

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

OBRA DIOCESANA SANTO DOMINGO DE SILOS

2023-2026

INDICE

1. INTRODUCCION.
2. COMPROMISO DE LA OBRA DIOCESANA SANTO DOMINGO DE SILOS CON EL PLAN DE IGUALDAD.
3. MARCO LEGAL.
4. DEFINICIONES.
5. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN.
6. ÁMBITO DE APLICACIÓN.
7. VIGENCIA.
8. ESTRUCTURA
 - Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres de la entidad.
 - Programa de actuación.
 - Seguimiento y evaluación del Plan de igualdad

1. INTRODUCCIÓN.

El Plan de Igualdad que se presenta da respuesta a las exigencias normativas en materia de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. La Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, establece el deber de las empresas de respetar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, siendo de obligado cumplimiento a las que tengan más de 50 personas en plantilla, aplicando dicho principio mediante la elaboración y desarrollo de un Plan de Igualdad.

Este requisito se hace extensible a empresas de más de 50 trabajadores y trabajadoras a partir del Real Decreto-Ley 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y, especialmente a partir del 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.

El Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres consiste en un conjunto ordenado de medidas que garantizan la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres con el fin de evitar cualquier tipo de discriminación laboral por razón de sexo.

Como paso previo al diseño del Plan, con el fin de garantizar la participación en el mismo de la plantilla, se constituyó una Comisión negociadora entre la entidad y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras. En dicha Comisión se han analizado datos sobre la cultura y gestión organizativa, situación de mujeres y hombres en la entidad y gestión de RRHH con el objetivo de obtener un diagnóstico de situación del Centro que sirviese de base para la elección de las medidas necesarias. En él se proponen medidas dirigidas a asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

2. COMPROMISO DE LA OBRA DIOCESANA SANTO DOMINGO DE SILOS CON EL PLAN DE IGUALDAD.

Todas las personas somos, al tiempo que iguales desde el punto de vista de nuestra estructura antropológica, esencialmente diferentes, porque somos seres únicos e irrepetibles. Partiendo pues, de la diferencia fundamental que nos hace singulares, no podemos dejar de considerar que el bien común y también la justicia social han de construirse partiendo de esa concepción de la dignidad, desde la que, en otro orden de cosas, es capital la igualdad de oportunidades.

A esta igualdad de oportunidades nos remitimos con la aprobación e implantación del presente Plan de Igualdad en la Obra Diocesana Santo Domingo de Silos, particularmente en el ámbito laboral, sin obviar que cualquier otra diferencia como la discapacidad del tipo que sea, el lugar de origen de las personas, su credo u otras tantas diferencias, nada restan a la dignidad inherente a todo ser humano.

Por eso, la Obra Diocesana Santo Domingo de Silos declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren dicha 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 entidad, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de actuación.

Este compromiso es el motor fundamental para alcanzar la implicación de todas las personas en esta tarea y, conjuntamente, conseguir que este Plan sea un instrumento efectivo de cuidado del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de todas las personas.

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar discriminaciones por razón de sexo, sino también conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la entidad, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

En este marco, la Obra Diocesana Santo Domingo de Silos asume como principio básico de conducta profesional para todas las personas el compromiso con la diversidad y con unas condiciones de trabajo respetuosas, lo que implica que:

- Queda prohibido todo tipo de discriminación, tanto en el momento de la contratación como a lo largo de la trayectoria profesional.
- No se tolera ninguna forma de intimidación o acoso, del tipo que sea y por parte de quien sea, en los lugares de trabajo o en relación la actividad profesional.

El Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad de las personas que trabajan y colaboran en la Obra Diocesana Santo Domingo de Silos.

3. MARCO LEGAL

La igualdad entre personas, sin discriminación por razón de sexo, es un principio jurídico reconocido tanto a nivel estatal como europeo e internacional.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental desde el Tratado de Ámsterdam de 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas las políticas y acciones comunitarias, y en las de los estados miembros.

A su vez, la Constitución Española de 1978, proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, conminando a los poderes públicos, en el artículo 9.2, a promover las condiciones necesarias para que la igualdad de los individuos y los grupos en los que se integra, sea real y efectiva.

En este sentido, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, tienen como finalidad remover los obstáculos para conseguir hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres, y en su artículo 45.1 establece la obligación de las empresas de respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, a cuyo efecto deben adoptarse las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Del mismo modo, el artículo 45.2, en la redacción dada por el 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, ha venido a señalar que:

"...en el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral".

Por su parte, 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, ha venido a desarrollar reglamentariamente la citada Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo.

Por otra parte, la Ley 15/2022 de Igualdad y no discriminación, amplía el ámbito de protección frente a la discriminación a efectos de las causas y de las posibles formas de discriminación, incluyendo como factor de discriminación la enfermedad, la condición de salud, el estado serológico y la predisposición genética a sufrir patologías o trastornos, así como la expresión de género, la lengua y la situación socioeconómica. Se trata de factores potencialmente discriminatorios, sin necesidad de estar ligado a una discapacidad o enfermedad de larga duración.

La Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, incluye importantes disposiciones de alcance laboral, con el objetivo de prevenir situaciones de violencia sexual en el trabajo, reconoce un estatus laboral específico de las trabajadoras víctimas de violencia sexual, equiparado al de las víctimas de violencia de género.

4. DEFINICIONES

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (art. 3 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas (art. 5 Ley 3/2007).

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.

De acuerdo con lo establecido lealmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres (art. 43 Ley 3/2007)

Discriminación directa e indirecta

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (art 6.1 Ley 3/2007).

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la Ley (art. 6.2 Ley 3/2007). En cualquier caso, se considera discriminación toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo (art 6.3 Ley 3/2007).

Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (art 7.1 Ley 3/2007)

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamientos 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 (art 7.2 Ley 3/2007)

Se considerará en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo (art 7.3 Ley 3/2007). 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 (art 7.4 Ley 3/2007).

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella (art 28 ET).

Discriminación por embarazo o maternidad.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad (art 8 Ley 3/2007).

Indemnización frente a represalias.

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la prestación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres (art. 9 Ley 3/2007)

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias (art 10 Ley 3/2007).

5. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medias evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el seno de la Obra Diocesana Santo Domingo de Silos.

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- a) Está diseñado para el conjunto de las personas, mujeres y hombres. En consecuencia, se dirige a todas las personas que trabajan en la Obra Diocesana Santo Domingo de Silos y tiene en cuenta la común dignidad de todas ellas, de conformidad con los principios del humanismo cristiano.
- b) Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres.
- c) Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación entre las partes.
- d) Es preventivo, tiene como objetivo eliminar cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- e) Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- f) Parte de un compromiso de la Obra Diocesana Santo Domingo de Silos, en línea con la obligación legal, que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

6. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Las personas destinatarias del Plan de Igualdad son tanto las mujeres como los hombres, pues su finalidad se dirige a conseguir una organización más competitiva en un marco laboral en el que se respete la diversidad y en el que mujeres y hombres puedan trabajar en igualdad de condiciones y oportunidades.

7. VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de 4 años, a partir de su aprobación. Acabado dicho plazo, se mantendrá vigente hasta que no se acuerde otro.

8. ESTRUCTURA

El Plan de Igualdad de la Obra Diocesana Santo Domingo de Silos se estructura en los siguientes apartados:

1. **Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres de la entidad.** El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la organización a fecha 31.12.2021, en materia de: características de la plantilla, acceso, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y salud laboral.

(Ver Anexo 1).

2. **Programa de actuación elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico de las carencias detectadas en materia de igualdad entre las personas que integran la Obra Diocesana Santo Domingo de Silos.** En él se establecen los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados e indicadores y criterios de seguimiento de las acciones. En este sentido, el programa de actuaciones tiene una doble finalidad: por un lado, definir las medidas correctoras de las desigualdades existentes, y por otro, especificar las medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la organización tienen integrado el principio de igualdad de toda la plantilla, sin diferencias por razón de sexo.

2.1. Objetivos generales y específicos del Plan de Igualdad

El objetivo general principal del Plan de Igualdad es, en consonancia con lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, garantizar en el ámbito de la organización la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, asegurando un entorno de trabajo libre de discriminación, en particular, por razón de sexo.

Objetivos generales:

- Prevenir los obstáculos directos e indirectos para acceso al empleo, a la información, a la formación, a la seguridad y salud, a la retribución y promoción en condiciones de igualdad.
- Aplicar criterios objetivos en la toma de decisiones basados en desempeño, compromiso y potencial de la persona, por una parte, y sistema organizativo, responsabilidad y posición en el sector de la organización por otra.
- Sensibilizar a favor de la igualdad garantizando el cumplimiento de los principios éticos y legales, así como una reputación de la Obra Diocesana Santo Domingo de Silos congruente y alineada con los valores que propugna su Carácter Propio.

A estos efectos, los objetivos específicos de cada una de las áreas de actuación son los siguientes:

a) Acceso, selección y contratación.

- Establecer la igualdad de oportunidades en los procesos de selección.

- Fomentar la representación equilibrada de mujeres y hombres en los distintos grupos profesionales.
- Garantizar las mismas condiciones contractuales para hombres y mujeres.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación y fomentar el equilibrio en las distintas áreas y grupos profesionales.

Actuaciones		Responsable	Plazo
Contenido y fases del proceso.	Todos los candidatos y candidatas recibirán el mismo trato durante el proceso de selección y se garantizará la máxima confidencialidad respecto a su participación en el proceso, así como a la información personal transmitida.	-Dirección Académica. -Dpto. RRHH -Dirección General	Próximos procesos
Definición del puesto de trabajo y perfil de la persona requerida.	Reflejar la definición del puesto de trabajo y perfil del candidato o candidata de acuerdo con los requisitos esenciales y objetivos para el desempeño del puesto de trabajo y no en base a circunstancias personales.	-Dirección Académica. -Dpto. RRHH	Próximos procesos
Elección de las fuentes y medios de reclutamiento.	Ampliar el abanico de las fuentes de reclutamiento con el fin de garantizar el libre acceso a las vacantes de las posibles candidaturas tanto de mujeres como de hombres	Dpto. de RRHH	3 meses
Publicación de la oferta y recepción de candidaturas.	Eliminar en la redacción y publicación de ofertas el lenguaje sexista o cualquier criterio discriminatorio garantizando la diversidad de circunstancias de las potenciales personas candidatas.	Dpto. de RRHH	Próximos procesos
Procesos de entrevistas	-Evaluar si las capacidades de las personas candidatas se adecúan a la descripción y requisitos objetivos iniciales con criterios claros y objetivos alejados de estereotipos y prejuicios, que pueden introducir un sesgo en la selección. - No realizar preguntas discriminatorias o que el candidato o candidata pueda percibir como intromisiones personales o que no afecten directamente al perfil del puesto.	-Dirección Académica -Dpto. RRHH -Dirección General	Próximos procesos
Elección de la candidatura finalista.	-Los criterios de selección serán objetivos y estarán basados sólo en competencias profesionales requeridas justificando las decisiones en razones objetivas y no discriminatorias, registrando las decisiones tomadas durante el proceso. Se introduce la figura del "currículo ciego". -En caso de igualdad de valoración de dos candidaturas, se incorporará la candidatura del género menos representado.	Dirección Académica. -Dpto. RRHH. -Dirección General	Próximos procesos
Actualización información estadística.	- Disponer de información estadística sobre la presencia de mujeres y hombres en los diferentes puestos (Actualización de datos del diagnóstico)	-Dpto. de RRHH	Anual
Contratación y acogida	Garantizar que todas las cláusulas del contrato, las obligaciones y responsabilidades son igualitarias y se comunican adecuadamente asegurándose de su comprensión.	- D. Académica. -Dpto. RRHH	En curso

Medios: Documentación de los procedimientos de selección - Diagnóstico situación.

Indicadores que permitan su posterior evaluación:

- Revisión de los procesos y procedimientos de selección y de sus documentos.
- Lenguaje no discriminatorio en la redacción de todas las convocatorias de empleo.

- Hacer referencia al Plan de Igualdad en los procesos de selección.
- Revisión de la política de contratación.
- Actualización datos Diagnóstico de situación.

b) Formación.

- Formar en igualdad de oportunidades a la plantilla, para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y la objetividad en todos los procesos.
- Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional de forma equilibrada.

Actuaciones		Responsable	Plazo
Formación	Formar a toda la plantilla en igualdad de oportunidades, incluyendo al personal que se encuentra con permisos de maternidad/paternidad, entre otros, y personal en excedencia.	-Dpto. RRHH	Cada 3 meses
Formación específica gestión ley Igualdad	Formar a los miembros de la Comisión de Igualdad y del Departamento de RRHH en todas aquellas actualizaciones legales de políticas de Igualdad	-Dpto. RRHH	Conforme se convoquen
Difusión de la formación	Dar a conocer las diferentes posibilidades de formación interna y externa a todo el personal, con atención particular a las personas que no se movilizan espontáneamente a favor de su propia formación y con responsabilidades familiares.	-R. de Formación -Dpto. RRHH	Inmediato
Diseño de la acción formativa	Asegurar en el diseño, organización y contenidos de la formación la igualdad y no discriminación.	-R. de Formación -Dpto. RRHH	Anual
Seguimiento de la formación	Analizar las valoraciones de los asistentes y de sus mandos sobre los contenidos, organización, duración y aplicación de las acciones formativas con el objetivo de eliminar situaciones de discriminación y medir su eficacia.	-R. de Formación -Dpto. RRHH	Cada 6 meses
Actualización información estadística.	- Disponer de información estadística sobre la formación de mujeres y hombres en los diferentes puestos (Actualización de datos del diagnóstico)	-Dpto. de RRHH	Anual

Medios: Plan de formación - Diagnóstico de situación

Indicadores que permitan su posterior evaluación:

- Formaciones realizadas.
- Plan de formación, con referencia específica al Plan de Igualdad.
- Actualización datos Diagnóstico de situación.

c) Promoción y desarrollo profesional.

- Promover y garantizar la igualdad de oportunidades directa e indirecta, entre mujeres y hombres, en el proceso de promoción y desarrollo profesional.

Actuaciones		Responsable	Plazo
Presencia igualitaria	Mantener una presencia igualitaria de hombres y mujeres en todos los puestos de responsabilidad. Disponer de información estadística y realizar seguimiento periódico de la proporción de mujeres en	-Dirección General -Dpto. RRHH	Anual

	puestos de responsabilidad.		
Formación de mandos	Formar a los órganos unipersonales responsables de la promoción en igualdad de oportunidades.	-Dpto. RRHH	Anual
Actualización información estadística.	Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de los procesos de selección para las diferentes promociones (Nº de personas consideradas para cada puesto) y su resultados (Nº de personas seleccionadas)	-Dpto. de RRHH	Anual

Medios: Plan de formación - Diagnóstico de situación
Indicadores que permitan su posterior evaluación: -Formaciones realizadas. -Datos de plantilla desagregados por sexo y según promoción (Actualización datos Diagnóstico de situación).

d) Retribución.

- Garantizar la transparencia del sistema retributivo de la empresa y la adecuación del mismo a los principios de igualdad en función del puesto de trabajo, responsabilidad y valoración.

Actuaciones		Responsable	Plazo
No discriminación salarial	Garantizar la no discriminación salarial por razón de sexo.	-Dpto. RRHH	En curso
Definición de puestos y su valoración	La definición de funciones y ámbito de responsabilidad será asumible por hombres y mujeres en igualdad de condiciones y la retribución se aplicará independientemente del género.	-Dpto. RRHH	Anual
Salarios y beneficios sociales	Garantizar la aplicación de conformidad con lo establecido en el Convenio Colectivo vigente sin variaciones o modulaciones que obedezcan a discriminaciones por razón de sexo.	-Dpto. RRHH	En curso
Valoración de puestos de trabajo	Realizar una revisión de la valoración analítica desde la perspectiva de género, de los puestos de trabajo, partiendo de la descripción de los mismos, para la aplicación del principio de igual salario para trabajos de igual valor.	-Dpto. RRHH	Triannual
Valoración de puestos de trabajo (II)	En caso de detectarse desigualdades se valorará la realización de un plan que contenga medidas correctoras.	-Dpto. RRHH	Anual

Medios: Convenio colectivo - Herramienta Valoración puestos de trabajo
Indicadores que permitan su posterior evaluación: -Sistema salarial equitativo.

e) Comunicación.

- Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres.
- Utilizar documentos y formas de comunicación interna y externas no sexistas.

Actuaciones		Responsable	Plazo
Contenido y fases del proceso	Desarrollar una comunicación que no contenga imágenes estereotipadas de mujeres y hombres.	-R de Comunicación -Dirección General	1 año
Contenido y fases del proceso (II)	Utilizar documentos y formas de comunicación internas y externas no sexistas	-R de Comunicación -Dirección General -Dpto. RRHH	1 año
Difusión	Difundir el Plan de Igualdad y el Protocolo de Acoso entre la plantilla y entidades externas. Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades como parte de su Responsabilidad Social.	-R de Comunicación -Dpto. RRHH	1 año

Medios: Canales y medios de comunicación.
Indicadores que permitan su posterior evaluación:
-Realización de la revisión del lenguaje.
-Plan comunicado.

f) Conciliación de la vida laboral y personal.

- Promover la igualdad de oportunidades de toda persona dentro de la Obra Diocesana Santo Domingo de Silos en todos los momentos de su vida laboral garantizando el acceso en igualdad de condiciones a las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar previstas en la normativa o en la negociación colectiva.

Actuaciones		Responsable	Plazo
Difusión	Difundir entre la plantilla las medidas de conciliación familiar previstas en la normativa y el convenio colectivo.	-Dpto. RRHH -Comisión Igualdad	6 meses
Promoción	Promover la adopción de medidas de conciliación familiar entre la plantilla.	-Dpto. RRHH -Comisión Igualdad -D. Académica	1 año
Actualización información estadística.	Disponer de información estadística, desagregada por sexo en referencia a este asunto.	-Dpto. de RRHH	Anual

Medios: Canales y medios de comunicación.
Indicadores que permitan su posterior evaluación:
-Información de medidas de conciliación.
-Medidas solicitadas y autorizadas.
-Datos actualizados de diagnóstico de situación.

g) Salud laboral

- Introducir la perspectiva de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y especificidades de la población trabajadora.

Actuaciones		Responsable	Plazo
Contenido y fases del proceso	Revisión de los protocolos de gestión de prevención vigentes y desarrollo y potenciación de las acciones dirigidas a la promoción de la salud, prevención y diagnóstico precoz de enfermedades específicas de la mujer y el hombre.	-Dpto. RRHH	6 meses
Información	Informar al Comité de Salud y Seguridad de la siniestralidad desagregada por sexos	-Dpto. RRHH	Anual
Actualización información estadística.	Disponer de información estadística, desagregada por sexo en referencia a los absentismos en materia de enfermedad y accidente laboral.	-Dpto. de RRHH	Anual

Medios: Servicio de Prevención ajeno. Diagnóstico de situación.

Indicadores que permitan su posterior evaluación:

- Revisión del sistema de prevención de salud.
- Informe al Comité de Salud y Seguridad.

h) Prohibición del acoso laboral, moral, sexual y por razón de sexo.

- Asegurar que las trabajadoras y trabajadores disfruten de un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso e intimidaciones y en el que la dignidad de las personas sea un valor defendido y respetado.

Actuaciones		Responsable	Plazo
Difusión	Dar a conocer a la plantilla el protocolo de prevención del acoso por razón de sexo, incluyendo a las nuevas incorporaciones.	-Dpto. RRHH	6 meses
Formación	Formar a toda la plantilla sobre el acoso sexual, incluido el personal que se encuentra en situación de permiso, excedencia, bajas médicas, etc. y formar en la gestión ante casos de acoso sexual a los órganos encomendados (Comisión de Igualdad, etc.)	-Dpto. RRHH	Anual
Información	Difundir entre la plantilla campañas de concienciación contra el acoso sexual.	-Dpto. de RRHH	Anual
Canal de denuncias	Incluir en la web del Colegio un icono que sirva de Canal de Denuncias anónimo.	-Comunicación -Dpto. de RRHH	3 meses

Medios: Plan de formación. Canales y medios de comunicación.

Indicadores que permitan su posterior evaluación:

- Formación.
- Difusión del protocolo.
- Número de incidentes o denuncias.

3. Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan, a través de las personas designadas que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto.

3.1. Comisión de Igualdad:

La Comisión de Igualdad tendrá entre sus competencias la de contribuir a la elaboración, desarrollo y seguimiento del Plan de igualdad.

Las funciones principales de la Comisión de Igualdad serán, entre otras:

- Velar para que en la empresa se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Realizar, examinar y debatir las propuestas de acciones positivas que se propongan.
- Aprobar y poner en marcha el Plan de Igualdad.
- Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.
- Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la entidad y promover su implantación.
- Impulsar la información y sensibilización de la plantilla.

La Comisión de Igualdad está compuesta por 8 personas, 4 designadas por la Dirección Titular, y 4 designadas por el Comité de Empresa de entre sus miembros.

3.2. Evaluación del Plan

La fase de seguimiento y evaluación contemplada en los distintos indicadores del despliegue de este plan de igualdad permitirá conocer el desarrollo del mismo y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y tras su desarrollo e implementación.

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

Para la consecución de sus objetivos, el Plan de Igualdad se plantea con una doble estrategia que se corresponde con su doble finalidad y que es señalada por la Ley Orgánica 3/2007:

- La adopción de medidas de acción positiva que corrijan los posibles desequilibrios existentes.
- La adopción de medidas de igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas, en todos sus procesos y en todos sus niveles.

La evaluación del Plan tiene los siguientes objetivos:

- a) Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- b) Analizar el desarrollo del proceso del Plan.
- c) Reflexionar sobre la continuidad de las acciones (si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades).
- d) Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades en la empresa de acuerdo con el compromiso adquirido.

Dicha evaluación puede estructurarse en tres ejes principales:

EVALUACIÓN DE RESULTADOS	<ul style="list-style-type: none"> * Grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan de Igualdad. * Nivel de corrección de las desigualdades. * Grado de consecución de los resultados esperados.
EVALUACIÓN DEL PROCESO	<ul style="list-style-type: none"> * Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas. * Grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones. * Tipo de dificultades y soluciones emprendidas. * Cambios producidos en las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
EVALUACIÓN DEL IMPACTO	<ul style="list-style-type: none"> * Grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la entidad. * Cambios en la cultura de la empresa: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, comunicación, etc.. * Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

3.3 Procedimiento de modificaciones para solventar discrepancias.

En caso de surgir una discrepancia en algún protocolo, actuación o decisión acerca de la igualdad de oportunidades por razón de sexo, se reunirá el Órgano de Seguimiento con la finalidad de alcanzar un acuerdo.

Si tras tres reuniones o un plazo de un mes no se ha alcanzado un acuerdo, se procederá a buscar un árbitro neutral que deberá ser aceptado por todos los miembros. Este árbitro podrá ser un empleado o un asesor externo.

3.4. Procedimiento de modificación

Los acuerdos que adopte la Comisión en cuestiones de interés general se considerarán parte del presente Plan y gozarán de su misma eficacia obligatoria.

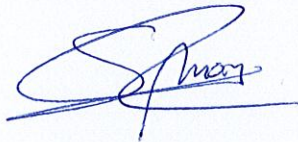
Serán incluidos en el documento modificando el número de versión del mismo, la fecha de la nueva publicación y recogiendo el control de cambios del mismo.

ANEXO 1. Diagnóstico de situación.

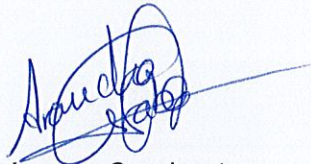
ANEXO 2. Auditoría Retributiva

ANEXO 3. Protocolo de Acoso

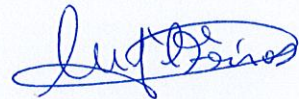
Este documento fue aprobado en Zaragoza, el día 14 de diciembre de 2022



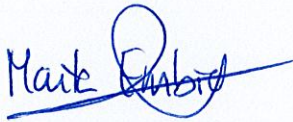
Fdo.: Sonia Mora



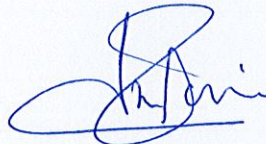
Fdo.: Aránzazu Carabantes



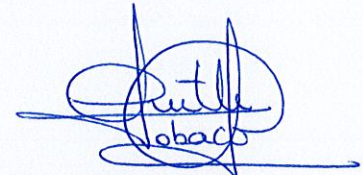
Fdo.: Mª Isabel Gil



Fdo.: Marta Embid



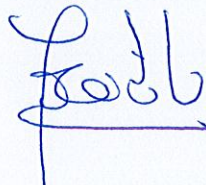
Fdo.: Juan Carlos Burillo



Fdo.: Ruth Lobaco



Fdo.: Mª Angeles Esteban



Fdo.: José Manuel Murgoitio

