongado, reforzar acciones formativas y de sensibilización.

9. CIERRE DEL EXPEDIENTE

La Dirección de Cáritas diocesana de Madrid, examinado el informe final de cualquiera de las dos fases y tomando en consideración la gravedad y trascendencia de los hechos acreditados, adoptará, en un plazo máximo de 15 días laborales, desde la recepción del informe, las medidas correctoras necesarias, propuestas o no por la Comisión, pudiendo ser éstas la ratificación como definitivas de las medidas cautelares adoptadas en la tramitación del expediente, si las hubiera habido.

En caso de conflicto de intereses, se procederá de la misma forma establecida en el punto 8.3.

La decisión adoptada se comunicará por escrito a la persona denunciante, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la comisión de seguimiento del plan de igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la

confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

10. PRINCIPIOS INFORMADORES

Protección de las víctimas

En el caso de que se determine la existencia de acoso, en cualquiera de sus modalidades, y la sanción impuesta a la persona agresora no conlleve su salida de Cáritas diocesana de Madrid, la Dirección tomará las medidas oportunas para que la persona agresora y la víctima no convivan en el mismo entorno de trabajo, siempre que esto sea posible. En estas medidas, que no podrán suponer detrimento de las condiciones de la persona acosada, tendrá ésta preferencia de trato.

Represalias

Quedan prohibidas las represalias o cualquier acto u omisión que supongan un trato desfavorable que sitúe a la persona informante, a la víctima o a sus compañeros involucrados en el proceso en desventaja particular con respecto a otra en el contexto laboral o profesional, solo por su condición de informantes, se haya determinado o no la existencia del acoso, en cualquiera de sus modalidades.

Se adoptarán las medidas disciplinarias correspondientes por la Dirección si se diera el caso.

Protección de datos

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

11. SEGUIMIENTO

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.

Del resultado de este seguimiento se recogerá por escrito las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas.

Esta información se remitirá a la Dirección de Cáritas, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento con respeto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

El seguimiento se realizará igualmente en aquellas situaciones en las que, por entender que las conductas pudiesen ser consideradas constitutivas de delito, la empresa haya adoptado medidas cautelares y haya dado traslado al Ministerio Fiscal.

12. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha prevista en el plan de igualdad.

Será revisado en los supuestos y plazos determinados en el plan de igualdad en el que se integra, o cuando se considere necesaria la implantación de mejoras o responda a cambios normativos u organizativos.

Además, se estará a lo dispuesto en el **artículo 9 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro para el seguimiento y evaluación del protocolo que forme parte del plan de igualdad.**

Finalmente, la Comisión elaborará un **informe anual** que elevará a la Dirección de Cáritas a fin de asegurar la eficacia del protocolo y adaptarlo si se considera necesario.

RESPONSABILIDADES

Officer Compliance	Recepción de la denuncia.
Comisión Instructora	Instrucción.
Comisión Instructora	Información a la persona denunciada.
Comisión Instructora	Apertura expediente informativo
Comisión Instructora	Medidas Cautelares
Dirección	Cierre del expediente
Dirección	Imposición sanciones disciplinarias
Comité de trabajadores	Recibir información de cualquier sanción o medidas disciplinaria que puedan constituir falta grave o muy grave

Anexo 1 Formulario de Denuncia de Acoso

INFORMANTE

- Persona afectada
- Otros

TIPO DE ACOSO

- Moral/Psicológico
- Sexual

- Por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual o enfermedad
- Por colectivo LGTBI+
- otros

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA

- Nombre y apellidos:
- Canal de contacto: domicilio y/o correo electrónico y/o teléfono
- Fecha del suceso:

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Departamento / Área: _____

Centro de trabajo: _____

Puesto de trabajo: _____

DATOS DE LA PERSONA AGRESORA

- Nombre y apellidos:
- Canal de contacto: domicilio y/o correo electrónico y/o teléfono
- Fecha del suceso:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS (Breve resumen de lo ocurrido)

PRESENCIA DE TESTIGOS. En caso afirmativo indicar nombre

- SI
- NO

OTRAS PRUEBAS. Adjuntar

SOLICITUD

- Solicito el inicio del Procedimiento frente al Acoso

En _____ a _____ de _____ de 202_____

Firma de la persona interesada _____

Anexo VII: Procedimiento de Protección a las Víctimas de Violencia de Género.

GUIA DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y LA VIOLENCIA SEXUAL, MEJORAS EN LAS MEDIDAS LEGALES

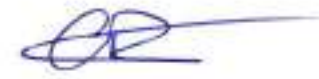
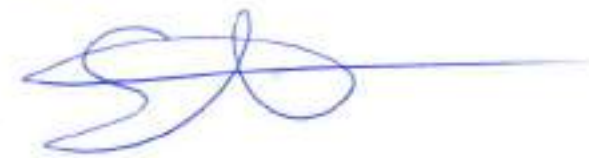
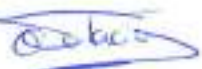
A collection of approximately ten handwritten signatures in blue ink, arranged in two columns. The signatures are stylized and vary in complexity, some appearing to be initials or full names.A single handwritten signature in blue ink, located at the bottom right of the page. It consists of a series of loops and a long horizontal stroke.

Ley Orgánica 1/2004 Artículo 1, de Protección Integral contra la Violencia de Género:

"Todo acto de violencia (...) que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia, (...) que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada"

Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual en su artículo 1

"El objeto de la presente ley orgánica es la garantía y protección integral del derecho a la libertad sexual y la erradicación de todas las violencias sexuales."



GUIA DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y LA VIOLENCIA SEXUAL, MEJORAS EN LAS MEDIDAS LEGALES

En el convencimiento de la necesidad de contribuir, desde todos los ámbitos, a facilitar el derecho a la protección y a la asistencia social integral de la mujer víctima de violencia de género, CÁRITAS DIOCESANA DE MADRID y la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT), deciden suscribir el siguiente:

I. Acuerdo Preámbulo

La sociedad española, a través del poder legislativo, ha tomado conciencia y ha dado un paso significativo en el camino de la erradicación de un problema social de actualidad como es la discriminación de la mujer, como objeto de violencia, por el mero hecho de ser mujer.

La aprobación de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (L.O. 1/2004) y de Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, supone un importante reconocimiento de derechos para la mujer víctima de la violencia de género y de la violencia sexual y refuerza el compromiso para la eliminación de la violencia adquirido por parte de las instituciones públicas y de las organizaciones sociales.

Son los poderes públicos los depositarios de la capacidad suficiente para adoptar aquellas medidas, en todos los órdenes, para hacer efectivos los derechos de los que son titulares las mujeres sometidas a situaciones de violencia y, por tanto, de discriminación. En consecuencia, las mencionadas Leyes Orgánicas especifican las actuaciones y las modificaciones normativas tendentes a hacer real y efectiva la protección a la mujer objeto de violencia.

Estas modificaciones legales también tienen su reflejo en el ámbito del Derecho social previendo la circunstancia de la mujer en el medio laboral. CÁRITAS DIOCESANA DE MADRID, en aplicación de una política para alcanzar un desarrollo socialmente sostenible, desea que la norma que nos ocupa, más allá de su cumplimiento textual, pueda ser objeto de un desarrollo, y en su caso mejora, en lo que atañe a las relaciones laborales de la mujer trabajadora.

El presente acuerdo pretende una adecuación de la L.O. 1/2004 de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual en sus contenidos laborales, a la realidad de la organización de CÁRITAS DIOCESANA DE MADRID, intentando una ejecución de los derechos regulados en aquella.

CÁRITAS DIOCESANA DE MADRID insta la colaboración de toda la plantilla, en todos los niveles, al objeto de hacer efectivos los derechos aquí desarrollados, así como en la consecución de una sociedad sin discriminaciones por razón de sexo.

II. Ámbito Personal

El presente Protocolo tiene por objeto sensibilizar a través de su difusión al personal de CÁRITAS DIOCESANA DE MADRID contra cualquier acto de violencia física y psicológica que, como manifestación de desigualdad y discriminación por razón de sexo, ejerce un hombre sobre una mujer; incluida las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.

El acuerdo está dirigido a proporcionar un apoyo global y coordinado en CÁRITAS DIOCESANA DE MADRID, a aquellas trabajadoras víctimas de la violencia de género y víctimas de la violencia sexual en la concreción definida en la L.O. 1/2004 y en la L.O. 10/2022, desde el preciso momento de la existencia de orden judicial de protección a favor de la mujer o bien informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de violencia de género o de violencia sexual sobre aquella.

III. Ámbito funcional de Actuación

Centro de trabajo situado en Madrid de CÁRITAS DIOCESANA DE MADRID en territorio nacional.

L.O. de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y la L.O. de garantía integral de la libertad sexual.

IV. Condición para aplicar estas medidas.

Acreditación de situaciones de violencia de género, Artículo 23 de la L.O 1/2004

Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en esta ley se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por cualquiera de las manifestaciones de la violencia contra las mujeres previstas en esta ley, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia contra las mujeres mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida de la Administración Pública competente destinados a las víctimas de violencia de género, o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

En el caso de víctimas menores de edad, la acreditación podrá realizarse, además, por documentos sanitarios oficiales de comunicación a la Fiscalía o al órgano judicial.

El Gobierno y las comunidades autónomas, en el marco de la Conferencia Sectorial de Igualdad, diseñarán, de común acuerdo, los procedimientos básicos que permitan poner en marcha los sistemas de acreditación de las situaciones de violencia de género.

Acreditación de la existencia de violencia sexuales, Artículo 37.1 de la L.O 10/2022

Art.º 37.1 punto 1. A estos efectos, también podrán acreditarse las situaciones de violencias sexuales mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados en igualdad y contra la violencia de género, de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencias sexuales de la Administración Pública competente, o de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, en los casos objeto de actuación inspectora; por sentencia recaída en el orden jurisdiccional social; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

En el caso de víctimas menores de edad, y a los mismos efectos, la acreditación podrá realizarse, además, por documentos sanitarios oficiales de comunicación a la Fiscalía o al órgano judicial.

Punto 2. El Gobierno y las comunidades autónomas, en el marco de la Conferencia Sectorial

de igualdad, diseñarán, de común acuerdo, los procedimientos básicos que permitan poner en marcha los sistemas de acreditación de las situaciones de violencias sexuales.

Punto 3. Los datos personales, tanto de las víctimas como de terceras personas, contenidos en los citados documentos serán tratados con las garantías establecidas en la normativa de protección de datos personales.

V. Derechos legales establecidos en la normativa para las trabajadoras víctimas de violencia de género

1. Reducción de la jornada de trabajo y reordenación del tiempo de trabajo (Estatuto de los Trabajadores, art. 37.8)

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en CÁRITAS DIOCESANA DE MADRID.

También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre CÁRITAS DIOCESANA DE MADRID y los representantes legales de las personas trabajadoras o conforme al acuerdo entre CÁRITAS DIOCESANA DE MADRID y las trabajadoras afectadas.

En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

"Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 (Art.º 37.7 ET) serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social."

2. Recolocación en otro centro de trabajo (Estatuto de los Trabajadores, art. 40.4).

Las personas trabajadoras que tenga la consideración de víctimas de violencia de género

que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que CÁRITAS DIOCESANA DE MADRID tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, CÁRITAS DIOCESANA DE MADRID estará obligada a comunicar a las personas trabajadoras las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales CÁRITAS DIOCESANA DE MADRID tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban los trabajadores.

Terminado este periodo, los trabajadores podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

3. Suspensión del contrato de trabajo con reserva de puesto y derecho a percibir la prestación de desempleo (Estatuto de los Trabajadores, art. 45.1.n y 48.6).

El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

Se encontrarán en situación legal de desempleo cuando se suspenda el contrato:

Durante el período de suspensión, y siempre que se reúnan los requisitos de carencia, la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a percibir la prestación por desempleo.

Estas cotizaciones podrán ser tenidas en cuenta para una nueva prestación. (Ley General de Seguridad Social, art. 267.1.b). 2º y 269.2).

En el supuesto previsto en la letra n) del apartado 1 del artículo 45 (víctimas de violencia de género), el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultasen que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

4. Extinción del contrato de trabajo con derecho a la prestación de desempleo, (Estatuto de los Trabajadores, art. 49.1.m)

El contrato de trabajo se extinguirá por decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

Conforme a la normativa vigente, el período de suspensión y cotizaciones efectuadas durante el mismo computarán como periodo de cotización efectivo a efectos de solicitud de prestaciones de la Seguridad Social, como por ejemplo pueden ser la prestación de desempleo, jubilación, incapacidad permanente, muerte o supervivencia, maternidad y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave (LGSS, artículo 165, punto 5)

5. Acreditación de la situación legal de desempleo

La situación legal de desempleo se acreditará por comunicación escrita del empresario sobre la extinción (ET Art.49.1 m) o suspensión temporal de la relación laboral (ET Art.45.1n), junto con la orden de protección a favor de la víctima o, en su defecto, junto con cualquiera de los documentos a los que se refieren el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, o el artículo 37 de la Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual. (Ley General de la Seguridad Social, art. 267.3.b))

La persona trabajadora víctima de violencia de género o de violencia sexual podrá solicitar a la Seguridad Social la prestación o subsidio por desempleo durante el período de suspensión (Ley General de Seguridad Social "LGSS", artículo 267, apartado 1.a.5º), siempre que reúna los requisitos exigidos con carácter general por la normativa de seguridad social.

Conforme a la normativa vigente (apartado 1, 7º del artículo 207 de la LGSS), la extinción de la relación laboral de la persona trabajadora como consecuencia de ser víctima de la violencia de género o de violencia sexual permite el acceso a la modalidad de la jubilación anticipada.

6. Ausencias o faltas de puntualidad al trabajo

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas y **serán remuneradas**,

cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a CÁRITAS DIOCESANA DE MADRID a la mayor brevedad (Ley de Violencia de Género, art. 21.4)

7. Despido de la trabajadora víctima de violencia de género

Será nulo el despido de las trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral. (Estatuto de los Trabajadores, art. 55.5.b)

8. Sustitución de una trabajadora víctima de violencia de género

En el caso de que CÁRITAS DIOCESANA DE MADRID formalice contratos de interinidad, para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100 por 100 de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el periodo de suspensión de la trabajadora sustituida o durante seis meses en los supuestos de movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo.

Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo, garantizándose los ajustes razonables que se puedan precisar por razón de discapacidad. (Ley de Violencia de Género, art. 21.3)

VI. Propuestas para la mejora de la Ley 1/2004 y de la Ley 10/2022

Con el objeto de desarrollar y mejorar las condiciones laborales de la mujer trabajadora víctima de violencia de género o de violencia sexual, proponemos:

1. Reducción de la jornada de trabajo.

La trabajadora víctima de violencia de género o de violencia sexual podrá reducir su jornada ordinaria SIN la disminución proporcional del salario. La concreción de este derecho le corresponderá a la trabajadora.

2. Reordenación del tiempo de trabajo.

La trabajadora podrá reordenar su tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación de un horario flexible, de la elección de turno o de cualquier otra forma de ordenación del tiempo de trabajo que se utilice en CÁRITAS DIOCESANA DE MADRID.

3. Permisos.

A la persona víctima de violencia de género o de violencia sexual se le facilitarán los permisos necesarios para la realización de las gestiones administrativas, judiciales o médicas, incluidas aquellas que puedan afectar a hijos/as a su cargo, para hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral.

Dichos permisos, con independencia de los legal o convencionalmente acordados, serán retribuidos. En su tramitación y justificación se seguirán los procedimientos habituales de cada entidad.

La utilización de estos permisos no será considerada ausencia a los efectos del cobro de primas o pluses cuya finalidad sea la de incentivar la presencia en el trabajo.

4. Excedencia por razón de violencia de género o de violencia sexual.

La persona víctima de violencia de género o de violencia sexual, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante los primeros seis meses, prorrogable por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere. Dicho período será computable a efectos de ascensos, antigüedad y derechos pasivos.

5. Recolocación en otra empresa del Grupo.

La persona trabajadora víctima de violencia de género o de violencia sexual que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus

servicios, tendrá derecho al traslado a cualquier otro centro del que CÁRITAS DIOCESANA DE MADRID disponga, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, en alguna de las siguientes modalidades:

Derecho a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, vacante en cualquier otro centro del grupo, por una duración inicial de hasta 18 meses, durante los cuales CÁRITAS DIOCESANA DE MADRID tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

En el caso de que no haya vacante dentro de una categoría equivalente la trabajadora tendrá derecho al traslado a cualquier otro puesto de trabajo respetando, en todo caso, su retribución de origen.

Si el empresario alegara la imposibilidad del traslado, éste deberá justificar, demostrar y razonar de manera fehaciente y objetiva, las razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, a la RLPT.

En el caso de sentencia firme, si trabajan en el mismo centro de trabajo la víctima y la persona agresora y ésta no haya sido despedida por CÁRITAS DIOCESANA DE MADRID, será decisión de la persona trabajadora víctima, quién es la persona que se traslada. En el caso de no ser posible, se asegurará que la víctima y la persona agresora no coincidan en el mismo entorno para garantizar la seguridad de la trabajadora.

6. Ayudas económicas.

Se acordarán ayudas económicas para las trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual en los supuestos:

Por traslado

En los casos de movilidad de la trabajadora, tanto si el desplazamiento es temporal como definitivo, se podrán acordar otras medidas económicas de acompañamiento.

Incapacidad Temporal

Se abonarán los complementos necesarios para que, junto con la prestación legal que le corresponda, alcance el mismo nivel de retribución ordinaria que viniera cobrando en los meses anteriores.

Condiciones ante una finalización del contrato:

Se descontará de la liquidación de haberes el máximo que la ley permita y se llegará a un acuerdo para que la persona pueda devolver este préstamo.

Compensaciones extinción voluntaria, excedencia o suspensión del contrato de trabajo

Por la extinción voluntaria de su contrato o suspensión del mismo, la persona trabajadora víctima de violencia de género o de violencia sexual, percibirá una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades, en todo caso se asegurará una indemnización mínima de 3 mensualidades.

Vacaciones.

Si el derecho de protección o el de asistencia social integral de la persona trabajadora hacen necesario la fijación del periodo vacacional en unas fechas determinadas, se buscarán fórmulas de adaptación de los procesos habituales o convencionales establecidos para la asignación de vacaciones, al caso concreto.

7. Asimilar las mejoras establecidas en este capítulo a las víctimas de violencia sexual, y/o a las víctimas de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito de CÁRITAS DIOCESANA DE MADRID.

 Dar protección y ayuda a las víctimas de violencia sexual y/o a las víctimas de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral de CÁRITAS DIOCESANA DE MADRID, asimilándolas a las víctimas de violencia de género en todos aquellos derechos que esté dentro del ámbito de CÁRITAS DIOCESANA DE MADRID, y recogidos en el capítulo VI de este acuerdo.

8. Gestión integral de la situación laboral de la trabajadora víctima de violencia de género y de violencia sexual.

 Tan pronto se tenga noticia de que una trabajadora perteneciente a la plantilla es víctima de violencia de género o de violencia sexual, se dirigirá a dicha persona trabajadora a una persona dentro de la organización que se ocupará, con la mayor discreción y confidencialidad posible, de prestarle apoyo y colaboración y de gestionar las medidas laborales contenidas en las L.O. y en el presente acuerdo que se adapten a su situación y que faciliten tanto su

protección como su derecho a la asistencia social integrada.

Las personas designadas para cumplir estas tareas contarán con la información y formación necesarias para el eficaz desempeño de estas.

La dirección deberá informar a la RLT del número de casos de violencia de género o de violencia sexual que se traten en el seno de CÁRITAS DIOCESANA DE MADRID, así como de las medidas aplicadas en cada uno de ellos, manteniendo ambas partes la debida confidencialidad.

9. Medidas de seguridad.

Se negociarán medidas de protección tales como trabajo a distancia, cambio de centro de trabajo, etc.

Si la pareja de la persona víctima de violencia de género o de violencia sexual trabaja en la misma CÁRITAS DIOCESANA DE MADRID, esta tomara las medidas legales necesarias para garantizar la seguridad de esta.

10. Mejorar las condiciones del contrato de trabajo

A voluntad de la persona trabajadora víctima de violencia de género o de violencia sexual podrá transformar su contrato de trabajo de temporal a indefinido, o aumentar su jornada laboral en los casos en los que su contrato sea a jornada parcial o contrato fijo discontinuo, con el objetivo de tener una mayor independencia económica y laboral.

11. Ampliar la condición para aplicar estas medidas.

En los casos en los que la representación de las personas trabajadoras (RLPT) o la Dirección de CÁRITAS DIOCESANA DE MADRID conozcan la posibilidad de que una persona trabajadora pueda ser víctima de violencia de género o de violencia sexual, podrán activar el protocolo de actuación para elaborar un plan individual de acompañamiento que permita a CÁRITAS DIOCESANA DE MADRID (RRHH, RLPT, área jurídica) ayudar y proteger a la persona trabajadora, aunque no tenga acreditada la situación de víctima legalmente.

12. Ofrecer apoyo psicológico

Según protocolo de acoso adjunto como anexo.

VII. Seguimiento y vigencia del acuerdo

Este acuerdo está, en principio, vinculado a la vigencia de la L.O. 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género y la L.O. 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual.

En consecuencia, en tanto las situaciones de violencia de género o de violencia sexual sigan existiendo en la sociedad española haciendo necesaria la continuidad de dicha normativa legal, este acuerdo tiene una vocación de estabilidad.

No obstante, las medidas de mejora de la Ley Orgánica 1/2004 que se recogen en el presente acuerdo estarán en función de la orden de protección de la trabajadora víctima de violencia de género y la Ley Orgánica 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual.

Se revisarán periódicamente las condiciones que dieron lugar a la concesión de que se trate, prolongándose en función de la evolución de las circunstancias de la interesada.

1. Revisión del acuerdo: cambios planes de igualdad, cambios legislativos o petición de alguna de las partes firmantes.
2. Revisión plan de acción: cada 6 meses entre la persona afectada, la persona asignada de la RLT y RRHH.

Anexo VIII: Auditoría Retributiva

Auditoría Retributiva

CÁRITAS DIOCESANA DE MADRID (R2800135)

CÁRITAS DIOCESANA DE MADRID
Equal Pay Audit 2021

Diagnóstico Salarial
2021

Only for internal use

análisis realizado por:
OMD HUMAN RESOURCES CONSULTING

Muy Confidencial

1

Auditoría Retributiva

CÁRITAS DIOCESANA DE MADRID (R2800135)

Índice

Introducción y normativa de referencia directa	3
Discriminación salarial por causa de género	3
Calificación de la Auditoría Retributiva	4
Brecha Salarial Bruta (no ajustada)	4
Base de datos y características poblacionales	5
Descomposición Salarial	7
Análisis de los perfiles de mayor impacto	10
Anexo I: Modelo de regresión cuantílica (mediana condicional)	12
Anexo II: Trazabilidad del la modelización	13
Anexo III: distribución de género por determinantes salariales	14

Índice de figuras

1. Brecha bruta no ajustada	4
2. Impacto marginal e intervalos de confianza	6
3. Distribución de Género entre colectivos parados y no parados	8
4. Promedios salariales por colectivo	9
5. Impacto marginal de cada perfil retributivo	11

Índice de tablas

2. Distribución Global por género y características	14
---	----

Muy Confidencial

2

Introducción y normativa de referencia directa

La presente auditoría retributiva pretende dar respuesta a los requerimientos exigidos por el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Artículo 7. Concepto de auditoría retributiva

"Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir, en el mismo, una auditoría retributiva..." (art. 7.1).

"La auditoría retributiva tiene por objeto 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 de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que puedan producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo."

Artículo 8. Contenido de la auditoría retributiva

Respecto a la "relevancia de otros factores desvinculados de la diferencia retributiva..." y al establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronogramas y persona/personas responsables de su implantación y seguimiento. El plan de actuación deberá contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenidos (art. 8.2).

Discriminación salarial por causa de género

En primer lugar, se hace necesario aclarar el significado de **discriminación salarial por causa de género**. El simple hecho de que mujeres y hombres perciban retribuciones diferentes, en promedio o mediana (brecha salarial no ajustada), incluso ocupando mismos puestos, de igual valor o equivalente, no implica necesariamente discriminación por causa de género.

Según la Real Academia Española (RAE), **discriminar** es "dar trato desigual a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, de edad, de condición física o mental, etc."

Según el artículo 3.2 de Transparencia Retributiva, del Real Decreto 902/2020, "el principio de transparencia retributiva tiene por objeto la **identificación de discriminaciones**, en su caso, tanto directas, como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurra cuando desempeñando un trabajo de igual valor, de acuerdo con los artículos siguientes, se perciba una retribución inferior: **sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima**, y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios."

Respecto a la igualdad retributiva, para «trabajo de igual valor», la Comisión Europea, en su propuesta de medidas sobre transparencia retributiva para garantizar la igualdad de retribución por un mismo trabajo, aclara que: "...no impide que los empleadores remuneren de manera diferente a las personas que realizan el mismo trabajo, o un trabajo de igual valor, siempre que las diferencias se basen en criterios objetivos, centros en cuanto al género y libros de pagos..." (Comisión Europea, 4 de marzo de 2021).

En definitiva, podemos concluir que existe "discriminación salarial" (entendido esta como aquella brecha salarial de género no explicable por los variables disponibles) cuando, a igualdad de características, existan diferencias retributivas.

Calificación de la Auditoría Retributiva

Si bien es cierto que la normativa española de referencia no establece un criterio mediante el cual calificar los resultados obtenidos en la auditoría retributiva, OMD HR Consulting se basa en los principios, pautas y recomendaciones de distintas instituciones públicas en el contexto internacional. Es importante recordar que la auditoría retributiva es una foto fija y puntual a una Organización con una historia y evolución particular, y que, además, opera bajo un marco jurídico-laboral que consolida decisiones pasadas en materia retributiva. Es decir, los resultados obtenidos no tienen por qué reflejar, necesariamente, las prácticas, políticas y formas de gestionar la compensación a día de hoy. Por todo ello, resulta razonable establecer un margen de tolerancia a los resultados obtenidos. Dicho margen de tolerancia se establece en un $\pm 5\%$. Por tanto, se considerará que, la práctica retributiva de la Organización, no está sesgada por causa de género, siempre que la brecha salarial ajustada se encuentre en el margen definido. Las instituciones públicas que tomamos como referencia principal son la *Federal Office for Gender Equality FOGE* (Switzerland) y la *Equality and Human Rights Commission* (UK).

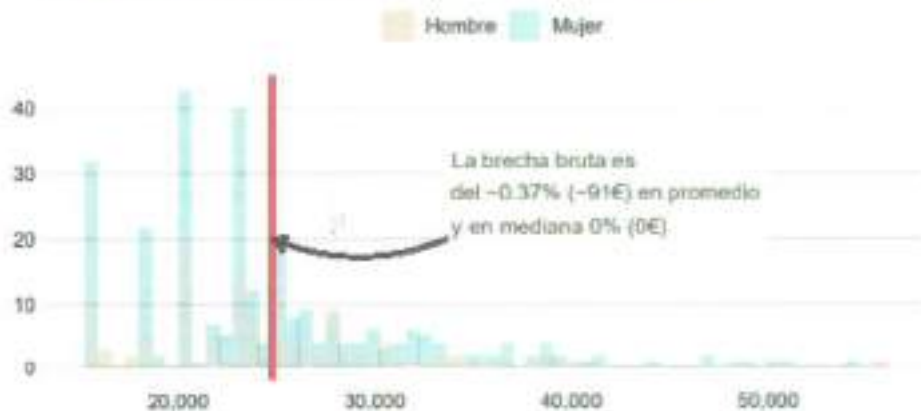
Brecha Salarial Bruta (no ajustada)

La brecha salarial entre mujeres y hombres es un hecho real del mercado laboral, tanto a nivel nacional, como internacional. Cuando se habla de brecha salarial de género, se hace referencia a la diferencia entre los salarios promedio de las mujeres y de los hombres. A este indicador se le conoce como **brecha salarial bruta, o no ajustada**. A pesar de su nombre, este indicador no es capaz de capturar la discriminación como tal (A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey Data, Economist 2018).

Figura 1: Brecha bruta no ajustada

Brecha Salarial No Ajustada – Promedio

Los histogramas representan la distribución real de la Organización. Se trata de la diferencia existente entre la retribución promedio de mujeres y hombres, todos juntos, sin ningún tipo de segmentación. Es un indicador bruto que no tiene en cuenta las características personales, ni de los puestos ocupados. En ningún caso es un indicador de discriminación, ni atribuible al hecho de ser hombre o mujer.



Cálculo de la Brecha Salarial No Ajustada (promedio): Hombres (24.824€), Mujeres (24.733€), Brecha (-0.37%)
Cálculo de la Brecha Salarial No Ajustada (mediana): Hombres (22.896€), Mujeres (22.896€), Brecha (0%)

Muy Confidencial

4

Base de datos y características poblacionales

Retribución analizada

El diagnóstico salarial se ha llevado a cabo sobre la **retribución total anual potencial**, esto es, la suma de la retribución total garantizada, anualizada y normalizada, en el año (retribución fija) y la retribución de naturaleza variable, asumiendo un cumplimiento de objetivos al 100% (retribución variable potencial) para todos los profesionales. Utilizar la retribución normalizada y anualizada permite quitar, directamente, el sesgo provocado por el número de horas trabajadas.

Por otro lado, utilizar la retribución variable potencial, nos permite no tener que entrar a cuestionar el diseño e implantación de los procesos de evaluación de las personas (definición de objetivos, evaluación del desempeño, evaluación de capacidades, adecuación persona-puesto, etc.).

Simplificación de variables cuantitativas

La única variable que no se ha tratado en su formato original es la Antigüedad (*Seniority*). Los intervalos definidos han sido: 1 [0,3], 2 [4,6], 3 [7,10], 4 [11,20] y 5 [>20].

Simplificación de variables cualitativas

Los determinantes salariales cualitativos se han identificado mediante un procedimiento recursivo de regresión cuantilica, diseñado por OMD III Consulting, que puede resumirse como:

- 0) Posicionando la *Retribución analizada* como variable dependiente, en función del resto de variables (independientes), distintas al Género:
 - 1) Para cada variable cualitativa, se define como Categoría de referencia aquella con mayor frecuencia absoluta.
 - 2) Se lleva a cabo una regresión cuantilica:
 - 2.1) Aquellas categorías cuyo intervalo de confianza contenga el valor cero, se igualan a la categoría de referencia.
 - 2.2) Se repite la regresión cuantilica y el paso (2.1), hasta que no se pueda agregar más.
 - 3) Se cambia de categoría de referencia, identificando la siguiente de mayor frecuencia absoluta, y se repiten los pasos (2) y (3) hasta pasar por todas las variables cualitativas.
 - 4) Se lleva a cabo una regresión cuantilica sobre la base de datos resultante, estimando los impactos marginales (coeficientes), sobre la retribución mediana condicional, y los correspondientes intervalos de confianza.

Utilizamos la regresión cuantilica para estimar el impacto de las distintas variables porque:

- 1) Disponer de un comportamiento resumido de cada determinante salarial (tanto en tamaño, como dirección), proporciona un buen apoyo para evaluar la forma en que paga la Organización.
- 2) Las estimaciones de regresión de cuantiles son más robustas frente a los valores extremos en las mediciones de respuesta y, además, no requiere de las suposiciones típicas de la regresión lineal (MCO).
- 3) El impacto de los coeficientes (β), obtenidos por regresión cuantilica, pueden interpretarse como impactos percentuales (ajustando mediante $\beta = x^\beta - 1$), sobre el salario mediano, y no sobre la media geométrica, como sucede con la regresión lineal semilogarítmica tradicional.
- 4) Podemos disponer de un intervalo de confianza que servirá de "margen de tolerancia", y que, en cierta medida, cubre los posibles errores de especificación en cuanto a la estructura funcional del modelo. Este punto es de extrema importancia, ya que podremos comparar individuos con características "no comparables", lo que supone una importante mejora sobre el modelo de descomposición salarial original, que utilizáramos para estimar la brecha salarial ajustada.

Para finalizar, agrupamos los diferentes individuos, en lo que denominaremos *perfiles retributivos*, a partir de la retribución esperada por el modelo final obtenido.

Proporcionamos, a modo de anexo, un resumen estadístico descriptivo respecto a la distribución de Mujeres y Hombres en las distintas variables, así como, una tabla con la trazabilidad completa del algoritmo utilizado.

Muy Confidencial

5

Con el fin de simplificar la comprensión del paso explicado previamente, ilustramos gráficamente los resultados del modelo obtenido, una vez ajustados los intervalos de confianza mediante la transformación mencionada.

Figura 2: Impacto marginal e intervalos de confianza



Las barras de color gris representan el impacto (coeficiente) de cada variable, dadas unas características específicas (mediana condicional); y las barras de error en color naranja representan el intervalo de confianza del 95% para dichos coeficientes.

Las variables se han resumido con el fin de simplificar la representación gráfica. A continuación, mostramos las equivalencias con la nomenclatura original, lo que también permitirá recordar las variables de referencia.

Como ya hemos dicho, los intervalos de confianza identificados son de gran importancia, ya que, los utilizaremos como marco de referencia para evaluar y medir posibles sesgos entre situaciones retributivas no comparables. Por ejemplo, si dos empleados se diferencian exclusivamente en el Grado/Nivel de valoración, a priori, no podrían ser comparados, ya que, sus características o atributos, no son iguales. Sin embargo, podríamos intuir que la retribución del profesional del Grado/Nivel mayor no parece ser la suficientemente superior a la del profesional del Grado/Nivel menor, pero tampoco sería riguroso compararlos, íntegra y directamente.

Para evaluar esta situación, se estiman los intervalos de confianza de la retribución mediana, condicionada a las características de cada profesional, y se identifica si existe alguna posición de sus retribuciones que se salga de los intervalos de confianza.

Esto se lleva a cabo, para todos y cada uno de los profesionales, descomponiendo, por tanto, la retribución de cada uno de ellos en retribución explicable y retribución no explicable.

Muy Confidencial

Descomposición Salarial

Una vez hemos identificado los distintos *perfiles retributivos*, llevamos a cabo el procedimiento de descomposición salarial planteado por Nopo.¹

El modelo de Nopo plantea descomponer la brecha salarial (Δ) bruta en cuatro componentes aditivos:

$$\Delta = \Delta_H + \Delta_A + \Delta_U + \Delta_M \quad (1)$$

los cuales pueden definirse como:

Δ_H representa la parte de la brecha que puede explicarse por la diferencia entre las dos grupos de hombres (aquellas con características comparables a las de los hombres y las que no los tienen). Dicha parte de la brecha salarial desaparecería en caso de que no existiesen hombres con características no comparables a las de los hombres o, alternativamente, si dicho colectivo de hombres cubriese, en promedio, como el grupo de hombres que sí tiene mujeres comparables.

Δ_A representa la parte de la brecha salarial que puede ser explicada por las diferencias entre la distribución de las características de mujeres y hombres, es decir, la medida en que las mujeres están sobre-representadas, o infra-representadas, en las diferentes características, o determinantes salariales.

Δ_U representa la porción no explicada de la brecha salarial bruta, o no ajustada. Es decir, representa la brecha salarial ajustada, ya que ésta no puede ser atribuida a las diferencias existentes entre las características de mujeres y hombres.

Δ_M representa la parte de la brecha que puede explicarse por la diferencia entre los dos grupos de mujeres (aquellas con características comparables a las de los hombres y las que no los tienen). Dicha parte de la brecha salarial desaparecería en caso de que no existiesen mujeres con características no comparables a las de los hombres o, alternativamente, si dicho colectivo de mujeres cubriese, en promedio, como el grupo de mujeres que sí tiene hombres comparables.

Debido a que, tres de los cuatro componentes, pueden atribuirse, objetivamente, a la existencia de diferencias en cuanto a las características individuales, que determinan la retribución ($\Delta_H + \Delta_A + \Delta_M$), independientemente del género, y que un componente (Δ_U) es el que no es explicable a partir de la información disponible, resulta más adecuado expresar la brecha salarial como:

$$\Delta = \Delta_H + \Delta_A + \Delta_M + \Delta_U \quad (2)$$

Por tanto, la suma de los componentes distintos a Δ_U pueden interpretarse, tanto en términos verticales (polarización), como horizontales (segregación).

La suma de los componentes Δ_H y Δ_M ha de analizarse con especial interés cuando suponga una porción relevante de la brecha salarial, ya que, es la parte que se debe a la ausencia de un género, u otro, en determinados perfiles retributivos.

Debido a que estos componentes tienden a explicar una gran parte de la brecha salarial bruta en la mayoría de las organizaciones, OMD HR Consulting ha realizado una modificación sobre el planteamiento original del modelo de Nopo, ya que, la imposibilidad de comparación es, prácticamente, la única crítica que se ha hecho sobre este modelo. Por tanto, expresaremos la brecha salarial como:

$$\Delta = \Delta_E + \Delta_U \quad (3)$$

donde Δ_E representa la brecha salarial explicada por cada componente, y Δ_U representa la brecha salarial no explicada, identificada ésta a partir de comparaciones directas Δ_U , así como por las desviaciones retributivas de cada profesional, respecto a los intervalos de confianza previamente estimados.

¹Nopo, B. *Matching as a Tool to Decompose Wage Gaps*. *The Review of Economics and Statistics*, 90(2):294-295. doi: <https://doi.org/10.1162/rest.2008.2.294>

En primer lugar, identifiquemos la composición de CÁRITAS DIOCESANA DE MADRID en cuanto al Género, las promedios, y la brecha salarial bruta promedio correspondiente:

La población de CÁRITAS DIOCESANA DE MADRID está formada por 399 profesionales, de los cuales 278 son mujeres (69.7%) y 121 son hombres (30.3%). En cuanto a la brecha salarial bruta (sin tener en cuenta ninguna variable por la que, de forma objetiva y legítima, paga la Organización), en promedio, las mujeres cobran 24.743 anuales, frente a los 24.824 que cobran los hombres. Es decir, los hombres cobran 94 más que las mujeres.

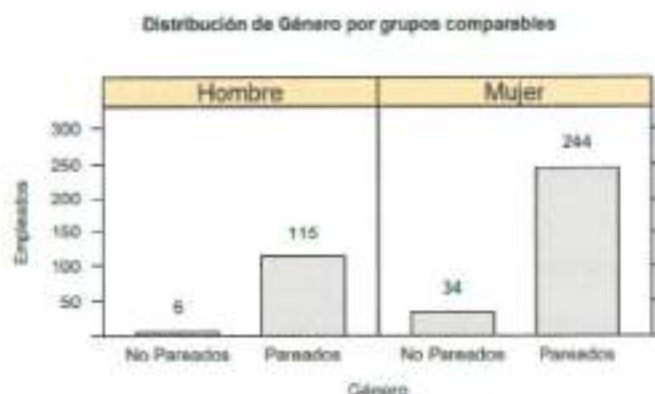
A pesar de que normalmente expresamos la brecha salarial como:

$$\left(\frac{W_m}{W_h}\right) - 1$$

siendo W el salario promedio, e interpretando el resultado como la diferencia retributiva del salario de las mujeres, frente al de los hombres, en esta ocasión nos enfocaremos en la diferencia en términos absolutos, expresada como $W_h - W_m$. Por tanto, si el resultado es negativo, debe interpretarse a favor de la mujer.

Tras el proceso de pareamiento, se han identificado 41 grupos comparables en cuanto a su tratamiento retributivo (práctica retributiva), independientemente del Género. A continuación, profundizaremos en la composición de dichos colectivos, o grupos comparables, poniendo especial atención en las diferencias existentes entre mujeres y hombres.

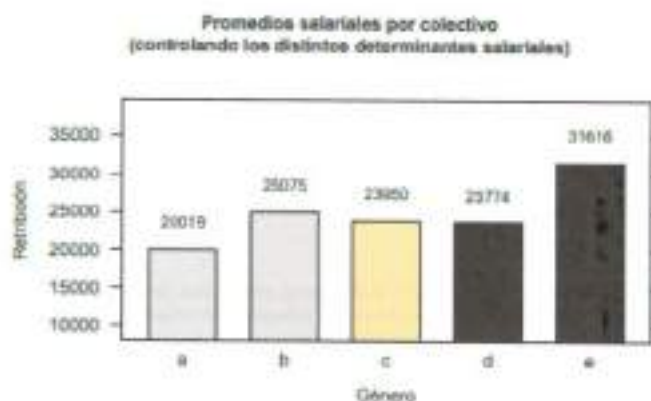
Figura 3: Distribución de Género entre colectivos pareados y no pareados



El 87,8% de las mujeres (244 de 278) pueden compararse con 95% de los hombres (115 de 121). Por tanto, el 12,2% de las mujeres, y el 5% de los hombres, no pueden compararse.

A continuación, mostramos los promedios retributivos globales, para cada uno de los colectivos de profesionales, necesarios para llevar la descomposición y, después, llevamos a cabo la descomposición salarial de la brecha explicada (ΔE) y no explicada ($\Delta E'$).

Figura 4: Promedios salariales por colectivo



donde:

a es el promedio salarial de los hombres no parados (6);

b es el promedio de los hombres cuyas características son comparables a las de algunas mujeres (parados) (115);

c es el promedio de la distribución salarial contrafactual, es decir, el promedio retributivo que habrían tenido los hombres comparables, en caso de que la distribución de sus características fuese igual a las de las mujeres;

d es el promedio de las mujeres paradas (244)

e es el promedio salarial de las mujeres no paradas (344).

Ahora que disponemos de los datos desagregados, podemos operar de acuerdo a la expresión:

$$\Delta = \Delta_E + \Delta_U \quad (4)$$

donde cada brecha Δ puede descomponerse como:

$$\Delta = E[Y|H] - E[Y|M] = \Delta_H + \Delta_E + \Delta_U + \Delta_{HE} \quad (5)$$

y sustituyendo con los valores reales, descomponemos la brecha salarial global:

$$\Delta = 24.821 - 24.731 = 251 + 1.121 + 176 + -458 = 94$$

en brecha salarial *explicable* (Δ_E) y brecha salarial *no explicable* (Δ_U):

$$\Delta_E = \Delta_{E_H} + \Delta_E + \Delta_{E_M} = 233 + 1.121 + -770 = -312$$

$$\Delta_U = \Delta_{U_H} + \Delta_U + \Delta_{U_M} = 18 + 176 + -489 = -311$$

Por tanto, la brecha salarial bruta de 94 puede descomponerse en una parte *explicable* (-312), que se debe a los distintos atributos, o características por los que paga la Organización (lo que actualmente se entiende como polarización y/o segregación de género), y otra parte *no explicable* (-31), que se debe al Género, o otros motivos, hasta el momento desconocidos.

Conclusión: la brecha salarial promedio ajustada es un 0.12 %, frente a la brecha bruta original del -0.37 %. Siendo positivo a favor de la mujer, y negativo en contra.

Análisis de los perfiles de mayor impacto

Para finalizar, profundizaremos en cada uno de los componentes de la brecha salarial con el fin de ayudar a la Organización en el proceso de identificación de los perfiles (no casos individuales) de mayor impacto, facilitando así el diseño del futuro plan de acción.

Para poder identificar los perfiles de mayor impacto hemos llevado a cabo un proceso recursivo mediante el que se han ido extrayendo, con regularidad, cada uno de los perfiles retributivos previamente identificados. En cada iteración se ha repetido el procedimiento completo de descomposición salarial, pudiendo identificar así el impacto de cada perfil retributivo sobre cada componente de la brecha salarial.

Recomendamos a la Organización poner especial foco en los componentes de mayor peso sobre la brecha salarial identificando los perfiles de mayor impacto en primer lugar y, posteriormente, los profesionales específicos.

Para finalizar, proponemos una breve interpretación de los gráficos expuestos:

Δ_0 debido a que el componente se calcula como la diferencia entre la retribución promedio de los hombres sin mujeres comparables y los hombres con mujeres comparables, los picos bajos nos indican los perfiles retributivos mejor retribuidos, es decir, los que más benefician al hombre y más rentable sería el hecho de estar representado para la mujer.

Δ_1 debido a que el componente se calcula como la diferencia entre la retribución promedio de los hombres con mujeres comparables y la distribución contrafactual, los picos bajos nos indican los perfiles retributivos que, o están muy bien retribuidos y tienen infrarepresentación femenina, o de retribución baja con sobrerepresentación femenina.

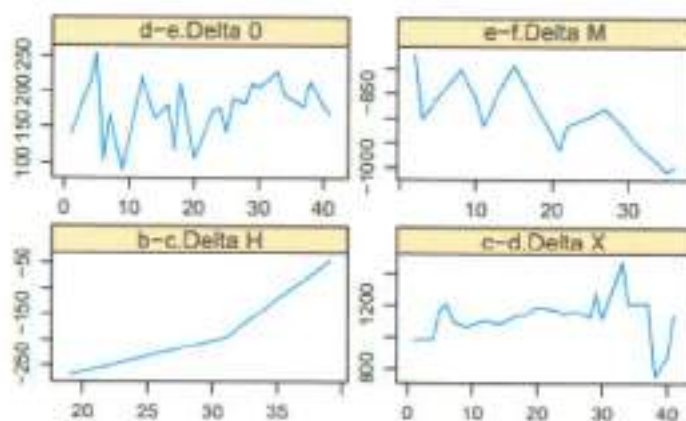
Δ_2 debido a que el componente se calcula como la diferencia entre la retribución promedio de distribución contrafactual y el promedio de la retribución de las mujeres comparables, los picos bajos nos indican los perfiles retributivos en los que la brecha salarial no explicada es más acusada.

Δ_3 debido a que el componente se calcula como la diferencia entre la retribución promedio de las mujeres comparables y el promedio de la retribución de las mujeres no comparables, los picos altos nos indican los perfiles retributivos presentados exclusivamente por mujeres y con un bajo retorno a efectos retributivos.

Muy Confidencial

10

Figura 5: Impacto marginal de cada perfil retributivo



Muy Confidencial

11

Anexo I: Modelo de regresión cuantílica (mediana condicional)

La regresión por mínimos cuadrados es uno de los métodos más empleados en las estimaciones econométricas, sin embargo, las hipótesis de partida necesarias para su aplicación a menudo se incumplen.

Al igual que la media no es siempre la medida más representativa de la distribución de una variable, cuando existen en la muestra valores extremos o una elevada variabilidad, la resta de la estimación por mínimos cuadrados ordinarios, que devuelve el valor medio esperado de la variable respuesta, dado un valor de las variables independientes, tampoco es siempre la mejor expresión de la relación entre n variables.

La técnica de regresión cuantílica representa una solución a estos problemas, a través de un método de estimación que se ve menos perjudicado por la presencia de tales inconvenientes. La especificación del modelo de regresión cuantílica presenta la siguiente forma:

$$Y_i = X_i\beta_\theta + u_{i\theta}$$

dónde Y_i es la variable respuesta/independiente, X_i representa la matriz de variables independientes, β_θ es el parámetro a estimar (coeficientes de impactos marginales) correspondiente al cuantil θ ; e $u_{i\theta}$ es el error.

En nuestro caso estudiamos en la mediana que corresponde al cuantil 0.50 ($\theta = 0.5$). La regresión mediana es un caso concreto de la regresión cuantílica.

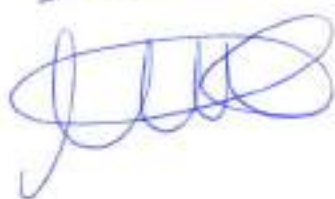
Muy Confidencial

12

Anexo II: Trazabilidad del la modelización

Texto

1. Analizamos el impacto de la variable Antigüedad
3. No hay cambios en la variable Antigüedad
1. Analizamos el impacto de la variable Grado.OMD
3. No hay cambios en la variable Grado.OMD



Muy Confidencial

13



Anexo III: distribución de género por determinantes salariales

Tabla 2: Distribución Global por género y características

	[ALL] N=399	Hombre N=121	Mujer N=278	p.overall	N
Antigüedad:				0.363	399
1	202 (50.6%)	58 (47.9%)	144 (51.8%)		
2	23 (5.76%)	10 (8.26%)	13 (4.68%)		
3	33 (8.27%)	13 (10.7%)	20 (7.19%)		
4	84 (21.1%)	26 (21.5%)	58 (20.9%)		
5	57 (14.3%)	14 (11.6%)	43 (15.5%)		
Retribución	24761 (7021)	24824 (6846)	24734 (7198)	0.984	399
Grados OMD	5.59 (1.77)	5.69 (1.73)	5.55 (1.79)	0.450	399

Muy Confidencial

14

Anexo IX: Registro retributivo



Cáritas Diocesana de Madrid
Calle Santa Hortensia 18 - 28002
Madrid
R2800135B

INFORME DEL REGISTRO RETRIBUTIVO OBLIGATORIO

Importes Efectivos

Año 2024
(01/01/2024 a 31/12/2024)

Madrid, España, a día 25 de junio de 2025

A las Partes Interesadas de Cáritas Diocesana de Madrid

Muy Sres./Sras. Nuestros/as:

Por medio de la presente les hacemos entrega, en cumplimiento del vigente artículo 28 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y Sección 1ª del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, del registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por Clasificación Profesional Convenio y Grado OMD, resultantes tras el proceso de valoración de puestos que ha realizado la Empresa, conforme a los requisitos definidos en el RD 902/2020, de 13 de octubre.

1.- Distribución de la plantilla

1.1: Distribución de la plantilla por Clasificación Profesional Convenio

Clasificación Profesional Convenio	Nº Mujeres	% sobre total	Nº Hombres	% sobre total	Nº Total	% sobre total	
GRUPO 1	56	26,18%	34,62%	38,5	70,00%	38,5	70,00%
GRUPO 2	22	10,48%	4,76%	27	50,00%	46,76%	85,24%
GRUPO 3	11	5,24%	2,38%	13	23,81%	24,62%	45,24%
GRUPO 4	36	17,05%	6,17%	42	76,92%	78,17%	143,05%
GRUPO 5	3	1,43%	0,86%	4	7,32%	11,18%	20,36%
Total Plantilla	128	100,00%	128	100,00%	256	100,00%	

1.2: Distribución de la plantilla por Grado OMD

Grado OMD	Nº Mujeres	% sobre total	Nº Hombres	% sobre total	Nº Total	% sobre total
13	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
12	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
11	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
10	9	7,03%	1,09%	10	3,91%	1,52%
9	5	3,91%	0,79%	6	2,34%	0,91%
8	35	27,34%	4,29%	39	15,16%	5,25%
7	39	30,47%	4,76%	44	17,19%	5,91%
6	45	35,16%	5,49%	50	19,53%	6,54%
5	3	2,34%	0,37%	4	1,56%	0,53%
4	30	23,44%	3,66%	33	12,89%	4,44%
3	36	27,99%	4,44%	40	15,63%	5,44%
2	0	0,00%	0,00%	0	0,00%	0,00%
Total Plantilla	128	100,00%	128	100,00%	256	100,00%

Confidencial

REGISTRO RETRIBUTIVO OBLIGATORIO. 2024

- 1 -

2.- Brecha Salarial "No ajustada"

Categorías	Hombres			Mujeres		
	Importe	Base	Brecha Salarial	Importe	Base	Brecha Salarial
Total Salario Base	13.723,04 €	14.496,55 €	5,00%	17.004,32 €	16.907,99 €	0,57%
Total Complementos Salariales	2.062,59 €	2.727,35 €	11,80%	959,71 €	904,36 €	-5,95%
Total Salario	15.785,63 €	17.223,90 €	9,14%	17.964,03 €	17.812,35 €	0,85%
Total Percepciones Excepcionales	446,35 €	2.047,77 €	4,557%	33,76 €	40,90 €	17,26%
Total Retribución (Brecha Salarial)	16.231,98 €	19.271,67 €	19,32%	18.000,79 €	17.853,25 €	0,83%

- > 0% Las mujeres cobran X% más que los hombres.
- = 0% Mujeres y hombres cobran igual.
- < 0% Las mujeres cobran X% menos que los hombres.
- No es posible calcular la brecha salarial por haber 0 profesionales en uno de los colectivos (hombres o mujeres).

RD 902/2020, Artículo 6. Registro retributivo de las empresas con auditoría retributiva.

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

Atendiendo a las exigencias del artículo 6.b RD 902/2020, y como no se supera el umbral del 25% de brecha, ni en promedio, ni en mediana, la Empresa no está obligada a incluir dicha justificación.

3.- Brecha Salarial "Ajustada"

3.1: Salario Base

3.1.1: Salario Base por Clasificación Profesional Convenio

Clasificación Profesional Convenio	Salario Base					
	Hombres			Mujer		
	Importe	Valor	Diferencia Sal. (a)	Importe	Valor	Diferencia Sal. (a)
GRUPO 1	17.480,04 €	17.536,36 €	2,53%	22.571,94 €	22.551,04 €	1,42%
GRUPO 2	12.339,18 €	12.486,81 €	12,48%	15.503,75 €	15.380,79 €	9,41%
GRUPO 3	11.908,20 €	12.806,06 €	27,50%	24.627,42 €	23.143,27 €	-6,52%
GRUPO 4	6.330,66 €	5.888,13 €	-8,14%	1.481,12 €	1.307,58 €	-19,52%
GRUPO 5						

3.1.2: Salario Base por Grado OMD

Grado OMD	Salario Base					
	Mujer			Hombres		
	Moneda	Salario	Brecha Salarial	Moneda	Salario	Brecha Salarial
12						
11						
10						
9	24.895,95 €	24.735,31 €	-5,79%	24.855,90 €	24.655,90 €	-0,8%
8	13.758,69 €	13.205,13 €	-4,03%	9.985,75 €	9.455,90 €	-5,41%
7	22.588,02 €	22.060,52 €	-2,3%	24.655,90 €	24.421,34 €	-0,95%
6	25.194,76 €	24.360,72 €	-3,31%	23.812,37 €	22.327,34 €	-6,23%
5	20.127,14 €	19.885,97 €	-1,25%	22.142,34 €	21.155,29 €	-4,46%
4	19.296,77 €	18.813,06 €	-2,52%	9.621,31 €	9.183,40 €	-4,67%
3	18.812,30 €	18.291,77 €	-2,77%	9.738,29 €	9.172,30 €	-5,81%
2	14.467,73 €	13.721,67 €	-5,23%	1.423,76 €	1.207,83 €	-15,17%
1		1.541,61 €			9.406,39 €	

* Al haber solo 1 profesional en uno de los colectivos (hombres o mujeres), por motivos de confidencialidad, no se pueden mostrar los datos.

> 0% Las mujeres cobran X% más que los hombres.

= 0% Mujeres y hombres cobran igual.

< 0% Las mujeres cobran X% menos que los hombres.

- No es posible calcular la brecha salarial por haber 0 profesionales en uno de los colectivos (hombres o mujeres).

- Confidencial -

REGISTRO RETRIBUTIVO OBLIGATORIO. 2024

- 3 -

3.- Brecha Salarial "Ajustada"

3.2: Complementos Salariales

3.2.1: Complementos Salariales por Clasificación Profesional Convenio

Clasificación Profesional Convenio	Complementos Salariales Módulo Anticipo			Módulo Mantenimiento		
	Hombres	Mujer	Brecha Salarial	Hombres	Mujer	Brecha Salarial
GRUPO 1	5.095,64 €	5.671,95 €	28,05%	5.557,40 €	5.485,66 €	-1,26%
GRUPO 2	5.427,28 €	5.525,81 €	1,83%	7.982,24 €	7.982,24 €	0,00%
GRUPO 3	7.625,00 €	5.782,74 €	-24,82%	1.677,31 €	850,30 €	-49,22%
GRUPO 4	771,63 €	945,24 €	22,63%	222,50 €	222,50 €	0,00%
GRUPO 5	-	-	-	-	-	-

3.2.2: Complementos Salariales por Grado OMD

Grado OMD	Complementos Salariales Módulo Anticipo			Módulo Mantenimiento		
	Hombres	Mujer	Brecha Salarial	Hombres	Mujer	Brecha Salarial
13	-	-	-	-	-	-
12	-	-	-	-	-	-
11	-	32.880,43 €	-	-	34.498,18 €	-
10	18.117,88 €	20.718,57 €	13,75%	24.000,40 €	20.098,35 €	-16,25%
9	9.058,90 €	1.400,87 €	-84,55%	5.708,38 €	7.762,04 €	34,42%
8	6.039,32 €	11.100,00 €	84,46%	6.144,42 €	8.288,07 €	34,89%
7	6.213,57 €	4.575,91 €	-26,33%	2.246,82 €	3.094,00 €	37,74%
6	3.453,30 €	1.888,82 €	-45,79%	3.280,44 €	1.334,07 €	-59,32%
5	2.085,30 €	2.425,69 €	16,33%	888,21 €	2.097,97 €	135,99%
4	734,72 €	1.388,90 €	88,51%	250,94 €	938,32 €	270,35%
3	404,04 €	143,07 €	-64,85%	336,88 €	240,72 €	-28,85%
2	-	1.881,73 €	-	-	880,35 €	-

* Al haber solo 1 profesional en uno de los colectivos (hombres o mujeres), por motivos de confidencialidad, no se pueden mostrar los datos.

> 0% Las mujeres cobran X% más que los hombres.

= 0% Mujeres y hombres cobran igual.

< 0% Las mujeres cobran X% menos que los hombres.

- No es posible calcular la brecha salarial por haber 0 profesionales en uno de los colectivos (hombres o mujeres).

3.- Brecha Salarial "Ajustada"

3.3: Total Salario

3.3.1: Total Salario por Clasificación Profesional Convenio

Clasificación Profesional Convenio	Media Aritmética		Brecha Salarial	Mediana		Brecha Salarial
	Hombres	Mujer		Hombres	Mujer	
GRUPO 1	25.896,67 €	25.811,21 €	-0,33%	24.850,96 €	24.800,70 €	-0,20%
GRUPO 2	14.721,87 €	17.220,80 €	18,22%	16.997,73 €	25.085,53 €	24,03%
GRUPO 3	25.033,05 €	14.870,79 €	-38,99%	25.085,90 €	15.307,74 €	-39,02%
GRUPO 4	9.937,22 €	4.103,37 €	-58,94%	9.405,76 €	1.613,60 €	-83,12%
GRUPO 5	-	-	-	-	-	-

3.3.2: Total Salario por Grado OMD

Grado (OMD)	Media Aritmética		Brecha Salarial	Mediana		Brecha Salarial
	Hombres	Mujer		Hombres	Mujer	
13	-	-	-	-	-	-
12	-	-	-	-	-	-
11	-	48.903,27 €	-	-	48.104,34 €	-
10	40.773,64 €	39.951,89 €	-2,02%	38.298,42 €	40.340,31 €	5,33%
9	22.454,75 €	26.567,09 €	18,74%	18.499,19 €	22.969,04 €	11,19%
8	35.396,40 €	33.250,52 €	-6,09%	35.403,30 €	33.146,30 €	-6,35%
7	27.396,33 €	23.838,27 €	-13,03%	26.181,99 €	24.528,50 €	-6,29%
6	20.020,20 €	20.844,90 €	4,12%	20.048,67 €	24.274,49 €	11,17%
5	15.371,89 €	22.328,77 €	45,99%	15.571,91 €	22.362,26 €	44,00%
4	10.948,02 €	14.599,75 €	33,39%	9.266,03 €	17.464,76 €	88,31%
3	4.801,77 €	5.484,94 €	14,23%	1.147,96 €	7.686,32 €	569,31%
2	-	9.031,34 €	-	-	7.272,14 €	-

* Al haber solo 1 profesional en uno de los colectivos (hombres o mujeres), por motivos de confidencialidad, no se pueden mostrar los datos.

> 0% Las mujeres cobran X% más que los hombres.

= 0% Mujeres y hombres cobran igual.

< 0% Las mujeres cobran X% menos que los hombres.

- No es posible calcular la brecha salarial por haber 0 profesionales en uno de los colectivos (hombres o mujeres).

3.- Brecha Salarial "Ajustada"

3.4: Percepciones Extrasalariales

3.4.1: Percepciones Extrasalariales por Clasificación Profesional Convenio

Clasificación Profesional Convenio	Percepciones Extrasalariales Brecha Ajustada			Brecha Salarial		
	Hombres	Mujer	Brecha Salarial	Hombres	Mujer	Brecha Salarial
GRUPO 1	400,46 €	3.263,23 €	174,94%	0,00 €	80,27 €	100%
GRUPO 2	473,20 €	3.002,90 €	111,34%	135,95 €	45,35 €	57,19%
GRUPO 3	530,47 €	3.111,30 €	1008,07%	111,76 €	35,60 €	17,08%
GRUPO 4	585,63 €	228,30 €	-80,80%	25,04 €	35,62 €	0,00%
GRUPO 5	-	-	-	-	-	-

3.4.2: Percepciones Extrasalariales por Grado OMD

Grado OMD	Percepciones Extrasalariales Brecha Ajustada			Brecha Salarial		
	Hombres	Mujer	Brecha Salarial	Hombres	Mujer	Brecha Salarial
13	-	-	-	-	-	-
12	-	-	-	-	-	-
11	-	0,00 €	-	-	0,00 €	-
10	0,00 €	3.537,70 €	100%	0,00 €	0,00 €	-
9	1.438,02 €	3.000,40 €	109,12%	0,00 €	0,00 €	-
8	0,00 €	4.051,95 €	100%	0,00 €	407,74 €	100%
7	200,36 €	334,61 €	64,12%	30,09 €	94,52 €	214,52%
6	469,02 €	3.453,58 €	248,49%	0,00 €	349,23 €	100%
5	349,57 €	410,30 €	-45,3%	149,02 €	27,33 €	-45,79%
4	349,85 €	583,36 €	66,70%	97,33 €	38,30 €	58,00%
3	596,37 €	362,13 €	-38,23%	25,52 €	25,62 €	0,00%
2	-	975,07 €	-	-	1.381,42 €	-

* Al haber solo 1 profesional en uno de los colectivos (hombres o mujeres), por motivos de confidencialidad, no se pueden mostrar los datos.

> 0% Las mujeres cobran X% más que los hombres.

= 0% Mujeres y hombres cobran igual.

< 0% Las mujeres cobran X% menos que los hombres.

- No es posible calcular la brecha salarial por haber 0 profesionales en uno de los colectivos (hombres o mujeres).

3.- Brecha Salarial "Ajustada"

3.5: Retribución Total

3.5.1: Retribución Total por Clasificación Profesional Convenio

Clasificación Profesional Convenio	Muestra Representativa		Brecha Salarial	Muestra		Brecha Salarial
	Hombres	Mujer		Hombres	Mujer	
GRUPO 1	22.945,33 €	22.874,44 €	-0,32%	25.135,31 €	24.585,34 €	-2,19%
GRUPO 2	22.304,27 €	22.222,56 €	-0,37%	24.861,56 €	24.264,04 €	-2,42%
GRUPO 3	21.713,12 €	21.762,27 €	+0,23%	25.245,91 €	25.084,79 €	-0,64%
GRUPO 4	7.392,11 €	4.261,76 €	-42,35%	9.869,12 €	1.840,03 €	-81,39%
GRUPO 5	-	-	-	-	-	-

3.5.2: Retribución Total por Grado OMD

Grado OMD	Muestra Representativa		Brecha Salarial	Muestra		Brecha Salarial
	Hombres	Mujer		Hombres	Mujer	
13	-	-	-	-	-	-
12	-	-	-	-	-	-
11	-	46.963,37 €	-	-	46.254,14 €	-
10	40.773,64 €	41.042,00 €	+0,66%	39.256,42 €	41.275,12 €	+5,38%
9	34.281,77 €	31.928,41 €	-6,87%	30.990,19 €	30.783,75 €	-0,67%
8	31.396,80 €	31.263,07 €	-0,43%	30.893,30 €	30.737,04 €	-0,51%
7	27.698,65 €	24.390,95 €	-12,05%	26.270,47 €	24.350,96 €	-7,31%
6	23.965,34 €	22.466,47 €	-6,27%	25.325,37 €	24.817,24 €	-2,01%
5	22.071,04 €	22.736,87 €	+3,02%	20.720,92 €	21.082,06 €	+1,74%
4	16.967,95 €	15.344,13 €	-9,57%	15.547,59 €	15.255,02 €	-1,88%
3	5.488,14 €	5.758,07 €	+5,10%	1.851,14 €	1.730,55 €	-6,51%
2	-	10.167,42 €	-	-	10.433,90 €	-

* Al haber solo 1 profesional en uno de los colectivos (hombres o mujeres), por motivos de confidencialidad, no se pueden mostrar los datos.

> 0% Las mujeres cobran X% más que los hombres.

= 0% Mujeres y hombres cobran igual.

< 0% Las mujeres cobran X% menos que los hombres.

- No es posible calcular la brecha salarial por haber 0 profesionales en uno de los colectivos (hombres o mujeres).

4.- Brecha Salarial "Ajustada", desagregada por conceptos retributivos

4.1.- Resultados para Clasificación Profesional Convenio

4.1.1.- Resultados por Clasificación Profesional Convenio - GRUPO 1

Tipo	Concepto	Media Ajustada Hombres	Media Mujeres	Brecha Salarial	Media Hombres	Media Mujeres	Brecha Salarial
SB-EI	Salario Base	17.480,04 €	17.000,36 €	2,63%	22.573,84 €	22.262,04 €	-1,42%
CS-EI	C. Puesto	1.208,22 €	963,32 €	21,08%	0,00 €	0,00 €	-
CS-EI	C. Personal	805,58 €	448,89 €	50,32%	0,00 €	0,00 €	-
CS-EI	Plus Negociado	0,00 €	0,00 €	-	0,00 €	0,00 €	-
CS-EI	Ayuda familiar	200,03 €	204,54 €	-2,26%	0,00 €	0,00 €	-
CS-EI	Ad personam	1.202,97 €	1.086,30 €	10,75%	0,00 €	0,00 €	-
CS-EI	Indicador	4,89 €	57,42 €	-91,69%	0,00 €	0,00 €	-
CS-EI	PPP Extra (F. Fijación)	100,00 €	40,00 €	150,00%	0,00 €	0,00 €	-
CS-EI	PPP Extra (F. Fijación)	28,86 €	15,33 €	48,49%	0,00 €	0,00 €	-
CS-EI	PPP Vacaciones Mensual	0,00 €	1,34 €	-100,00%	0,00 €	0,00 €	-
CS-EI	PPP Vacaciones (F. Fijación)	76,12 €	123,87 €	-38,99%	0,00 €	0,00 €	-
PE-EI	Enfermedad	104,60 €	105,27 €	-0,64%	0,00 €	0,00 €	-
PE-EI	Accidente	1,40 €	1,52 €	-8,57%	0,00 €	0,00 €	-
PE-EI	Complemento IT	288,48 €	333,80 €	-15,39%	0,00 €	0,00 €	-
PE-EI	Enfermedad cargo empresa	75,37 €	107,77 €	-30,20%	0,00 €	0,00 €	-
PE-EI	Indemnización abono RPP	29,02 €	1,00 €	2802,00%	0,00 €	0,00 €	-

4.1.2.- Resultados por Clasificación Profesional Convenio - GRUPO 2

Tipo	Concepto	Media Ajustada Hombres	Media Mujeres	Brecha Salarial	Media Hombres	Media Mujeres	Brecha Salarial
SB-EI	Salario Base	11.364,70 €	11.068,80 €	2,76%	15.521,75 €	15.396,79 €	0,81%
CS-EI	C. Puesto	138,79 €	109,31 €	26,97%	0,00 €	0,00 €	-
CS-EI	C. Personal	174,25 €	106,40 €	63,80%	0,00 €	0,00 €	-
CS-EI	Plus Negociado	0,00 €	0,00 €	-	0,00 €	0,00 €	-
CS-EI	Ayuda familiar	204,62 €	180,04 €	13,46%	0,00 €	0,00 €	-
CS-EI	Ad personam	144,14 €	1.225,22 €	-88,41%	0,00 €	0,00 €	-
CS-EI	Indicador	27,21 €	90,86 €	-70,34%	0,00 €	0,00 €	-
CS-EI	PPP Extra (F. Fijación)	123,52 €	74,86 €	64,00%	0,00 €	0,00 €	-
CS-EI	PPP Extra (F. Fijación)	230,86 €	90,86 €	154,00%	0,00 €	0,00 €	-
CS-EI	PPP Vacaciones Mensual	0,00 €	5,30 €	-100,00%	0,00 €	0,00 €	-
CS-EI	PPP Vacaciones (F. Fijación)	124,68 €	128,58 €	-4,57%	0,00 €	0,00 €	-
PE-EI	Enfermedad	145,37 €	161,62 €	-11,20%	0,00 €	0,00 €	-
PE-EI	Accidente	0,00 €	1,45 €	-100,00%	0,00 €	0,00 €	-
PE-EI	Complemento IT	146,25 €	229,50 €	-36,32%	0,00 €	0,00 €	-
PE-EI	Enfermedad cargo empresa	89,06 €	74,36 €	19,78%	0,00 €	0,00 €	-
PE-EI	Indemnización abono RPP	42,82 €	26,04 €	64,42%	0,00 €	0,00 €	-

4.1.3.- Resultados por Clasificación Profesional Convenio - GRUPO 3

Tipo	Concepto	Media Ajustada Hombres	Media Mujeres	Brecha Salarial	Media Hombres	Media Mujeres	Brecha Salarial
SB-EI	Salario Base	17.808,20 €	17.808,85 €	-0,00%	24.127,62 €	23.342,37 €	3,28%
CS-EI	C. Puesto	514,79 €	517,80 €	-0,58%	0,00 €	0,00 €	-
CS-EI	C. Personal	0,00 €	0,00 €	-	0,00 €	0,00 €	-
CS-EI	Plus Negociado	0,00 €	0,00 €	-	0,00 €	0,00 €	-
CS-EI	Ayuda familiar	144,91 €	235,36 €	-62,90%	487,26 €	520,00 €	-6,33%
CS-EI	Ad personam	1.359,45 €	1.094,45 €	24,21%	0,00 €	0,00 €	-
CS-EI	Indicador	0,00 €	51,38 €	-100,00%	0,00 €	0,00 €	-
CS-EI	PPP Extra (F. Fijación)	28,33 €	17,74 €	59,20%	0,00 €	0,00 €	-
CS-EI	PPP Extra (F. Fijación)	0,00 €	146,57 €	-100,00%	0,00 €	0,00 €	-
CS-EI	PPP Vacaciones Mensual	0,00 €	7,70 €	-100,00%	0,00 €	0,00 €	-
CS-EI	PPP Vacaciones (F. Fijación)	127,38 €	167,50 €	-23,64%	0,00 €	0,00 €	-
PE-EI	Enfermedad	0,00 €	1.027,41 €	-100,00%	0,00 €	0,00 €	-
PE-EI	Accidente	0,00 €	0,00 €	-	0,00 €	0,00 €	-
PE-EI	Complemento IT	76,00 €	448,70 €	-83,44%	0,00 €	0,00 €	-
PE-EI	Enfermedad cargo empresa	32,27 €	46,43 €	-30,62%	0,00 €	0,00 €	-

Tipo	Concepto	Media Aritmética			Mediana		
		Homosex	Mujer	Diferencia	Homosex	Mujer	Diferencia
PS-EI	Indemnización afecta RPP	-	-	-	-	-	-

4.2.2.- Resultados por Grado OMD - 12

Tipo	Concepto	Media Aritmética			Mediana		
		Homosex	Mujer	Diferencia	Homosex	Mujer	Diferencia
DS-EI	Salario Base	-	-	-	-	-	-
CS-EI	C. Puntos	-	-	-	-	-	-
CS-EI	C. Personal	-	-	-	-	-	-
CS-EI	Plus. Ingreso	-	-	-	-	-	-
CS-EI	Ayuda familiar	-	-	-	-	-	-
CS-EI	Ad. pensiones	-	-	-	-	-	-
CS-EI	Graduación	-	-	-	-	-	-
CS-EI	PPP Extra 01 (Fragata)	-	-	-	-	-	-
CS-EI	PPP Extra 02 (Fragata)	-	-	-	-	-	-
CS-EI	PP Vacaciones Mensual	-	-	-	-	-	-
CS-EI	PP Vacaciones (Fragata)	-	-	-	-	-	-
PE-EI	Enfermedad	-	-	-	-	-	-
PE-EI	Accidente	-	-	-	-	-	-
PE-EI	Complemento IT	-	-	-	-	-	-
PE-EI	Enfermedad cargo empresa	-	-	-	-	-	-
PE-EI	Indemnización afecta RPP	-	-	-	-	-	-

4.2.3.- Resultados por Grado OMD - 11

Tipo	Concepto	Media Aritmética			Mediana		
		Homosex	Mujer	Diferencia	Homosex	Mujer	Diferencia
DS-EI	Salario Base	-	25.072,05 €	-	-	24.885,96 €	-
CS-EI	C. Puntos	-	6.388,34 €	-	-	6.388,34 €	-
CS-EI	C. Personal	-	12.663,54 €	-	-	7.055,39 €	-
CS-EI	Plus. Ingreso	-	0,00 €	-	-	0,00 €	-
CS-EI	Ayuda familiar	-	1.130,30 €	-	-	1.800,00 €	-
CS-EI	Ad. pensiones	-	4.765,00 €	-	-	0,00 €	-
CS-EI	Graduación	-	0,00 €	-	-	0,00 €	-
CS-EI	PPP Extra 01 (Fragata)	-	0,00 €	-	-	0,00 €	-
CS-EI	PPP Extra 02 (Fragata)	-	0,00 €	-	-	0,00 €	-
CS-EI	PP Vacaciones Mensual	-	0,00 €	-	-	0,00 €	-
CS-EI	PP Vacaciones (Fragata)	-	0,00 €	-	-	0,00 €	-
PE-EI	Enfermedad	-	0,00 €	-	-	0,00 €	-
PE-EI	Accidente	-	0,00 €	-	-	0,00 €	-
PE-EI	Complemento IT	-	0,00 €	-	-	0,00 €	-
PE-EI	Enfermedad cargo empresa	-	0,00 €	-	-	0,00 €	-
PE-EI	Indemnización afecta RPP	-	0,00 €	-	-	0,00 €	-

4.2.4.- Resultados por Grado OMD - 10

Tipo	Concepto	Media Aritmética			Mediana		
		Homosex	Mujer	Diferencia	Homosex	Mujer	Diferencia
DS-EI	Salario Base	24.885,96 €	25.072,05 €	5,78%	24.885,96 €	24.885,96 €	0,0%
CS-EI	C. Puntos	6.388,34 €	6.388,34 €	-0,00%	6.388,34 €	6.388,34 €	0,0%
CS-EI	C. Personal	12.663,54 €	12.663,54 €	-11,53%	12.663,54 €	12.663,54 €	0,00%
CS-EI	Plus. Ingreso	0,00 €	0,00 €	-	0,00 €	0,00 €	-
CS-EI	Ayuda familiar	200,00 €	751,84 €	252,08%	0,00 €	500,00 €	100%
CS-EI	Ad. pensiones	5.372,74 €	6.777,98 €	17,00%	4.800,00 €	6.388,34 €	33,00%
CS-EI	Graduación	0,00 €	0,00 €	-	0,00 €	0,00 €	-
CS-EI	PPP Extra 01 (Fragata)	0,00 €	0,00 €	-	0,00 €	0,00 €	-
CS-EI	PPP Extra 02 (Fragata)	0,00 €	0,00 €	-	0,00 €	0,00 €	-
CS-EI	PP Vacaciones Mensual	0,00 €	0,00 €	-	0,00 €	0,00 €	-
CS-EI	PP Vacaciones (Fragata)	0,00 €	0,00 €	-	0,00 €	0,00 €	-
PE-EI	Enfermedad	0,00 €	2.389,75 €	100%	0,00 €	0,00 €	-
PE-EI	Accidente	0,00 €	0,00 €	-	0,00 €	0,00 €	-
PE-EI	Complemento IT	0,00 €	0,00 €	100%	0,00 €	0,00 €	-
PE-EI	Enfermedad cargo empresa	0,00 €	0,00 €	100%	0,00 €	0,00 €	-
PE-EI	Indemnización afecta RPP	0,00 €	0,00 €	-	0,00 €	0,00 €	-

4.2.5.- Resultados por Grado OMD - 9

Tipo	Concepto	Media Aritmética		Diferencia Superior	Mediana		Diferencia Superior
		Homocidad	Heterocidad		Homocidad	Heterocidad	
SB 01	Salario Base	43.798,09 €	21.103,13 €	53,39%	6.981,01 €	34.000,98 €	174,52%
CS 01	C. Puesto	2.964,32 €	3.800,96 €	29,9%	2.400,11 €	4.267,36 €	78,99%
CS 02	C. Personal	1.170,13 €	578,46 €	-48,75%	1.940,06 €	0,00 €	-100,0%
CS 03	plus familiar	0,00 €	0,00 €	-	0,00 €	0,00 €	-
CS 04	ayuda familiar	380,18 €	230,32 €	-39,39%	497,27 €	0,00 €	-100,0%
CS 05	Ad personal	1.834,77 €	2.772,70 €	51,17%	1.919,37 €	1.006,52 €	-48,02%
CS 06	Gratificación	0,00 €	7,14 €	100%	0,00 €	0,00 €	-
CS 07	PPP Extra 01 (Fragata)	204,04 €	0,00 €	-100,0%	0,00 €	0,00 €	-
CS 08	PPP Extra 02 (Fragata)	0,00 €	39,00 €	100%	0,00 €	0,00 €	-
CS 09	PPP Vacaciones Mensual	0,00 €	0,00 €	-	0,00 €	0,00 €	-
CS 10	PPP Vacaciones (Fragata)	315,42 €	0,00 €	-100,0%	0,00 €	0,00 €	-
PE 01	Entrenamiento	1.040,64 €	1.076,10 €	3,39%	0,00 €	0,00 €	-
PE 02	Accidente	0,00 €	0,00 €	-	0,00 €	0,00 €	-
PE 03	Complemento IT	260,96 €	412,33 €	58,23%	0,00 €	0,00 €	-
PE 04	Entrenamiento cargo empresa	127,42 €	212,30 €	67,29%	0,00 €	0,00 €	-
PE 05	Entrenamiento abito RPP	0,00 €	0,00 €	-	0,00 €	0,00 €	-

4.2.6.- Resultados por Grado OMD - 8

Tipo	Concepto	Media Aritmética		Diferencia Superior	Mediana		Diferencia Superior
		Homocidad	Heterocidad		Homocidad	Heterocidad	
SB 01	Salario Base	22.596,07 €	12.590,52 €	44,2%	34.695,96 €	34.421,14 €	0,78%
CS 01	C. Puesto	4.309,37 €	3.095,46 €	-28,19%	4.247,04 €	4.246,93 €	-0,02%
CS 02	C. Personal	1.084,10 €	753,34 €	-30,78%	0,00 €	0,00 €	-
CS 03	plus familiar	0,00 €	0,00 €	-	0,00 €	0,00 €	-
CS 04	ayuda familiar	1.100,01 €	802,94 €	-26,92%	1.100,00 €	880,95 €	-19,99%
CS 05	Ad personal	2.109,02 €	3.386,04 €	59,08%	1.397,34 €	3.535,30 €	152,34%
CS 06	Gratificación	0,00 €	0,00 €	-	0,00 €	0,00 €	-
CS 07	PPP Extra 01 (Fragata)	0,00 €	0,00 €	-	0,00 €	0,00 €	-
CS 08	PPP Extra 02 (Fragata)	0,00 €	0,00 €	-	0,00 €	0,00 €	-
CS 09	PPP Vacaciones Mensual	0,00 €	0,00 €	-	0,00 €	0,00 €	-
CS 10	PPP Vacaciones (Fragata)	0,00 €	0,00 €	-	0,00 €	0,00 €	-
PE 01	Entrenamiento	0,00 €	1.040,64 €	100%	0,00 €	0,00 €	-
PE 02	Accidente	0,00 €	0,00 €	-	0,00 €	0,00 €	-
PE 03	Complemento IT	0,00 €	120,52 €	100%	0,00 €	106,08 €	100%
PE 04	Entrenamiento cargo empresa	0,00 €	202,08 €	100%	0,00 €	71,08 €	100%
PE 05	Entrenamiento abito RPP	0,00 €	0,00 €	-	0,00 €	0,00 €	-

4.2.7.- Resultados por Grado OMD - 7

Tipo	Concepto	Media Aritmética		Diferencia Superior	Mediana		Diferencia Superior
		Homocidad	Heterocidad		Homocidad	Heterocidad	
SB 01	Salario Base	23.294,75 €	19.362,72 €	19,89%	23.912,37 €	22.027,34 €	-8,30%
CS 01	C. Puesto	748,30 €	511,97 €	-31,57%	0,00 €	0,00 €	-
CS 02	C. Personal	2.495,90 €	940,02 €	-62,50%	381,33 €	0,00 €	-100,0%
CS 03	plus familiar	0,00 €	0,00 €	-	0,00 €	0,00 €	-
CS 04	ayuda familiar	729,36 €	482,30 €	-33,88%	436,29 €	297,21 €	-32,10%
CS 05	Ad personal	1.520,98 €	3.173,33 €	58,44%	0,00 €	0,00 €	-
CS 06	Gratificación	668,08 €	272,64 €	-59,35%	0,00 €	0,00 €	-
CS 07	PPP Extra 01 (Fragata)	0,00 €	44,08 €	100%	0,00 €	0,00 €	-
CS 08	PPP Extra 02 (Fragata)	0,00 €	94,73 €	100%	0,00 €	0,00 €	-
CS 09	PPP Vacaciones Mensual	0,00 €	0,00 €	-	0,00 €	0,00 €	-
CS 10	PPP Vacaciones (Fragata)	0,00 €	94,02 €	100,00%	0,00 €	0,00 €	-
PE 01	Entrenamiento	30,11 €	258,37 €	774,47%	0,00 €	0,00 €	-
PE 02	Accidente	0,00 €	0,00 €	-	0,00 €	0,00 €	-
PE 03	Complemento IT	117,77 €	182,47 €	55,96%	0,00 €	75,73 €	100%
PE 04	Entrenamiento cargo empresa	17,77 €	85,42 €	380,00%	0,00 €	0,00 €	-
PE 05	Entrenamiento abito RPP	11,70 €	75,95 €	55,39%	0,00 €	0,00 €	-

4.2.8.- Resultados por Grado OMD - 6

Tipo	Concepto	Módulo 6 - Inicial			Módulo 6 - Final		
		Reparto	Mujer	Diferencia Salario	Reparto	Mujer	Diferencia Salario
SB-EI	Salario Base	25.307,34 €	25.307,34 €	-0,00%	25.742,94 €	25.742,94 €	2,32%
CS-EI	C. Puesto	0,00 €	0,00 €	-0,00%	0,00 €	0,00 €	-
CS-EI	C. Personal	0,00 €	0,00 €	-0,00%	0,00 €	0,00 €	-
CS-EI	Plus Nocturno	0,00 €	0,00 €	-	0,00 €	0,00 €	-
CS-EI	Plus familiar	0,00 €	0,00 €	-38,08%	0,00 €	0,00 €	-
CS-EI	Ad personam	2.400,38 €	2.400,38 €	-92,02%	2.400,38 €	2.400,38 €	100,00%
CS-EI	Gratificación	0,00 €	0,00 €	-488,89%	0,00 €	0,00 €	-
CS-EI	PPP Extra 01 (Fisquias)	134,88 €	134,88 €	-72,09%	0,00 €	0,00 €	-
CS-EI	PPP Extra 02 (Fisquias)	86,43 €	86,43 €	-155,73%	0,00 €	0,00 €	-
CS-EI	PPP Vacaciones Mensual	0,00 €	0,00 €	-100%	0,00 €	0,00 €	-
CS-EI	PPP Vacaciones (Fisquias)	28,36 €	28,36 €	-396,34%	0,00 €	0,00 €	-
PE-EI	Indemnidad	142,74 €	1.265,35 €	988,92%	0,00 €	0,00 €	-
PE-EI	Accidente	0,44 €	0,44 €	-98,98%	0,00 €	0,00 €	-
PE-EI	Complemento IT	254,88 €	402,87 €	58,0%	0,00 €	134,50 €	100%
PE-EI	Indemnidad cargo empresa	102,40 €	102,52 €	1,17%	0,00 €	0,00 €	-
PE-EI	Indemnización afecta RPP	11,09 €	14,02 €	26,39%	0,00 €	0,00 €	-

4.2.9.- Resultados por Grado OMD - 5

Tipo	Concepto	Módulo 5 - Inicial			Módulo 5 - Final		
		Reparto	Mujer	Diferencia Salario	Reparto	Mujer	Diferencia Salario
SB-EI	Salario Base	9.284,77 €	9.284,77 €	-1,12%	9.613,70 €	9.613,70 €	3,57%
CS-EI	C. Puesto	0,00 €	0,00 €	-100%	0,00 €	0,00 €	-
CS-EI	C. Personal	0,00 €	0,00 €	-	0,00 €	0,00 €	-
CS-EI	Plus Nocturno	0,00 €	0,00 €	-	0,00 €	0,00 €	-
CS-EI	Plus familiar	405,03 €	405,03 €	-1,02%	345,85 €	345,85 €	-14,60%
CS-EI	Ad personam	1.750,89 €	1.750,89 €	-39,39%	0,00 €	0,00 €	-
CS-EI	Gratificación	0,00 €	0,00 €	-100%	0,00 €	0,00 €	-
CS-EI	PPP Extra 01 (Fisquias)	51,40 €	0,00 €	-100,00%	0,00 €	0,00 €	-
CS-EI	PPP Extra 02 (Fisquias)	0,00 €	0,00 €	-100%	0,00 €	0,00 €	-
CS-EI	PPP Vacaciones Mensual	0,00 €	0,00 €	-	0,00 €	0,00 €	-
CS-EI	PPP Vacaciones (Fisquias)	333,59 €	333,71 €	-90,03%	0,00 €	0,00 €	-
PE-EI	Indemnidad	188,48 €	147,59 €	-21,75%	0,00 €	0,00 €	-
PE-EI	Accidente	0,00 €	0,00 €	-	0,00 €	0,00 €	-
PE-EI	Complemento IT	369,14 €	340,00 €	-7,89%	0,00 €	0,00 €	-
PE-EI	Indemnidad cargo empresa	102,40 €	102,52 €	1,17%	0,00 €	0,00 €	-
PE-EI	Indemnización afecta RPP	28,88 €	0,00 €	-100,00%	0,00 €	0,00 €	-

4.2.10.- Resultados por Grado OMD - 4

Tipo	Concepto	Módulo 4 - Inicial			Módulo 4 - Final		
		Reparto	Mujer	Diferencia Salario	Reparto	Mujer	Diferencia Salario
SB-EI	Salario Base	9.912,38 €	9.912,38 €	-31,18%	6.738,34 €	6.738,34 €	-31,94%
CS-EI	C. Puesto	0,00 €	0,00 €	-100%	0,00 €	0,00 €	-
CS-EI	C. Personal	0,00 €	0,00 €	-100%	0,00 €	0,00 €	-
CS-EI	Plus Nocturno	0,00 €	0,00 €	-	0,00 €	0,00 €	-
CS-EI	Plus familiar	118,45 €	118,45 €	-96,8%	0,00 €	0,00 €	-
CS-EI	Ad personam	5,22 €	527,41 €	1.000,00%	0,00 €	0,00 €	-
CS-EI	Gratificación	12,81 €	0,00 €	-100,00%	0,00 €	0,00 €	-
CS-EI	PPP Extra 01 (Fisquias)	182,25 €	82,30 €	-54,84%	0,00 €	0,00 €	-
CS-EI	PPP Extra 02 (Fisquias)	143,03 €	143,03 €	-29,38%	0,00 €	0,00 €	-
CS-EI	PPP Vacaciones Mensual	0,00 €	0,00 €	-100,00%	0,00 €	0,00 €	-
CS-EI	PPP Vacaciones (Fisquias)	285,47 €	124,99 €	-56,40%	0,00 €	0,00 €	-
PE-EI	Indemnidad	140,32 €	257,52 €	83,52%	0,00 €	0,00 €	-
PE-EI	Accidente	0,00 €	0,44 €	-100%	0,00 €	0,00 €	-
PE-EI	Complemento IT	88,54 €	125,50 €	41,33%	0,00 €	0,00 €	-
PE-EI	Indemnidad cargo empresa	34,36 €	35,64 €	3,72%	0,00 €	0,00 €	-
PE-EI	Indemnización afecta RPP	115,05 €	115,05 €	-95,43%	0,00 €	0,00 €	-

Anexo I: Tablas Auxiliares

CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Salario Base

Código	Nombre Concepto	Descripción	Tipo de Retribución
	Salario Base		Dinero

Complementos Salariales

Código	Nombre Concepto	Descripción	Tipo de Retribución
	C. Pleno		Dinero
	C. Personal		Dinero
	Sub. Fajardo		Dinero
	Sub. Fajardo		Dinero
	Sub. Fajardo		Dinero
	Ad. personal		Dinero
	Contrato		Dinero
	PPF Extra (F. Fajardo)		Dinero
	PPF Extra (F. Fajardo)		Dinero
	PPF Extra (F. Fajardo)		Dinero
	PPF Extra (F. Fajardo)		Dinero

Percepciones Extrasalariales

Código	Nombre Concepto	Descripción	Tipo de Retribución
	Extrínsecos		Dinero
	Acciones		Dinero
	Complemento IT		Dinero
	Extrínsecos cargo empresa		Dinero
	Indemnización de alta RPP		Dinero

CONVENIOS COLECTIVOS

Convenio	Código	Número de Percepciones
CONVENIO ESTADAL DE ACCIÓN E INTERVENCIÓN SOCIAL		48

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Confidencial -

REGISTRO RETRIBUTIVO OBLIGATORIO, 2024

- 14 -

113

[Large handwritten signature]

[Handwritten signature]

Anexo II: Contenido del Registro Retributivo

El presente Anexo tiene como objeto explicar, de forma detallada, el contenido del Registro Retributivo, para que todas las partes interesadas puedan comprenderlo, en su totalidad, sin necesidad de mayor aclaración.

PREMISAS TOMADAS PARA LLEVAR A CABO EL REGISTRO RETRIBUTIVO

Según dispone el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres:

"Artículo 5. Normas generales sobre el registro retributivo"

2. El registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.

A tales efectos, deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa, convenientemente desglosadas por sexo, la **media aritmética** y la **mediana de lo realmente percibido** por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable.

A su vez, deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, **salario base**, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción."

"Artículo 6. Registro retributivo de las empresas con auditoría retributiva"

a) El registro deberá reflejar, además las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo descrita en los artículos 4 y 8.1.a) aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados conforme a lo establecido en el citado artículo 5.2.

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



Cáritas Diocesana de Madrid
Calle Santa Hortensia 1B - 28002
Madrid
R28001358

GLOSARIO DE TÉRMINOS

- La **media aritmética** (también llamada media o promedio) de un conjunto de valores se obtiene al dividir la suma de todos ellos, entre el número de valores.
- La **mediana** de un conjunto de valores es el valor que ocupa la posición central, al ordenarlos de menor a mayor.
- Tendrán consideración de "**realmente percibido**", todos los importes efectivos por los que las personas trabajadoras han sido retribuidas, por cuenta de la empresa, en cada uno de los conceptos retributivos (salario base, cada uno de los complementos salariales y cada una de las percepciones extrasalariales).

¿Cómo se Calcula la Brecha Salarial?

Para calcular el porcentaje (%) de Brecha Salarial existente, entre mujeres y hombres, en todas las tablas del informe, se ha empleado la siguiente fórmula:

$$\frac{(\text{media/mediana de las retribuciones de las mujeres} - \text{media/mediana de las retribuciones de los hombres})}{\text{media/mediana de las retribuciones de los hombres}} \%$$

TABLAS DEL REGISTRO RETRIBUTIVO

Leyenda

- > 0% Las mujeres cobran X% más que los hombres.
- = 0% Mujeres y hombres cobran igual.
- < 0% Las mujeres cobran X% menos que los hombres.
- - (si se encuentra en las columnas de media/mediana) No es posible calcular el valor por haber 0 profesionales en el colectivo (mujeres u hombres).
- - (si se encuentra en las columnas de Brecha Salarial) No es posible calcular la brecha salarial por haber 0 profesionales en uno de los colectivos (mujeres u hombres).
- * Al haber solo 1 profesional en uno de los colectivos (hombres o mujeres), por motivos de confidencialidad, no se pueden mostrar los datos.

1.- Distribución de la plantilla

Con fines descriptivos, y en aras de dar respuesta a lo establecido en el Anexo 3. Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas del RD 901/2020: "... Asimismo, el diagnóstico analizará la distribución de la plantilla conforme al sistema o criterio utilizado para clasificación profesional utilizado en la empresa. ..."; se presentan las distribuciones de plantilla por .

2.- Brecha Salarial "No Ajustada" Efectiva

Para estos cálculos, se han considerado los **importes efectivos**, correspondientes a las retribuciones satisfechas, por cuenta de la empresa, a las personas trabajadoras, **sin tener en cuenta las agrupaciones aplicables**, y sin equipararlos.



Cáritas Diocesana de Madrid
Calle Santa Hortensia 1B - 28002
Madrid
R2800135B

Se proporcionan (ídem para todas las tablas):

- Las medias aritméticas y medianas de las cantidades correspondientes a las retribuciones de cada género, atendiendo a la naturaleza de dichas retribuciones (filas).
- La diferencia porcentual entre los valores de mujeres y hombres.

3.- Brecha Salarial "Ajustada" Efectiva

Para estos cálculos, se han considerado los **importes efectivos**, atendiendo a la naturaleza de las retribuciones satisfechas (**agrupando los conceptos según su naturaleza**: salario base, complementos salariales y percepciones extrasalariales), por cuenta de la empresa, a las personas trabajadoras, **teniendo en cuenta las agrupaciones aplicables**, y sin equipararlos.

Por tanto, estas tablas se consideran un "zoom" de la tabla 2.1; ya que tiene en cuenta las agrupaciones aplicables (3.i.1).

3.1: Salario Base Efectivo

3.2: Complementos Salariales Efectivos

3.3: Total Salario Efectivo

3.4: Percepciones Extrasalariales Efectivas

3.5: Retribución Total

4.- Brecha Salarial "Ajustada" Efectiva, desagregada por conceptos retributivos

Para estos cálculos, se han considerado los **importes efectivos**, atendiendo a la naturaleza de las retribuciones satisfechas, por cuenta de la empresa, a las personas trabajadoras, **para cada uno de los conceptos retributivos, teniendo en cuenta las agrupaciones aplicables**, y sin equipararlos.

Por tanto, estas tablas se consideran un "zoom" de las tablas 3.1., 3.2. y 3.4.; ya que tienen en cuenta el salario base, cada uno de los complementos salariales y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando, de modo diferenciado, cada percepción (Art. 5.2. RD 902/2020).

4.1: Resultado por

Se muestran tantas tablas como sean de aplicación en la empresa.

CONTENIDO DEL ANEXO I: TABLAS AUXILIARES

Conceptos Retributivos

Se muestran tres tablas, atendiendo a la naturaleza de las retribuciones (salario base, complementos salariales y percepciones extrasalariales), con la siguiente información sobre cada uno de los conceptos retributivos incluidos en el Registro Retributivo:

- Valor/Código (si lo hubiere) asignado por la empresa para cada concepto.

- Confidencial -

REGISTRO RETRIBUTIVO OBLIGATORIO. 2024

- 17 -

116



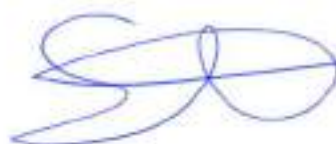












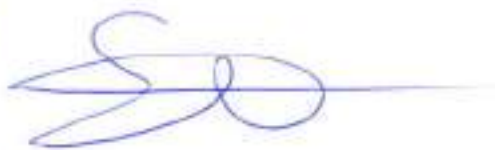




- Nombre corto
- Tipo de retribución: "dinero" o "en especie".

Convenios Colectivos

Se muestra una tabla que indica los Convenios Colectivos de aplicación en la Empresa, su codificación en el Registro Retributivo, si la hubiere; y el número de personas adscritas a cada Convenio Colectivo.















- Confidencial -

REGISTRO RETRIBUTIVO OBLIGATORIO. 2024

- 18 -

118



Anexo X: Calendario de actuaciones 2026-2029

	2026				2027				2028				2029			
	ene-mar 2026	abr-jun 2026	jul-sep 2026	oct-dic 2026	ene-mar 2027	abr-jun 2027	jul-sep 2027	oct-dic 2027	ene-mar 2028	abr-jun 2028	jul-sep 2028	oct-dic 2028	ene-mar 2029	abr-jun 2029	jul-sep 2029	oct-dic 2029
Medida 1	Difusión del Plan de Igualdad a todos los Agentes de Cáritas Diocesana de Madrid.															
Medida 2	Evaluación del conocimiento del plan por parte de todos los agentes de Cáritas Diocesana de Madrid.															
Medida 3	Elaboración y aplicación de una guía práctica sobre el uso del lenguaje no sexista.															
Medida 4	Formación al personal voluntario y contratado en el uso de lenguaje no sexista.															
Medida 5	Inclusión de la perspectiva de género en las actividades formativas y en las campañas institucionales															
Medida 6	Incorporar los datos desagregados por sexo en la memoria institucional y en la específica de cada proyecto (Vecañas, OSD, SDV, SDE y SGG)															

121

Anexo XI: Acta de reconfiguración de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

ACTA DE RECONFIGURACIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD

En Madrid, a 20 de noviembre de 2025, se reúnen las personas que integran la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de CÁRITAS DIOCESANA DE MADRID, con el objeto de actualizar su composición debido a la baja en la entidad de algunos miembros inicialmente designados.

ASISTENTES

Por la representación de la empresa:

- Carlos Palacios García- Director Desarrollo de Personas
- Verónica Rodil Bembibre- Responsable RRHH
- Inés Gil de Antuñano- Responsable del centro Casa de Acogida de la Entidad
- Begoña Arranz de Lucas- Técnica de Voluntariado de la Entidad
- Sergio Leopoldo Ramirez- Técnico de Innovación y Transformación de la Entidad

Por la representación de las personas trabajadoras:

- María López Rodríguez – miembro del Comité de empresa de la Entidad
- Elena Cantueso Rivera – miembro del Comité de empresa de la Entidad
- Javier Ródenas Ramiro – miembro del Comité de empresa de la Entidad
- Carlos Boned Duelo – miembro del Comité de empresa de la Entidad

EXPONEN

1. Que la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad fue constituida mediante acta de fecha 15 de junio de 2023.

2. Que, por causas sobrevenidas (baja en la entidad), han cesado en su condición de miembros las siguientes personas:

- Isabel López García de Leaniz – Directora Desarrollo de Personas/ Representación Empresa
- Rita Sánchez Ortiz de Zarate – Técnica Social en la Entidad/ Representación personas trabajadoras
- Ana Montero Fernández - Técnica Social en la Entidad/ Representación personas trabajadoras

3. Que, para garantizar la continuidad del proceso y la correcta representatividad, se designan como nuevos miembros:

- Carlos Palacios García- Director Desarrollo de Personas/ Representación Empresa
- Javier Ródenas Ramiro – Técnico Social de la Entidad/ Representación de las personas trabajadoras
- Carlos Boned Duelo – Técnico Social de la Entidad/ Representación de las personas trabajadoras

ACUERDAN

1. Reconfigurar la Comisión Negociadora con la siguiente composición actualizada:

- Por la empresa:

- Carlos Palacios García- Director Desarrollo de Personas
- Verónica Rodil Bembibre- Responsable RRHH
- Inés Gil de Antuñano- Responsable del centro Casa de Acogida de la Entidad
- Begoña Arranz de Lucas- Técnica de Voluntariado de la Entidad
- Sergio Leopoldo Ramirez- Técnico de Innovación y Transformación de la Entidad

- Por la representación de las personas trabajadoras:

- María López Rodríguez – miembro del Comité de empresa de la Entidad
- Elena Cantueso Rivera – miembro del Comité de empresa de la Entidad
- Javier Ródenas Ramiro – miembro del Comité de empresa de la Entidad
- Carlos Boned Duelo – miembro del Comité de empresa de la Entidad

2. Ratificar que se mantiene la paridad y proporcionalidad exigidas por el RD 901/2020.

3. Autorizar a las personas integrantes actuales para firmar el Plan de Igualdad 2026-2029 y sus anexos, así como el acta de aprobación.

4. Incorporar esta acta al expediente del Plan de Igualdad y conservarla para su eventual presentación ante la Autoridad Laboral.

FIRMAS

