



## **PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO**

### **(2021 – 2022)**

**(Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad mujeres y hombres)**

**(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)**

**Aprobado por la Comisión de Igualdad el 31 de diciembre de 2020**

Carlos Gómez

Cristina García

Pilar Labrador

Alba Monaj

José M. Galdo

Julieta Lastra

Rafael López- Melus

Sofía de Miguel

1. Introducción
2. Compromiso de la entidad
3. Marco normativo de referencia
4. Comisión de igualdad de género
5. Diagnóstico
  - 5.1 Características de la entidad
  - 5.2 Organigrama
  - 5.3 Misión y funciones
  - 5.4 Registro retributivo
6. Plan de igualdad de género
  - 6.1 Objetivo General del Plan
  - 6.2 Objetivos generales por ejes
  - 6.3 Objetivos específicos
  - 6.4 Seguimiento
  - 6.5 Evaluación
  - 6.6 Acciones
  - 6.7 Procedimiento de modificación y procedimiento de resolución de las posibles discrepancias en su aplicación, seguimiento, evaluación o revisión.
7. Anexos
  - 7.1 Cuestionario técnico sobre igualdad de género en la entidad (Personal laboral)
  - 7.2 Cuestionario técnico sobre igualdad de género en la entidad (Voluntariado)
  - 7.3 Cuestionario técnico de detección de estereotipos de género (Personal aboral y voluntariado)
  - 7.4 Acta de constitución de la Comisión de Igualdad de género
  - 7.5 Comunicación de la dirección de CDZ a todos los agentes sobre la puesta en marcha de la elaboración del Plan de igualdad de género
  - 7.6 Acuerdo de la Comisión permanente de aprobación de la elaboración del Plan de igualdad de género
  - 7.7 Comunicación de dirección a todos los agentes de la constitución de la Comisión de Igualdad de género
  - 7.8 Acta de la aprobación del Plan de igualdad de género de Cáritas Diocesana de Zaragoza

## I. INTRODUCCIÓN

La sociedad actual se encamina con paso decidido hacia la igualdad entre hombres y mujeres, que ha de ser entendida no sólo como un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, sino como verdadero motor de cambio para avanzar hacia la plena equiparación de derechos y condiciones entre ambos, pues siguen existiendo todavía espacios de discriminación como son los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar, la brecha salarial y el techo de cristal en los puestos de responsabilidad.

Debemos asumir el reto de superar este desequilibrio entre las situaciones de hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo. A cada persona nos corresponde la labor de aplicar parámetros igualitarios en nuestra actividad diaria y estar alerta de cuantas discriminaciones puedan surgir. Así, la igualdad efectiva (de género) no será real hasta que no exista una implicación de toda la ciudadanía en todos los ámbitos sociales, políticos y empresariales, de todas y todos.

En este sentido y apelando a los valores y fines que perseguimos en Cáritas diocesana de Zaragoza debemos ser las primeras en articular las medidas que por ley corresponden para la consecución del objetivo de igualdad de género pretendido en nuestro país.

No debemos olvidar que entidades como Cáritas estamos contribuyendo, junto a otros agentes sociales y públicos al desarrollo social de forma activa, real y efectiva de cara a la creación de una sociedad accesible en la defensa y extensión de los derechos sociales, sobre todo de los grupos vulnerables y excluidos, a través del fomento de la participación social.

**Somos, pues, parte de un ámbito institucional que satisface necesidades de producción, distribución e integración social guiadas por valores de solidaridad, igualdad de oportunidades, no discriminación y participación; por tanto tenemos un papel ineludible en la construcción de la igualdad de oportunidades y trato entre los sexos, mas allá del cumplimiento de la legislación vigente: por coherencia y justicia (vinculación con nuestra misión) y por oportunidad (por innovación, contexto social y necesidad detectada).**

En este contexto surge el Plan de Igualdad de género 2021- 2022 de Cáritas Diocesana de Zaragoza que tiene como finalidad planificar los objetivos, medidas, actuaciones y recursos necesarios para contribuir a promover una igualdad real entre mujeres y hombres, a todos los niveles y en todos los ámbitos de nuestra actuación.

Consideramos esta herramienta de planificación como indispensable para establecer prioridades y optimizar recursos que contribuyan a alcanzar la máxima eficacia y eficiencia en las actuaciones a desarrollar. Pero es una planificación concebida como un proceso vivo, que por lo tanto será permeable y quedará abierto a dar respuesta a nuevas necesidades y demandas que emerjan durante el periodo de implementación del Plan. Por ello, durante el periodo de su vigencia se establecerán evaluaciones intermedias participadas, que permitan introducir los elementos necesarios para la adaptación del Plan a nuevos escenarios que pudieran haber surgido.

## 2. COMPROMISO DE LA ENTIDAD



### COMPROMISO POR LA IGUALDAD EN CARITAS DIOCESANA DE ZARAGOZA

Caritas Diocesana de Zaragoza 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.

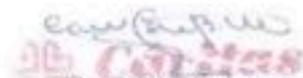
En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla su actividad desde la selección e incorporación, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndose 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 entidad acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica 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.

Zaragoza 5 de noviembre de 2019

  
Fdo.: Carlos Gómez Bahillo  
Director de Caritas Diocesana de Zaragoza

### 3. MARCO NORMATIVO DE REFERENCIA

La igualdad se promulga como un derecho fundamental a través de instrumentos jurídicos que, desarrollados a nivel internacional, nacional, autonómico y local, instan a los poderes públicos a eliminar las barreras que dificultan que dicha igualdad sea efectiva. Este Plan se enmarca en el desarrollo y cumplimiento de las previsiones y de los compromisos determinados en el Pacto Europeo para la Igualdad de Género (2011-2020) y en el Compromiso Estratégico (2016-2019) aprobado por la Comisión Europea y se contextualiza en base a las normas vigentes en materia de igualdad estatal y autonómico. Entre otros, cabe destacar los que a continuación se detallan.

#### **Ámbito internacional**

La Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing (1995) y Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, revisada y refrendada en Nueva York en 2015 (Pekin+20).

#### **Estatal**

- La Constitución Española en sus artículos 1 y 14, proclama como valor superior de nuestro ordenamiento jurídico la igualdad de toda la ciudadanía, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo.
- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, que incorpora modificaciones legislativas para avanzar en la igualdad real entre mujeres y hombres y para la prevención de conductas discriminatorias e implementa medidas transversales en todos los ámbitos de la vida política, jurídica y social con el fin de eliminar la discriminación contra las mujeres.
- Real Decreto-Ley 6/2019, (BOE 1 de marzo) de la obligación progresiva para las empresas con más de 50 trabajadores en plantilla de tener sus planes de igualdad.

#### **Autonómico**

- Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón.
- Ley 4/2018 del 19 de abril, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad Autónoma de Aragón.

#### 4. COMISIÓN DE IGUALDAD

De conformidad con lo dispuesto en la Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres todas las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en todos los ámbitos y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral y que quedarán reflejadas en la elaboración del Plan de igualdad de la entidad.

Uno de los pilares básicos para la elaboración de los Planes de Igualdad es la Comisión de igualdad, ya que se considera una condición fundamental que la plantilla, en el caso de Cáritas diocesana de Zaragoza al ser una entidad de voluntariado apoyada por un equipo técnico, todos los agentes implicados, voluntariado o técnico, hayan podido participar, directamente o través de sus representantes, en la elaboración e implementación del plan.

Esta comisión será la encargada de negociar el plan de igualdad de género, realizar el diagnóstico y proponer medidas de actuación para corregir las lagunas que puedan ser detectadas en el diagnóstico, así como de hacer el seguimiento y en su caso la evaluación del mismo.

La comisión tendrá competencias en:

a) Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.

b) Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.

c) 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.

d) Impulso de la implantación del plan de igualdad en la entidad.

e) 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.

f) Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

g) Además, corresponderá a la comisión el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

h) La comisión de igualdad podrá dotarse de un reglamento de funcionamiento interno.

Para la correcta implementación del Plan de Igualdad de todo el personal de Cáritas diocesana de Zaragoza y con el fin de garantizar que el proceso de ejecución del mismo sea un Documento de consenso y representativo de todas partes, la Comisión de Igualdad se configura procurando un equilibrio social y de género, teniendo representación tanto la Dirección como el personal voluntario y técnico a través de sus respectivos representantes quedando constituida de la siguiente manera:

#### **Por la Comisión permanente**

- D. Carlos Gómez Bahillo (Director CDZ)
- D<sup>a</sup>. Cristina García Uriel (Secretaria Gral. Técnica)
- D<sup>a</sup>. Pilar Labrador Lanau (Tesorera y representante voluntaria Gestión y Administración)
- D. José M<sup>a</sup> Galdo Gracia (Responsable voluntario Equipo personas)

#### **Por la parte del personal laboral y personal voluntario**

- D<sup>a</sup>. Alba Monaj Clemente (Representante órganos trabajadores/Comité de empresa/Delegadas)
- D<sup>a</sup>. Sofía de Miguel (Representante elegida trabajadores)
- D<sup>a</sup>. Julieta Lastra (Voluntaria intervención familiar-visión territorio)
- D. Rafael López-Melus Marzo (Voluntario intervención especializada)

## **5. DIAGNÓSTICO**

El conocimiento del estado de situación en materia de igualdad en general y de género en particular, los logros alcanzados, las lagunas existentes y la identificación de todas aquellos ámbitos y actividades, bien pendientes de ejecución bien no abordadas, es esencial para acometer la tarea de elaborar un plan o marco que sea eficiente, adecuado a las necesidades detectadas e incluso que, a la vista de la práctica, prevea e identifique nuevas situaciones que requieran una intervención en el contexto de una realidad en evolución y cambiante.

Especialmente a la vista de la actual situación generada por la impredecible pandemia, el Plan ha de ser un marco dinámico, que se adecue a las circunstancias coyunturales que pueden afectar a la organización del desarrollo de las actividades tanto laborales como de voluntariado de Cáritas diocesana de Zaragoza, y ha de disponer de mecanismos flexibles que permitan atajar cualesquier forma de discriminación que pudiera existir o hacerse patente en un futuro más o menos mediato.

Para la elaboración del Plan ha sido necesario conocer la situación actual, realizar un diagnóstico de la misma y en base a los resultados obtenidos (junto a otros documentos elaborados para la recopilación de información), identificar los ejes a mantener y las áreas donde es preciso avanzar e incorporar.

El diagnóstico se ha basado en la información disponible en Cáritas Diocesana de Zaragoza, la facilitada por los respectivos equipos y unidades y los datos recabados por la Comisión de igualdad a través de los equipos de Gestión, Administración y Personas, así como la participación de los diferentes agentes tanto de voluntariado como de personal laboral en la realización de un cuestionario sobre estereotipos de género (Ver Anexos)

## 5.1 CARACTERÍSTICAS DE LA ENTIDAD

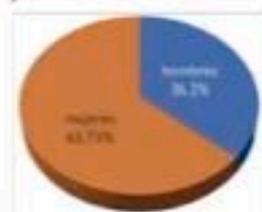
### DATOS GENERALES

Denominación social	Cáritas Diocesana de Zaragoza
Forma jurídica	Sin forma social – Entidad religiosa
Dirección	Pº Echegaray y Caballero nº 100, 50001 - Zaragoza
Teléfono	976 29 47 30
Fax	976291154
E-mail	info@caritas-zaragoza.org
Página Web	https://www.caritas-zaragoza.org

### PERSONAL VOLUNTARIO

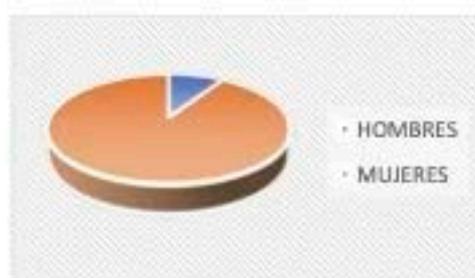
HOMBRES	MUJERES	TOTAL
371	652	1023

1.023 personas voluntarias



### PERSONAL LABORAL

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
DIOCESANA	10	56	66
SANTA TERESA	0	47	47
	10	103	113



## PERSONAL LABORAL POR TIPO DE CONTRATO

STA. TERESA	FIJOS	EVENTUALES	TOTALES
HOMBRES	0	0	0
MUJERES	40	7	47
TOTALES	40	7	47

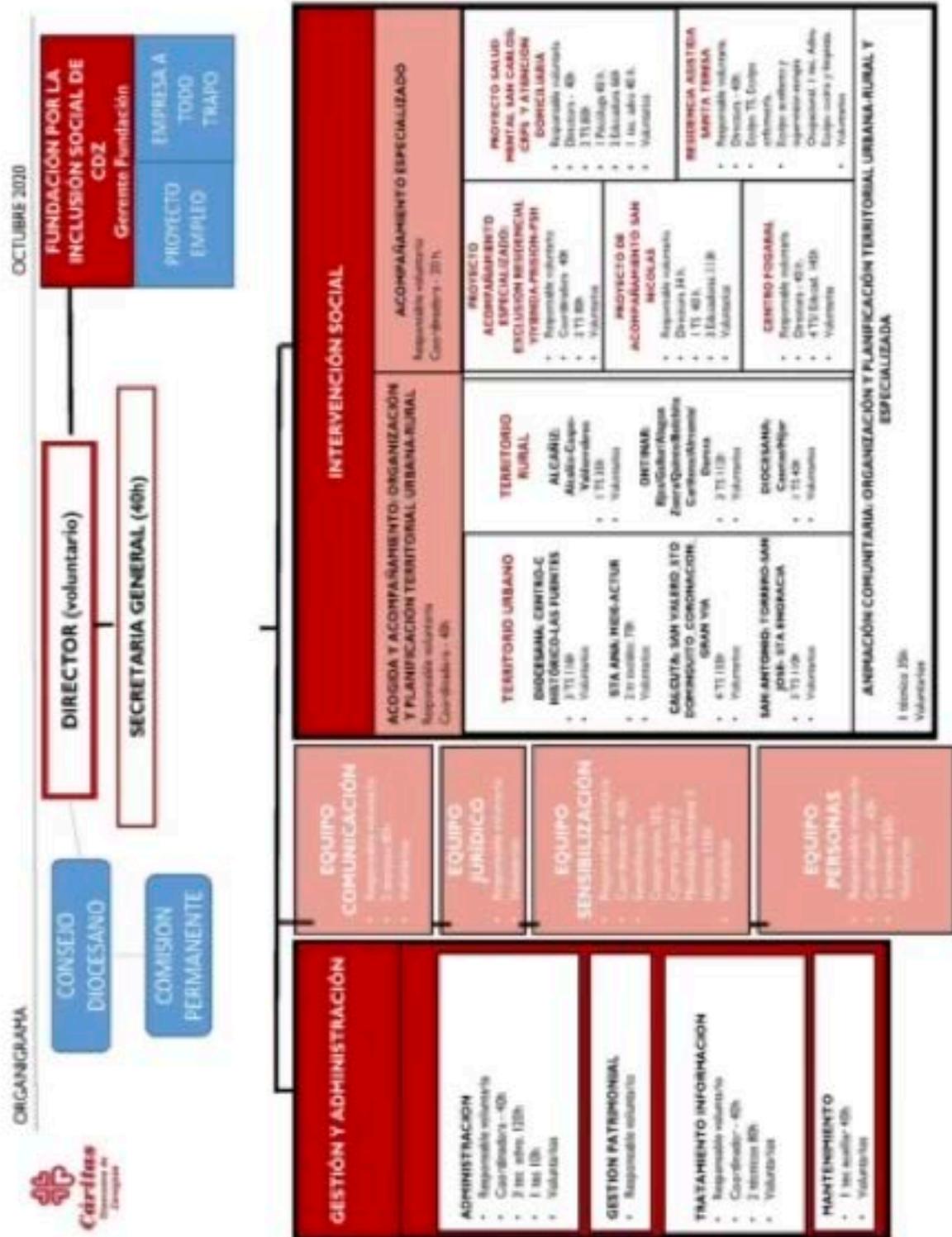
DIOCESANA	FIJOS	EVENTUALES	TOTALES
HOMBRES	10	0	10
MUJERES	53	3	56
TOTALES	63	3	66

## PERSONAL LABORAL POR GRUPOS PROFESIONALES

DIOCESANA	HOMBRES	MUJERES	TOTALES
GRUPO 0	1	1	2
GRUPO 1	8	49	57
GRUPO 2	0	5	5
GRUPO 3	1	1	2
GRUPO 4	0	0	0
TOTALES	10	56	66

STA. TERESA	HOMBRES	MUJERES	TOTALES
DIRECCIÓN	0	2	2
SUPERVISORAS	0	2	2
ATS	0	4	4
T. SOCIALES	0	2	2
ADMINISTRATIVA	0	1	1
AUX. CLÍNICA	0	27	27
LIMPIADORAS	0	6	6
COCINERAS	0	3	3
TOTALES		47	47

## 5.2 ORGANIGRAMA CÁRITAS DIOCESANA DE ZARAGOZA



## **5.3 MISIÓN Y FUNCIONES DE LOS EQUIPOS DE CÁRITAS DIOCESANA DE ZARAGOZA\***

*(\*El organigrama fue modificado en septiembre de 2020 y la misión y funciones de los equipos pertenece al organigrama anterior y está pendiente de actualizar en estos momentos)*

### **COMUNICACIÓN Y APOYO A DIRECCION**

#### **MISIÓN**

Dar a conocer la labor que realiza Cáritas en la diócesis de Zaragoza, como institución de la Iglesia que asume el compromiso de la acción socio-caritativa en el territorio diocesano. Mostrar y cuidar la imagen y la identidad de Cáritas.

#### **FUNCIONES**

##### **CLAVE**

- Coordinar la comunicación interna de acuerdo a la política de comunicación institucional.
- Informar y difundir proactivamente la labor que realiza Cáritas, así como la denuncia profética y otros mensajes considerados importantes desde la entidad, elaborando los materiales adecuados para ello.
- Prestar soporte a los demás equipos de Cáritas y articular una estrecha relación con los responsables de comunicación de la diócesis.
- Formar a los agentes internos en materia de comunicación y fomentar un uso adecuado del lenguaje poniendo en valor a la persona.
- Fomentar una buena relación con los medios de comunicación social.
- Promover y asegurar una correcta imagen corporativa.
- Ser receptores de la opinión pública generada en las redes sociales o en los medios de comunicación, valorando el impacto que suponga en la entidad.

### **EQUIPO JURÍDICO**

#### **MISIÓN**

El apoyo y la orientación jurídica a los órganos, equipos, proyectos y centros integrados en Cáritas Diocesana de Zaragoza.

#### **FUNCIONES**

##### **CLAVE**

- Apoyar y orientar jurídicamente a los órganos colegiados y unipersonales que integran la estructura de Cáritas Diocesana de Zaragoza.
- Apoyar y orientar jurídicamente a los Equipos Parroquiales, en coordinación con Intervención Familiar.
- Apoyar y orientar jurídicamente a los Centros y Proyectos, en coordinación con Intervención Especializada o la Fundación para la Inclusión Social.
- Apoyar y orientar jurídicamente al Equipo de Personas y al Equipo de Gestión y Administración.
- Coordinar a los Centros, equipos o Proyectos de Cáritas Diocesana de Zaragoza en los procesos normativos en los que se participe y formular alegaciones en los mismos.

## **GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN**

### **MISIÓN**

Dar respuesta a las necesidades de gestión y administración de la entidad, garantizando la transparencia y la eficacia en la utilización de los recursos financieros y materiales, proporcionando y optimizando los recursos tecnológicos, de comunicación y los sistemas de información que sean necesarios para ello, potenciado las colaboraciones institucionales que se consideren necesarias, con el objetivo de conseguir una organización eficiente y sostenible que contribuya al cumplimiento de las líneas estratégicas de Cáritas Diocesana de Zaragoza.

### **FUNCIONES CLAVE**

- Estructurar el sistema de gestión administrativa, los tipos de colaboración institucional y los medios tecnológicos de información y comunicación.
- Desarrollar el sistema de gestión contable, tributaria y administrativo, realizar la función de control y asegurar la información necesaria para el desarrollo de la organización.
- Potenciar las colaboraciones económicas mejorando la gestión de socios y donantes, campañas institucionales y formulación y presentación de subvenciones, así como la captación de nuevas formas de financiación públicas y privadas y otros tipos de colaboración.
- Gestionar eficaz y prudentemente el patrimonio de la entidad y sus fuentes, asegurando la sostenibilidad a medio y largo plazo a través del análisis y seguimiento de sus vías de financiación.
- Administrar y gestionar los medios tecnológicos y de comunicación, estableciendo los procedimientos necesarios para la integración del tratamiento de la información, detallando el modelo de aplicaciones e infraestructuras que se requieran, para lograr una organización más ágil con procesos más eficaces y eficientes.

## **GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN. GESTIÓN PATRIMONIAL**

### **MISIÓN**

Asesoramiento para la gestión eficaz y prudente del patrimonio de la entidad y sus fuentes, asegurando la sostenibilidad a través del análisis y seguimiento de sus vías de financiación, de acuerdo con los principios y criterios para la gestión financiera de Cáritas.

### **FUNCIONES CLAVE**

- Gestión financiera y selección de inversiones.
- Herencias y legados.
- Gestión inmobiliaria.

## **GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN. ADMINISTRACIÓN**

### **MISIÓN**

Desarrollar el sistema de gestión contable, tributaria y administrativo, realizar la función de registro y control y asegurar la información administrativo/contable necesaria para el funcionamiento de la organización, garantizando la transparencia y la eficacia en la utilización de los recursos financieros y materiales.

### **FUNCIONES CLAVE**

- Gestión contable, auditoría, presupuestos, contabilidad, caja.
- Gestión financiera, subvenciones y donaciones.
- Gestión tributaria.
- Gestión pólizas de seguros de la entidad.
- Otras gestiones administrativas: Tramitación ayudas económicas, gestiones derivadas de la tramitación de herencias y legados...

## **GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN. TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN**

### **MISIÓN**

Administrar y gestionar los medios tecnológicos y de comunicación, estableciendo los procedimientos necesarios para la integración del tratamiento de la información, con el fin de lograr una organización más ágil con procesos más eficaces y eficientes.

### **FUNCIONES CLAVE**

- Administración y mantenimiento de hardware, software y sistemas de seguridad de la información.
- Gestión de las aplicaciones del Sistema de información confederal de Cáritas Española (SICCE).
- Gestión de las herramientas de comunicación. Web.
- Biblioteca y archivo institucional.

## **GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN. MANTENIMIENTO**

### **MISIÓN**

Garantizar el correcto funcionamiento de las instalaciones, enseres y vehículos a través la supervisión permanente para detectar necesidades de mantenimiento preventivo, correctivo o adaptación, con objeto de evitar o mitigar las consecuencias de los fallos que se puedan producir, logrando prevenir las incidencias antes de que éstas ocurran.

### **FUNCIONES CLAVE**

- Mantenimiento de edificios, enseres y vehículos.
- Gestión de almacenes.
- Inventario: pisos e instalaciones.
- Apoyo logístico a agentes.

## **EQUIPO DE PERSONAS**

## **MISIÓN**

Acoger, acompañar, cuidar, formar y contribuir al desarrollo de las personas que forman parte de Cáritas (bien desde el compromiso voluntario y/o pastoral, la relación laboral, prácticas formativas y otras formas de colaboración), a partir de la política o las líneas a seguir en este ámbito marcadas desde Dirección.

## **FUNCIONES CLAVE**

- Desarrollar el itinerario de búsqueda, selección y acogida de las personas, acompañamiento y desvinculación a lo largo de su participación en Cáritas.
- Potenciar el desarrollo de las personas a través de la formación y evaluación de las competencias necesarias para el desarrollo de las tareas desde la identidad propia de Cáritas.
- Garantizar el conocimiento en las personas, de la Misión, Visión, Valores, Políticas y marco organizativo de Cáritas, a través de los mecanismos de comunicación internos.
- Potenciar un clima organizativo óptimo a través de procesos y espacios de cuidado de las personas, desarrollando planes de prevención y cuidado de los agentes.
- Garantizar la gestión jurídico-administrativa de las personas (incluyendo la administración del personal laboral) alineada con la normativa vigente y con los criterios de sostenibilidad y líneas marcadas por la institución

## **INTERVENCIÓN SOCIAL, ANIMACIÓN COMUNITARIA, SENSIBILIZACIÓN, INCIDENCIA**

## **MISIÓN**

Aproximarse a la realidad social y promover procesos de sensibilización e incidencia dirigidos a la defensa de los derechos humanos desde una dimensión universal de la Caridad.

## **FUNCIONES CLAVE**

- Favorecer y liderar procesos de análisis y comprensión de la realidad social para detectar las causas y los factores que generan pobreza, desigualdad y exclusión social, de forma que ayuden a orientar la acción de Cáritas, incorporando la lectura creyente de la realidad.
- Impulsar la dimensión evangelizadora de la Caridad, facilitando procesos de sensibilización personal y comunitaria que promuevan la participación y la movilización de todos los agentes sociales, desde la pastoral de conjunto y el trabajo en red.
- Impulsar la dimensión profética de la Caridad, apoyando la tarea de incidencia social, económica y política de Cáritas para generar cambios en la legislación y las políticas públicas de forma que garanticen y pongan en el centro la dignidad y el desarrollo integral de todas las personas y territorios.

- Impulsar la dimensión universal de la Caridad, fortaleciendo el compromiso fraterno por la dignidad y la justicia con todas las personas y pueblos del mundo.

#### **INTERVENCIÓN SOCIAL. ANIMACIÓN COMUNITARIA, SENSIBILIZACIÓN, INCIDENCIA**

##### **ANÁLISIS DE REALIDAD SES**

##### **MISIÓN**

Favorecer y liderar procesos de análisis y comprensión de la realidad social para detectar las causas y los factores que generan pobreza, desigualdad y exclusión social, y promover procesos de sensibilización e incidencia de forma que ayuden a orientar la acción de Cáritas, incorporando la lectura creyente de la realidad desde una mirada transversal, honesta, ética y evangelizadora.

#### **FUNCIONES**

##### **CLAVE**

- Facilitar el acceso a análisis e información cualificada a los agentes de Cáritas para la elaboración de propuestas de trabajo.
- Ofrecer análisis sobre los diferentes aspectos que inciden en el bienestar social de las personas en situación de privación, pobreza y exclusión y realizar el seguimiento de las políticas sociales que más les afectan.
- Favorecer la tarea de incidencia política y social de Cáritas para generar cambios en la legislación y las políticas públicas de forma que garanticen y pongan en el centro la dignidad y el desarrollo integral de todas las personas y territorios.
- Promover la participación de las personas y comunidades protagonistas de nuestra acción en el análisis y la reflexión y potenciar el análisis desde los equipos y agentes de Cáritas.
- Servir de base informativa y de fundamentación para las acciones de formación, sensibilización, comunicación e incidencia de la organización.

#### **INTERVENCIÓN SOCIAL. ANIMACIÓN COMUNITARIA, SENSIBILIZACIÓN, INCIDENCIA**

##### **SENSIBILIZACIÓN / EDUCAR LA MIRADA /COMERCIO JUSTO**

##### **MISIÓN**

Ser animadores de la comunidad eclesial y social mediante iniciativas que ayuden a tomar conciencia de las situaciones de desigualdad e injusticia en el mundo, promover el compromiso personal y comunitario e impulsar estilos de vida basados en la defensa de los derechos humanos y la dignidad de todas las personas.

#### **FUNCIONES**

##### **CLAVE**

- Favorecer una forma de entender y desarrollar la sensibilización basada en procesos estables, coherentes y sostenidos en el tiempo que permitan generar los procesos de cambio y transformación personal y social que queremos impulsar.
- Favorecer en niños, jóvenes y adultos la educación en valores, la sensibilización y el compromiso social en su proceso de crecimiento personal, y hacerlo a través de iniciativas y propuestas pedagógicas adaptando el contenido y la metodología a cada etapa evolutiva.
- Impulsar y apoyar a los equipos de Caritas en el desarrollo de iniciativas que promuevan la sensibilización y la movilización de la comunidad, utilizando como un

medio fundamental las campañas institucionales y las desarrolladas junto a otras entidades.

- Sensibilizar y promover estilos de vida y de consumo responsable, acorde con el cuidado de la creación y que promuevan un modelo económico y social justo, solidario y respetuoso con los derechos humanos.
- Impulsar la Dimensión Universal de la Caridad en los procesos sensibilización promoviendo una mirada global en la defensa de la dignidad de todas las personas y los derechos humanos en todos los territorios.

### **INTERVENCIÓN SOCIAL. ANIMACIÓN COMUNITARIA, SENSIBILIZACIÓN, INCIDENCIA COOPERACIÓN INTERNACIONAL**

#### **MISIÓN**

Con la mirada de nuestra opción preferencial por los pobres y con un enfoque de defensa de derechos humanos, promover la dimensión universal de la caridad desde la reflexión, la acción y la sensibilización, incidiendo en la denuncia profética de las causas que generan desigualdades entre personas y entre pueblos, con un espíritu inclusivo, universal, fraterno y ecológico, por la dignidad del prójimo lejano, de los últimos que habitan las ultimas comunidades de las periferias de nuestra casa común.

#### **FUNCIONES CLAVE**

- Impulsar la dimensión universal de la caridad en nuestro entorno, motivando la movilización solidaria y fraternal de nuestras comunidades y la denuncia profética institucional y personal
- Animar y responder con eficacia, eficiencia y calidez a las acciones humanitarias de la confederación.
- Participar activamente en foros y plataformas de cooperación tanto internos (bien locales, bien confederales) como externos, junto a otros.
- Gestionar programas y proyectos de convocatorias públicas de cooperación o de fondos propios para acompañar procesos de otras Cáritas bajo los principios de la cooperación fraterna.
- Diseñar y proponer estrategias de cooperación internacional desde la Cáritas diocesana, en comunión con la red confederal.

### **INTERVENCIÓN SOCIAL. ANIMACIÓN COMUNITARIA, SENSIBILIZACIÓN, INCIDENCIA HECHO MIGRATORIO / MOVILIDAD**

#### **MISIÓN**

Desde la mirada de los derechos humanos de las personas en movilidad humana forzada y desde la dimensión universal de la caridad, promover procesos de reflexión, denuncia, intervención y sensibilización en defensa de la dignidad de las personas que migran.

#### **FUNCIONES CLAVE**

- Acercarnos y conocer la realidad de la movilidad humana forzada en sus tres momentos: origen, tránsito y acogida.
- Promover la reflexión sobre nuestra intervención con personas migrantes, participar en las propuestas de líneas de actuación y orientar para favorecer la acogida y el acompañamiento con calidad y calidez, con atención preferente a los últimos y más vulnerables.
- Impulsar la incidencia social y la movilización a través de procesos de formación y sensibilización dirigidos a nuestros agentes de Cáritas, a la comunidad cristiana y a la sociedad en general.
- Denunciar proféticamente e incidir en políticas públicas que afectan a la acogida, la integración y los derechos de las personas en movilidad humana forzada y de las comunidades de origen.
- Participar activamente en aquellos foros, redes y plataformas diocesanas y confederales, así como en otras conformadas por entidades que trabajan la movilidad humana forzada, de acuerdo con los criterios marcados institucionalmente.

## **INTERVENCIÓN SOCIAL. INTERVENCIÓN FAMILIAR**

### **MISIÓN**

Facilitar la atención a las personas y familias en situación de vulnerabilidad o exclusión social, desde la proximidad y cercanía, para promover la cobertura de sus necesidades básicas y el desarrollo de habilidades que permitan su autonomía e integración social en su entorno.

### **FUNCIONES CLAVE**

- Organizar un servicio básico de acogida y acompañamiento a familias en la Diócesis de Zaragoza, desde los equipos de Cáritas parroquiales y del punto de Acogida General en la sede diocesana.
- Desarrollar una intervención individualizada con cada una de las familias (acogida, valoración/diagnóstico, plan de intervención) y/o intervención grupal, recogiendo todo tipo de demandas y canalizando las respuestas más adecuadas a cada situación planteada.
- Mantener una coordinación interna y/o externa con otras entidades de acción social, tanto públicas como privadas, para una intervención global con las familias.
- Atender y dinamizar a los agentes y equipos de trabajo (contratados y voluntarios), en coordinación con las áreas específicas que sean competentes.
- Documentar la intervención y observar el entorno más próximo, sensibilizando y animando a la comunidad del mismo.

## **INTERVENCIÓN SOCIAL. INTERVENCIÓN FAMILIAR ACOGIDA GENERAL**

### **MISIÓN**

Acoger con cercanía, calidez y eficacia a toda persona que se acerque a la sede diocesana de Cáritas, canalizando las respuestas más adecuadas a cada situación planteada. Acompañar

a las personas y familias que no tienen vinculación con un ámbito parroquial concreto (sin domicilio), y a aquellas que puedan plantear una situación de urgencia o queja.

### **FUNCIONES CLAVE**

- Ofrecer un servicio de acogida y acompañamiento a las personas en la sede Diocesana.
- Desarrollar una intervención individualizada con cada una de las personas, recogiendo todo tipo de demandas y canalizando las respuestas más adecuadas. En su caso, favorecer procesos de acompañamiento vinculados a los proyectos de Cáritas más adecuados.
- Mantener coordinación con otros proyectos de Cáritas y/o con otras entidades para una intervención global con las familias.
- Gestionar los recursos necesarios y documentar la intervención realizada para construir una visión de la realidad de exclusión, que nos permita una mejor intervención y denuncia.
- Atender y dinamizar a los agentes vinculados para formar equipo y reforzar el sentido de pertenencia a Cáritas.

### **INTERVENCIÓN SOCIAL. INTERVENCIÓN FAMILIAR CÁRITAS PARROQUIALES**

#### **MISIÓN**

Acoger y acompañar a las personas, familias y grupos en situación de vulnerabilidad o exclusión social para favorecer su autonomía e integración social en su barrio o pueblo (territorio). Promoviendo la cobertura de sus necesidades básicas, la defensa de los derechos humanos, la sensibilización y denuncia sobre las diferentes realidades de exclusión.

### **FUNCIONES CLAVE**

- Ofrecer un servicio de acogida y acompañamiento a las familias vinculadas a su ámbito parroquial, desarrollando una intervención individualizada con las mismas, recogiendo todo tipo de demandas y canalizando las respuestas más adecuadas (plan de intervención).
- Atender y dinamizar a los agentes vinculados para formar equipo, contribuir al mejor desempeño en su tarea y reforzar el sentido de pertenencia a Cáritas.
- Mantener coordinación con otros proyectos de Cáritas y/o con otras entidades, potenciando el trabajo en red, para una intervención global con las familias y entorno social.
- Promover y participar en acciones de intervención grupal, sensibilización y animación de la comunidad para favorecer una sociedad integradora, acorde con los valores de Cáritas.
- Gestionar los recursos necesarios y documentar la intervención realizada para construir una visión de la realidad de exclusión, que nos permita una mejor intervención social y denuncia.

### **INTERVENCIÓN SOCIAL. INTERVENCIÓN FAMILIAR EQUIPOS COORDINADORES DE ZONA**

#### **MISIÓN**

Animar y coordinar la misión de Cáritas en su territorio (Arciprestazgo/Vicaría)

contemplando las tres dimensiones de la caridad (asistencial, promocional y denuncia profética)

## **FUNCIONES CLAVE**

- Garantizar el servicio de acogida y acompañamiento vinculado a las parroquias de su territorio (barrio/pueblo).
- Velar por la calidad y calidez de la intervención con familias buscando la mejor respuesta a cada situación planteada, siendo fieles a la identidad y valores de Cáritas (discernimiento).
- Ser cauce fundamental de conexión entre la realidad de la zona (equipos Cáritas Parroquiales) y la globalidad Diocesana (Consejo Pastoral de Arciprestazgo, Consejo Diocesano de Cáritas, espacios de reflexión específicos, etc).
- Dinamización de los distintos equipos de Cáritas parroquiales y acompañamiento cercano de todos los agentes, especialmente de responsables voluntarios (animadores), para cuidar, formar y contribuir al mejor desempeño del servicio de la Caridad.

## **INTERVENCIÓN SOCIAL. INTERVENCIÓN ESPECIALIZADA**

### **MISIÓN**

Proporcionar acogida y acompañamiento a personas y familias a través de la respuesta especializada a las diferentes necesidades y perfiles de exclusión, desde una metodología integral, coordinada y complementada con la intervención familiar y territorial, y la denuncia y sensibilización a la sociedad sobre las diferentes realidades de exclusión sobre las que se interviene.

### **FUNCIONES CLAVE**

- Acompañar a personas y familias desde una perspectiva integral y educativa, para mejorar y/o potenciar su desarrollo y autonomía, favoreciendo su inclusión y participación social.
- Orientar, asesorar y apoyar a los diferentes equipos de Cáritas y otras entidades sociales sobre las realidades de exclusión sobre las que se interviene.
- Documentar la intervención y observar la realidad específica que afecta a los sectores más vulnerables, sensibilizar y denunciar a la sociedad, y transformar la realidad del entorno a través de la participación en foros y plataformas para impulsar el trabajo en red.
- Dar respuesta y soporte a nuevas realidades emergentes de exclusión a través de la implantación de cambios metodológicos u organizativos en el desarrollo de la intervención social.

## **INTERVENCIÓN SOCIAL. INTERVENCIÓN ESPECIALIZADA ACOMPAÑAMIENTO A PERSONAS SIN HOGAR**

### **MISIÓN**

Ofrecer acogida y acompañamiento a todas aquellas personas que se encuentren en situación de exclusión residencial grave y así nos lo demanden, con el fin de escuchar, estar al lado y profundizar en la medida en la que quieran y necesiten.

### **FUNCIONES CLAVE**

- Realizar un estudio diagnóstico de la situación de la persona a nivel individual, familiar y social planteando un plan de intervención personalizado.
- Establecer propuestas de intervención a las personas que desarrollan el proceso en coordinación con otros recursos especializados existentes en la ciudad.
- Acogida y alojamiento temporal de calidad.
- Garantizar acceso a la ocupación provechosa del tiempo.
- Orientar, informar y gestionar el acceso a ingresos mínimos de todas aquellas personas que inician el proceso y trabajar el vínculo con el territorio y la comunidad.
- Favorecer y potenciar la participación de las personas que desarrollan su proceso de inserción en el propio proyecto.
- Realizar una intervención educativa en los pisos, garantizando la adquisición de habilidades domésticas básicas.
- Ser el referente en Cáritas, para los procesos de acompañamiento en situación de exclusión residencial grave tanto para los equipos parroquiales como para los proyectos especializados.

## **INTERVENCIÓN SOCIAL. INTERVENCIÓN ESPECIALIZADA VIVIENDA**

### **MISIÓN**

Ser referente en materia de exclusión residencial en Cáritas, entendiendo la vivienda como un derecho humano y constitucional, apoyando el trabajo que se está realizando con las familias desde las parroquias, centros y servicios.

### **FUNCIONES CLAVE**

- Dar formación e información, orientar, apoyar y asesorar en materia de vivienda y ahorro energético a agentes de la entidad y otras entidades que lo soliciten.
- Coordinar el trabajo con otras entidades, Cáritas Española, recursos, programas, redes y la administración en materia de vivienda.
- Conocer, reflexionar y denunciar la realidad de la vivienda, haciendo propuestas y planteando alternativas.
- Intervenir en coordinación y complementariamente con el territorio, ante realidades de infravivienda y de chabolismo.
- Ayudar a negociar con entidades financieras, inmobiliarias y propiedad privada, y orientar en la búsqueda de vivienda a familias y personas atendidas desde las parroquias y centros y servicios.

## **INTERVENCIÓN SOCIAL. INTERVENCIÓN ESPECIALIZADA**

### **CÁRCEL**

#### **MISIÓN**

El acompañamiento personal, voluntario y continuado a las personas privadas de libertad y a sus familias durante su proceso hasta la reinserción, desde una visión evangélica y restaurativa, teniendo en cuenta el trabajo en equipo y la necesaria sensibilización de la sociedad. Integrado en la Delegación de Pastoral Penitenciaria.

#### **FUNCIONES**

##### **CLAVE**

- Acompañar dentro de prisión a las personas que lo soliciten, orientándoles y apoyándoles en sus problemáticas personales y sociales; seguirles acompañando en su reinserción tras la libertad, todo ello desde un trabajo coordinado con las Cáritas parroquiales, proyectos especializados, otras entidades y con los profesionales de los centros penitenciarios.
- Apoyar y orientar a los familiares de las personas acompañadas en el Proyecto, sirviéndoles de puente entre la prisión y el exterior y de soporte emocional.
- Trabajar en equipo, en reuniones e evaluación y seguimiento semanales de casos, cuidando especialmente la formación del equipo.
- Orientar, apoyar y asesorar a los diferentes equipos de Cáritas y entidades sociales acerca de situaciones concretas en relación con la prisión.
- Favorecer el trabajo en red y la coordinación de las entidades sociales que trabajamos en prisión; observar la realidad penitenciaria.
- Sensibilizar a la sociedad sobre la realidad de la prisión así como sobre la situación y problemática de los últimos en prisión.

## **INTERVENCIÓN SOCIAL. INTERVENCIÓN ESPECIALIZADA**

### **ACOMPANIAMIENTO SALUD MENTAL EN EL TERRITORIO**

#### **MISIÓN**

Ofrecer una adecuada atención a las personas con problemas de Salud Mental que acuden a las Cáritas Parroquiales y proyectos especializados.

#### **FUNCIONES**

##### **CLAVE**

- Detección de personas con problemática de salud mental.
- Asesorar y apoyar a los agentes de Cáritas en la intervención y acompañamiento con personas que presentan problemas de salud mental.
- Establecer procesos de coordinación y trabajo en red con los recursos sociales y sanitarios.
- Sensibilizar a la comunidad parroquial sobre salud mental.

## **INTERVENCIÓN SOCIAL. INTERVENCIÓN ESPECIALIZADA**

### **CENTRO FOGARAL**

#### **MISIÓN**

Optar por las mujeres cuyo proceso vital esté mediatizado por el contexto de prostitución y por las que son víctimas o posibles víctimas de trata con fines de explotación sexual, facilitándoles una promoción integral desde el protagonismo en su propio proceso.

## **FUNCIONES CLAVE**

- Ser un lugar de referencia para las mujeres ofreciendo un servicio de acogida y escucha, información y orientación.
- Acompañar a cada mujer en su proceso personal y familiar, desde la confianza y el respeto, teniendo como fin su empoderamiento.
- Apoyar la promoción personal y social de las mujeres a través de distintas actividades grupales.
- Ser puente entre la mujer y la sociedad. Desde la coordinación y el trabajo en red. Desde la sensibilización. Desde la denuncia. Transformando la realidad.
- Observar constantemente la realidad para adecuar nuestras respuestas a las necesidades de las mujeres.

## **INTERVENCIÓN SOCIAL. INTERVENCIÓN ESPECIALIZADA CENTRO DE ACOMPAÑAMIENTO SAN NICOLÁS**

### **MISIÓN**

perspectiva integral y educativa, para mejorar y/o potenciar su desarrollo y autonomía, favoreciendo su inclusión y participación social.

## **FUNCIONES CLAVE**

- Acoger y acompañar procesos de mejora de personas y familias, iniciados en los distintos espacios de Cáritas, susceptibles de una intervención especializada de tipo socioeducativo incidiendo a nivel individual, grupal o comunitario.
- Establecer canales o metodologías de trabajo conjuntos, al servicio de las cáritas parroquiales y servicios especializados de Cáritas, que acerquen y pongan al servicio de los agentes recursos para el acompañamiento.
- Observar y compartir con la institución todas aquellas realidades y reflexiones relativas al acompañamiento y a la población susceptible del mismo, que incidan en nuestra misión, prioridades, metodología y recursos para mejorar o ajustar la intervención, siendo parte activa en los espacios de acompañamiento que la institución tiene establecidos así como punto de apoyo del mismo.
- Diagnosticar y diseñar un plan de intervención socioeducativo, personalizado para cada una de las situaciones planteadas por las familias y personas, derivadas de forma preferente por los distintos espacios de Cáritas, que precisen de un proceso de acompañamiento
- Desarrollar espacios de intervención grupal que favorezcan la ocupación, formación, participación y socialización.

## **INTERVENCIÓN SOCIAL. INTERVENCIÓN ESPECIALIZADA CENTRO DE REHABILITACIÓN PSICOSOCIAL SAN CARLOS**

### **MISIÓN**

Acoger y acompañar a las personas con un trastorno mental grave en situación de exclusión dando una respuesta especializada a las diferentes necesidades desde una actuación integral coordinada y complementada con la intervención de las Cáritas parroquiales y los proyectos especializados. Como recurso socio sanitario este proyecto promueve que las personas

con trastorno mental grave recuperen el máximo grado de autonomía personal y social, impulsando su rehabilitación en sentido global.

## **FUNCIONES CLAVE**

- Desarrollar procesos integrales de rehabilitación psicosocial, mediante un plan terapéutico individualizado, destinados a la recuperación de habilidades y competencias personales y sociales, necesarias para el funcionamiento en la comunidad con la mayor autonomía posible en su medio social y familiar.
- Posibilitar la mayor y mejor integración social, potenciando el desempeño de roles ocupacionales y sociales en su entorno comunitario.
- Ofrecer actividades ocupacionales y de soporte social para facilitar la estructuración de la vida cotidiana.
- Proporcionar apoyo, asesoramiento, formación y sensibilización sobre la enfermedad mental a las familias y agentes de Cáritas y otras entidades sociales.
- Colaborar y coordinar actuaciones con recursos socio-sanitarios para llevar a cabo procesos de rehabilitación y apoyo comunitario ajustados a las necesidades de cada usuario. Ser un instrumento de sensibilización y denuncia a la sociedad en torno a la salud mental.

## **INTERVENCIÓN SOCIAL. INTERVENCIÓN ESPECIALIZADA RESIDENCIA SANTA TERESA**

### **MISIÓN**

Dar respuesta a personas mayores y menores de 65 años, en situación de dependencia y marginación social a través de una atención integral centrada en la persona, encaminada a su desarrollo personal, dando testimonio /denuncia de una forma de hacer y ser que permita a las personas que atendemos y a su familia, mejorar la calidad de vida favoreciendo su inserción en la comunidad.

## **FUNCIONES CLAVE**

- Acompañar, cuidar y proteger al residente en todo su proceso vital.
- Atender a la dignidad de los residentes a través de una vida en libertad, sin ataduras, sujeciones de ningún tipo físico, farmacológico o psíquico.
- Nuestra labor se basa en la atención centrada en la persona residente, que es el fundamento de toda nuestra intervención, siendo un lugar de convivencia facilitador de su desarrollo personal, donde alcance su proyecto vital.
- Dar protagonismo al residente de forma activa en la comunidad.
- Potenciar el trabajo en equipo entre todos los agentes (voluntarios y profesionales) que forman el equipo, con visión interdisciplinar.
- Ser referencia en innovación y desarrollo para la atención de nuestros residentes e inspirados en su mejora continua.

## 5.4 REGISTRO RETRIBUTIVO

*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*

### **CARITAS DIOCESANA DE ZARAGOZA. REGISTRO RETRIBUTIVO DE 2020**

#### 0. FUNDAMENTOS DE DERECHO

El RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, establece en su artículo 28 estableció que:

*“Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo.*

*1. El empresario está obligado 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.*

*Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.*

*2. El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.*

*Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.*

*3. Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.”*

Ya en octubre de 2020, se publica el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. En su capítulo III y en relación a los instrumentos de transparencia retributiva, se establece en su artículo 5 las normas generales sobre el registro retributivo.

En concreto el artículo 5.2, establece la información a presentar, su nivel de segmentación y desagregación de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada uno de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.

## 1. DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD Y RETRIBUCIONES DE ACUERDO A SU MARCO LEGAL.

Dentro de Cáritas Diocesana de Zaragoza, se ha procedido separar los datos retributivos de la Residencia Santa Teresa, (en adelante, Santa Teresa), del resto de la actividad (en adelante se la Diocesana). Esta diferenciación es necesaria por esta adscrita Santa Teresa al "Convenio Marco estatal de servicio de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal".

Por otro lado la Diocesana se encuentra adscrita al Convenio colectivo estatal de acción e intervención social". De la exposición de esta particularidad se desprende la existencia de distintas tablas salariales, así como de distintas categorías profesionales, que a continuación se reflejan.

## 2. CÁLCULOS COMPARATIVOS

### DIOCESANA:

Se ha procedido al cálculo de la retribución media por grupo profesional, a razón de euros brutos por hora de trabajo al año, siendo esta medida la más homogénea entre todos los grupos profesionales, debido a la variedad de horas a la semana a lo largo de todo el personal.

Para ello se ha dividido la retribución bruta anual ente el respectivo número de horas de cada persona contratada, efectuándose posteriormente el cálculo de media aritmética y mediana dentro de cada grupo profesional.

### COMPARATIVA DE SALARIOS BRUTOS/HORA. MEDIA Y MEDIANA EN HOMBRES Y MUJERES, SEGÚN SU RESPECTIVO GRUPO PROFESIONAL.



En la parte izquierda del gráfico, aparecen los datos correspondientes a los hombres, mientras que a la derecha aparecen los datos que corresponden a las mujeres. En el conjunto analizado, no hay hombres

que pertenezcan al grupo 2, repartiéndose todos ellos (10 personas) entre el grupo 0, grupo 1 (el mayoritario) y grupo 3.

A consecuencia de lo anterior no puede existir comparación entre las media y medianas de las personas trabajadoras del grupo 2.

Las diferencias salariales totales halladas en esta comparativa no son significativas, existiendo una diferencia del 5,12% entre el grupo 0, y un 1,68% entre el grupo 1.

La mayor diferencia se detecta en la comparativa de medias del grupo 3, existiendo una diferencia del 13,44% que se explica por un complemento Ad Personam 3,13 veces mayor en el grupo de los hombres que en el de las mujeres.

#### REPARTO DEL PESO DE LOS COMPLEMENTOS SALARIALES DE LOS DIVERSOS GRUPOS PROFESIONALES ANALIZADOS GÉNERO.

##### GRUPO 0



**Grupo 0. Reparto del peso de los complementos salariales respecto al salario medio del grupo. Mujeres**



Tabla de datos Grupo 0:

		Sº. BASE	EXP. PROF.	RESP.	COMP. PTD. TRABAJO	COORD.	PROYECTO	AD PERSONAM	BECA LIBROS	EXTRAS	PROMEDIO	MEDIANA
HOMBRES	Grupo 0	49,09%	0,00%	10,83%	25,80%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	14,29%	25,99	25,99
MUJERES	Grupo 0	46,79%	0,00%	10,32%	28,42%	0,00%	0,00%	0,00%	0,21%	14,26%	27,32	27,32

**GRUPO I**

**Grupo 1. Reparto del peso de los complementos salariales respecto al salario medio del grupo. Hombres**



**Grupo 1. Reparto del peso de los complementos salariales respecto al salario medio del grupo. Mujeres**

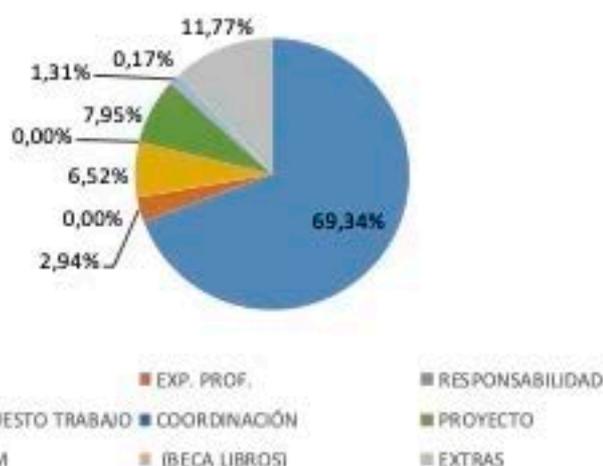


**Tabla de datos Grupo 1:**

		Sº. BASE	EXP. PROF.	RESP.	COMP. PTO. TRABAJO	COORD.	PROYECTO	AD PERSONAM	BECA LIBROS	EXTRAS	PROMEDIO	MEDIANA
HOMBRES	Grupo 1	64,11%	2,34%	3,22%	10,15%	0,00%	6,36%	2,40%	0,34%	11,08%	17,02	16,75
MUJERES	Grupo 1	63,96%	2,60%	2,25%	9,13%	0,00%	6,94%	3,62%	0,23%	11,26%	16,74	16,75

**GRUPO 2**

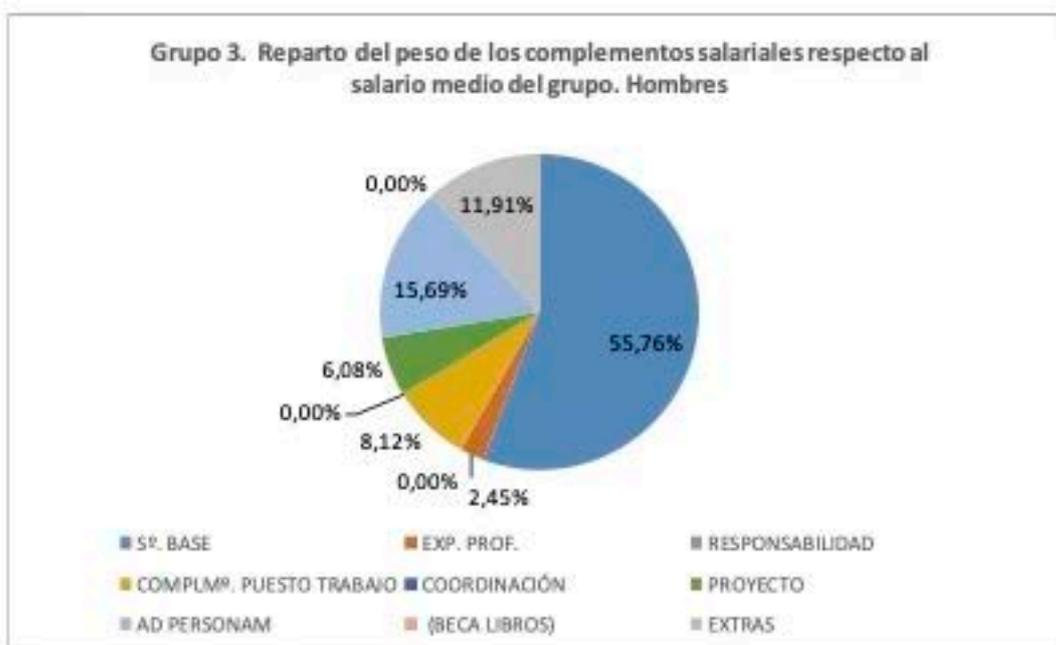
**Grupo 2. Reparto del peso de los complementos salariales respecto al salario medio del grupo. Mujeres**



**Tabla de datos Grupo 2:**

		Sº. BASE	EXP. PROF.	RESP.	COMP. PTO. TRABAJO	COORD.	PROYECTO	AD PERSONAM	BECA LIBROS	EXTRAS	PROMEDIO	MEDIANA
HOMBRES	Grupo 2	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	-	-
MUJERES	Grupo 2	69,34%	2,94%	0,00%	6,52%	0,00%	7,95%	1,31%	0,17%	11,77%	14,17	14,13

**GRUPO 3:**



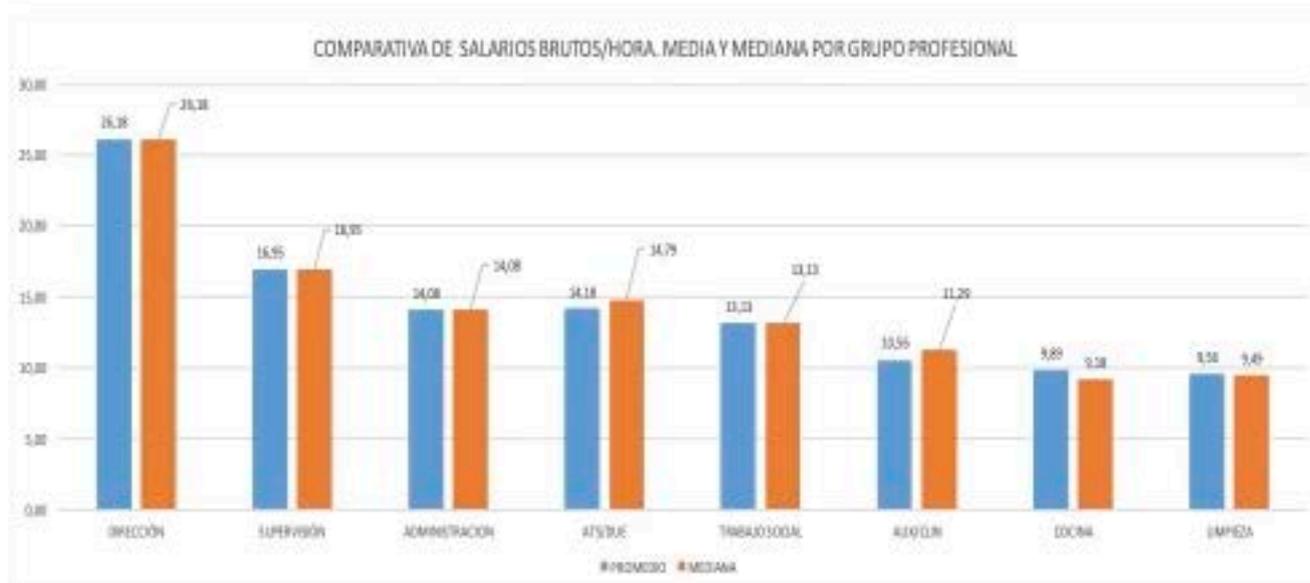
**Tabla de datos Grupo 3:**

		Sf. BASE	EXP. PROF.	RESP.	COMP. PTO. TRABAJO	COORD.	PROYECTO	AD PERSONAM	BECA LIBROS	EXTRAS	PROMEDIO	MEDIANA
HOMBRES	Grupo 3	55,76%	2,45%	0,00%	8,12%	0,00%	6,08%	15,69%	0,00%	11,91%	15,44	15,44
MUJERES	Grupo 3	63,23%	2,78%	0,00%	9,21%	0,00%	6,89%	6,31%	0,00%	11,59%	13,61	13,61

## RESIDENCIA SANTA TERESA.

Una comparativa similar a la efectuada en Diocesana, no es posible ya que entre su plantilla, no hay ningún hombre.

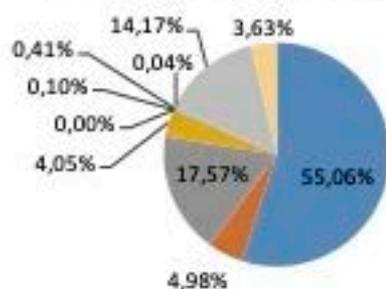
No obstante, se ha procedido a la elaboración del mismo análisis efectuado en Diocesana, cuyos resultados se exponen a continuación.



A continuación se efectúa la exposición del reparto del peso de los complementos salariales en el cómputo total.

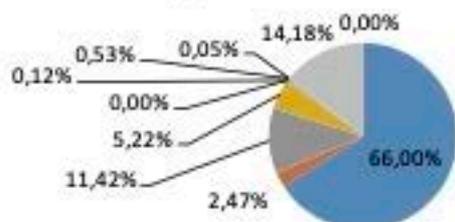


**Supervisión. Reparto del peso de los complementos salariales respecto al salario medio del grupo.**



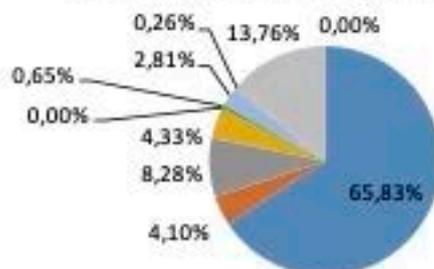
- DIRECCIÓN 5º. BASE
- DIRECCIÓN PLUS RESPNS.
- DIRECCIÓN DOM.
- DIRECCIÓN OTROS COMPL.
- DIRECCIÓN ANTIG.
- DIRECCIÓN NOCHES
- DIRECCIÓN FESTIVOS ESPECLS.
- DIRECCIÓN COMP. PT. TRABAJO
- DIRECCIÓN FESTVS.
- DIRECCIÓN PAGAS

**Trabajo Social. Reparto del peso de los complementos salariales respecto al salario medio del grupo.**



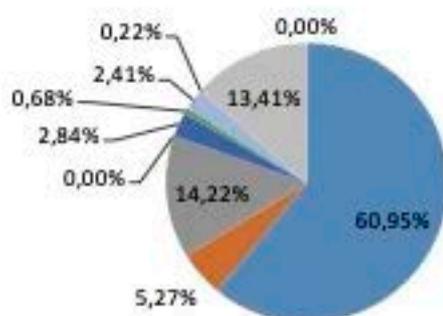
- DIRECCIÓN 5º. BASE
- DIRECCIÓN PLUS RESPNS.
- DIRECCIÓN DOM.
- DIRECCIÓN OTROS COMPL.
- DIRECCIÓN ANTIG.
- DIRECCIÓN NOCHES
- DIRECCIÓN FESTIVOS ESPECLS.
- DIRECCIÓN COMP. PT. TRABAJO
- DIRECCIÓN FESTVS.
- DIRECCIÓN PAGAS

**ATS/DUE. Reparto del peso de los complementos salariales respecto al salario medio del grupo.**



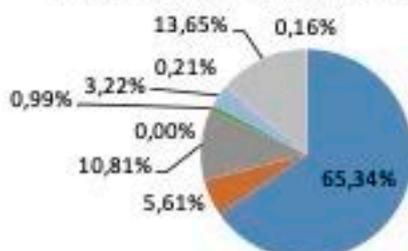
- DIRECCIÓN 5º. BASE
- DIRECCIÓN PLUS RESPNS.
- DIRECCIÓN DOM.
- DIRECCIÓN OTROS COMPL.
- DIRECCIÓN ANTIG.
- DIRECCIÓN NOCHES
- DIRECCIÓN FESTIVOS ESPECLS.
- DIRECCIÓN COMP. PT. TRABAJO
- DIRECCIÓN FESTVS.
- DIRECCIÓN PAGAS

**AUX.ENFERMERÍA. Reparto del peso de los complementos salariales respecto al salario medio del grupo.**



- DIRECCIÓN Sº. BASE
- DIRECCIÓN ANTIG.
- DIRECCIÓN COMPº. PTº. TRABAJO
- DIRECCIÓN PLUS RESPNS.
- DIRECCIÓN NOCHES
- DIRECCIÓN FESTVS.
- DIRECCIÓN DOM.
- DIRECCIÓN FESTIVOS ESPECLS.
- DIRECCIÓN PAGAS
- DIRECCIÓN OTROS COMPL.

**Limpieza. Reparto del peso de los complementos salariales respecto al salario medio del grupo.**



- DIRECCIÓN Sº. BASE
- DIRECCIÓN ANTIG.
- DIRECCIÓN COMPº. PTº. TRABAJO
- DIRECCIÓN PLUS RESPNS.
- DIRECCIÓN NOCHES
- DIRECCIÓN FESTVS.
- DIRECCIÓN DOM.
- DIRECCIÓN FESTIVOS ESPECLS.
- DIRECCIÓN PAGAS
- DIRECCIÓN OTROS COMPL.

### Cocina. Reparto del peso de los complementos salariales respecto al salario medio del grupo.



### Administración. Reparto del peso de los complementos salariales respecto al salario medio del grupo.



Tabla de datos de la serie de datos:

DIRECCIÓN	Sº. BASE	ANTIG.	PR. PTº. TRAJ	PLUS RESPNS.	NOCHES	FESTVS.	DOM.	TIVOS ESPEC	PAGAS	OTROS COMPL	MEDIA	MEDIANA
SUPERVISIÓN	47,83%	3,97%	33,61%	0,00%	0,00%	0,06%	0,27%	0,03%	14,23%	0,00%	26,18	26,18
T. SOCIAL	66,00%	2,47%	11,42%	5,22%	0,00%	0,12%	0,53%	0,05%	14,18%	0,00%	13,13	13,13
ATS/DUE	65,83%	4,10%	8,28%	4,33%	0,00%	0,65%	2,81%	0,26%	13,76%	0,00%	14,18	14,79
AUX.CLINICA	60,95%	5,27%	14,22%	0,00%	2,84%	0,68%	2,41%	0,22%	13,43%	0,00%	10,56	11,29
LIMPIEZA	65,34%	5,61%	10,82%	0,00%	0,00%	0,99%	3,22%	0,21%	13,65%	0,16%	9,56	9,49
COCINA	65,51%	3,94%	11,73%	0,00%	0,00%	1,20%	3,79%	0,30%	13,53%	0,00%	9,89	9,18
ADMINISTRACIÓN	49,84%	8,29%	6,68%	20,90%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	14,29%	0,00%	14,08	14,08

## 6. PLAN DE IGUALDAD DE CÁRITAS DIOCESANA DE ZARAGOZA

El Plan de Igualdad 2021 – 2022 de Cáritas diocesana de Zaragoza mantiene la estructura de recogida en la Ley de Igualdad de mujeres y hombres de 2007 modificada por el Real Decreto-Ley 6/2019 conteniendo los siguientes elementos de forma transversal a todo el Plan:

- Definición de objetivos generales, específicos y operativos o medibles (orientados a resultados) para cada eje y medida o acción propuesta en el Plan;
- Elaboración de indicadores de ejecución y de impacto, que permitan evaluar la consecución y resultados de los objetivos marcados,
- Una planificación de la evaluación o seguimiento de ejecución del plan, con periodicidad y sistema estandarizado de recogida de información, identificando responsables
- Un sistema de comunicación y divulgación del Plan que acompañe a éste desde su inicio, y haga uso de todos los medios posibles para que todo el personal de Cáritas Diocesana de Zaragoza lo conozca y se implique en su ejecución.

Las medidas a desarrollar incluyen, conforme a lo previsto en el artículo 64 de la LOIEMH los siguientes contenidos:

- Los objetivos por alcanzar.
- La descripción de la medida.
- Los órganos responsables de ejecución.
- Indicadores de impacto y/o de ejecución.

### ÁMBITO DE APLICACIÓN

- Voluntariado
- Personal laboral que forma parte de la entidad
- Personal laboral vinculado a empresas o instituciones con las que CDZ mantenga algún tipo de relación jurídica y que por tal circunstancia preste sus servicios en CDZ.
- Estudiantes en prácticas, personal becado, etc. durante su permanencia en CDZ

### VIGENCIA

El presente Plan de igualdad se plantea con una vigencia de 2 años durante el periodo 2021 – 2022, con revisiones semestrales de seguimiento e informe anual de la Comisión de igualdad para garantizar las actuaciones y el cumplimiento de sus objetivos así como la incorporación de medidas correctoras e incorporación de nuevas acciones si fuera necesario.

## 6.1 OBJETIVO GENERAL DEL PLAN

El objetivo de este Plan de Igualdad de Género es la consecución de la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en CDZ, lo que supone que, a igualdad de mérito y capacidad, hombres y mujeres desempeñarán sus tareas sin que su sexo, edad, raza o etnia, religión o cualquier otra circunstancia representen un obstáculo, y en las mismas condiciones en cuanto a retribuciones, formación y desempeño de sus funciones, así como la promoción de la corresponsabilidad en el ámbito interno y, en general, de la igualdad en el ámbito externo cuando fuera posible. Incluyendo este valor fundamental tanto en el funcionamiento interno de CDZ como en la consecución de su misión.

## 6.2 OBJETIVOS GENERALES POR EJES

### Eje I: Formación

- Detectar necesidades, diseñar, planificar y organizar la formación desde un enfoque de género, comprobando que mujeres y hombres acceden por igual a la formación.

### Eje II: Gestión de personal / Desarrollo de personas

- Desarrollar la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en CDZ, lo que supone que, mujeres y hombres desempeñarán sus tareas sin que su sexo, edad, raza o etnia, religión o cualquier otra circunstancia representen un obstáculo, y en las mismas condiciones en cuanto a acceso, retribuciones, formación y desempeño de funciones, así como la promoción de la corresponsabilidad en el ámbito interno y, en general, de la igualdad en el ámbito externo cuando fuera posible.

### Eje III: Conciliación y corresponsabilidad

- Establecer modelos de organización en el ámbito de la entidad destinados a fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral basados en la participación proactiva de todos los agentes mediante la transformación de los valores que generan y reproducen desigualdades de género en particular en el ámbito doméstico y de cuidado.

### Eje IV: Comunicación y sensibilización

- Tomar conciencia de la importancia de asumir la igualdad de género como una cuestión de justicia social que nos lleve a un cambio de actitudes que favorezca un cambio de conducta dirigido a eliminar la tradicional diferencia en la asignación de roles a mujeres y hombres.

### Eje V: Salud laboral – Prevención de acoso sexual y por razón de sexo

- Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral y herramientas de P.R.L. con el fin de adaptarlas a las necesidades físicas, biológicas y sociales del personal de la entidad tanto voluntariado como personal laboral haciéndoles partícipes de las políticas preventivas que se desarrollen en la entidad.

### 6.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS POR EJES

#### **Eje I:**

Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades al voluntariado y personal laboral y especialmente a aquellas personas relacionadas con la organización de la entidad para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, acceso a la formación, etc.

#### **Eje II:**

**II.1** Garantizar la igualdad de trato de oportunidades en la selección para el acceso a CDZ eliminando los posibles casos de segregación horizontal y vertical.

**II.2** Analizar los datos salariales a partir del Registro retributivo con el fin de corregir, si las hubiera, algún tipo de desviación salarial por razón de sexo.

#### **Eje III:**

**III.1** Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles para toda la entidad

#### **Eje IV:**

**IV.1** Asegurar que la comunicación interna y externa de la entidad promueve una imagen igualitaria de mujeres y hombres

**IV.2** Difundir una cultura de entidad comprometida con la igualdad, sensibilización a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades

#### **Eje V:**

**V.1** Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral y herramientas de P.R.L. con el fin de adaptarlas a las necesidades físicas, biológicas y sociales del personal laboral y voluntariado de la entidad

**V.2** Elaborar y difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo

### 6.4 SEGUIMIENTO

El Plan de igualdad de CDZ se plantea como un elemento vivo y sujeto a seguimiento continuo durante todo su desarrollo lo que nos permitirá comprobar el avance y consecución de los objetivos propuestos para cada acción y conocer el proceso de desarrollo, con el objetivo de introducir otras medidas si fuera necesario o corregir posibles desviaciones.

## 4.3 EVALUACIÓN

La evaluación del Plan de Igualdad de Cáritas Diocesana de Zaragoza tiene os siguientes objetivos:

1. Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan
2. Analizar el desarrollo del proceso del Plan
3. Reflexionar sobre la continuidad de las acciones ( si se constata que requieren más tiempo)
4. Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades en la entidad de acuerdo con el compromiso adquirido.

Y se plantea en tres ámbitos:

- Evaluación de resultados
- Evaluación del proceso
- Evaluación del impacto

<b>Evaluación de RESULTADOS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan de Igualdad</li><li>• Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico</li><li>• Grado de consecución de los resultado obtenidos</li></ul>
---------------------------------	--

<b>Evaluación del PROCESO</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas</li><li>• Grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones</li><li>• Tipo de dificultades y soluciones emprendidas</li><li>• Cambio producido en las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad</li></ul>
-------------------------------	---

<b>Evaluación del IMPACTO</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la entidad</li><li>• Cambios en la cultura de la entidad: cambio de actitudes en los equipos, etc.</li><li>• Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres</li></ul>
-------------------------------	---

## 6.6 ACCIONES: FORMACIÓN

### Objetivo general

Detectar necesidades, diseñar, planificar y organizar la formación desde un enfoque de género, comprobando que mujeres y hombres acceden por igual a la formación.

**Objetivo específico 1:** Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades al voluntariado y personal laboral y especialmente a aquellas personas relacionadas con la organización de la entidad para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, acceso a la formación, etc.

ACCIONES	RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN	RECURSOS	METODOLOGÍA	INDICADORES
1.1 Implantar formaciones online con el fin de que la formación sea accesible y compatible con las responsabilidades laborales, familiares y personales	Equipo Personas, Equipo de tratamiento de la Información	Anual	Humanos (Equipo Personas, Responsables equipos, Equipo de tratamiento de la Información Económicos (Gestión y administración)	Organización, adaptación y desarrollo de los contenidos al formato online	Número y porcentaje de cursos realizados en relación con el número de cursos programados. N° de personas desagregadas por sexo formadas en relación al total.
1.2 Incluir módulos de igualdad en la formación dirigida a las personas técnicas y voluntarias de	Equipo Personas	Primer trimestre 2021 Anual	Humanos (Comisión de Igualdad y Equipo Personas) y	Desarrollo de los contenidos modulares	Número y porcentaje de módulos realizados en relación con el número de cursos programados. N° de

nueva incorporación y reciclaje del existente			económicos (Planes de formación)		personas desagregadas por sexo formadas en relación al total.
1.3 Revisar el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos de los diferentes cursos desde la perspectiva de género	Equipo Personas Equipo Comunicación	Anual	Humanos (Comisión de Igualdad y Equipo Personas)	La Comisión de igualdad revisará anualmente los materiales para su aprobación o, en su caso para realizar las oportunas modificaciones	Nº y porcentaje de documentos revisados

## GESTION DE PERSONAL LABORAL / DESARROLLO DE PERSONAS

### Objetivo general

Desarrollar la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en CDZ, lo que supone que, mujeres y hombres desempeñarán sus tareas sin que su sexo, edad, raza o etnia, religión o cualquier otra circunstancia representen un obstáculo, y en las mismas condiciones en cuanto a acceso, retribuciones, formación y desempeño de funciones, así como la promoción de la corresponsabilidad en el ámbito interno y, en general, de la igualdad en el ámbito externo cuando fuera posible.

#### Objetivo específico 1: Ofertas de empleo - Selección de personal

1.1 Garantizar la igualdad de trato de oportunidades en la selección para el acceso a CDZ eliminando los posibles casos de segregación horizontal y vertical.

ACCIONES

RESPONSABLE

TEMPORALIZACIÓN

RECURSOS

METODOLOGÍA

INDICADORES

<p>1.1 Realizar formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres para que las personas de CDZ que intervienen en los procedimientos de acceso al empleo y contratación incorporen a éstos la perspectiva de género.</p>	<p>Equipo Personas</p>	<p>Marzo – junio 2021</p>	<p>Humanos (Comisión de Igualdad y Equipo Personas) y económicos (Planes de formación)</p>	<p>Organización y desarrollo del curso</p>	<p>Número y porcentaje de cursos de realizados en relación con el número de cursos programados. N° de personas desagregadas por sexo formadas en relación al total.</p>
<p>1.2 Utilizar un lenguaje no sexista en las ofertas de empleo</p>	<p>Equipo Personas</p>	<p>Anual</p>	<p>Humanos (Comisión de igualdad, Equipo Comunicación)</p>	<p>La Comisión de igualdad revisará las ofertas de empleo que le trasladarán los miembros del equipo de Personas y Comunicación</p>	<p>Número y porcentaje de ofertas de empleo no sexistas publicadas en relación con el número de oferta</p>
<p>1.3 Revisar todos los documentos actuales de procedimientos de selección (formularios, guiones de entrevistas, denominación de puestos ,etc.) tanto en lenguaje como en imágenes y contenidos para que cumplan el principio de igualdad</p>	<p>Equipo Personas Responsables de la comisión de selección</p>	<p>2º semestre 2021</p>	<p>Humanos (Equipo Personas, responsables selección)</p>	<p>La Comisión de Igualdad revisará anualmente la documentación para su aprobación o, en su caso para realizar las oportunas modificaciones</p>	<p>N° y porcentaje de documentos revisados</p>

## Objetivo específico 2: Retribución

2. 1 Analizar los datos salariales a partir del Registro retributivo con el fin de corregir, si las hubiera, algún tipo de desviación salarial por razón de sexo.

<b>ACCIONES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>METODOLOGIA</b>	<b>INDICADORES</b>
2.1 Completar el registro retributivo según la normativa vigente	Equipo Personas, Gestión y Administración	A partir de la firma del Plan	Humanos (Equipo Personas, Administración y Gestión)	Análisis de datos salariales según marca el Real Decreto	Informa anual de análisis salarial y en caso de que se detecten desigualdades proponer medidas correctoras
2.2 Informar a la Comisión de igualdad de los resultados del Informe anual de análisis salarial	Equipo Personas	Anual	Humanos (Equipo Personas, Administración y Gestión y Comisión de igualdad)	Estudio por parte de la Comisión de igualdad del Informe y de las medidas propuestas para su aprobación o modificación	Verificación de la ejecución de las medidas

## **CONCILIACIÓN Y CORRESPONDABILIDAD**

### **Objetivo general**

Establecer modelos de organización en el ámbito de la entidad destinados a fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral basados en la participación proactiva de todos los agentes mediante la transformación de los valores que generan y reproducen desigualdades de género en particular en el ámbito doméstico y de cuidado.

**Objetivo específico 1:** Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles para toda la entidad

<b>ACCIONES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>METODOLOGIA</b>	<b>INDICADORES</b>
-----------------	--------------------	------------------------	-----------------	--------------------	--------------------

<p>1.1 Poner en conocimiento de todas las personas de la entidad los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007 y comunicar los disponibles en CDZ</p>	<p>Equipos Personas, Sensibilización y Comunicación</p>	<p>A partir de la firma del Plan</p>	<p>Humanos (Equipos Personas, Comunicación, Sensibilización y Comité de empresa)</p>	<p>La comisión de igualdad mecanismo empleados para garantizar la información a todo el personal de la entidad</p>	<p>Estadística anual de disfrute de medidas de conciliación desagregada por sexos.</p>
<p>1.3 Informar a todas las personas de la entidad sobre sus derechos como padres y madres, especialmente tras la entrada en vigor de la ampliación de la duración del permiso de paternidad para fomentar la utilización de los permisos parentales y la corresponsabilidad en el cuidado y educación</p>	<p>Equipos Personas, Sensibilización y Comunicación</p>	<p>A partir de la firma del Plan</p>	<p>Humanos (Equipos Personas, Comunicación, Sensibilización y Comité de empresa)</p>	<p>La comisión de igualdad mecanismo empleados para garantizar la información</p>	<p>Elaborar anualmente una estadística de disfrute de estas medidas en relación con el total</p>

## COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

### Objetivo general

Tomar conciencia de la importancia de asumir la igualdad de género como una cuestión de justicia social que nos lleve a un cambio de actitudes que favorezca un cambio de conducta dirigido a eliminar la tradicional diferencia en la asignación de roles a mujeres y hombres.

**Objetivo específico 1:** Asegurar que la comunicación interna y externa de la entidad promueve una imagen igualitaria de mujeres y hombres

ACCIONES	RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN	RECURSOS	METODOLOGIA	INDICADORES
1.1 Formar y sensibilizar al Equipo de Comunicación (voluntariado y personas técnicas) en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje tanto gráfico como audiovisual	Equipo Personas	Primer semestre 2021	Humanos (Comisión de Igualdad y Equipo Personas) y económicos (Planes de formación)	Organización y desarrollo del curso	Nº de personas desagregadas por sexo formadas en relación al total.
1.2 Adoptar un manual de comunicación no sexista que homogenice los criterios de uso del lenguaje en la entidad	Equipo Comunicación	A la firma del plan	Humanos (Comisión de Igualdad, Equipo, Comunicación, Secretaría Gral. Dirección, responsables equipos)	Revisión y adaptación de manuales ya existentes a la realidad de CDZ	Verificación de su ejecución
1.3 Revisar y corregir, en su caso, el lenguaje, imágenes, texto y contenidos de las comunicaciones externas (web, folletos, memorias anuales, etc.) para que no contengan términos imágenes o estereotipos sexistas.	Equipo Comunicación	Anual	Humanos (Equipo, Comunicación, Administración y gestión; Secretaría Gral. Dirección, Responsables equipos)	Revisión periódica por parte de la comisión de igualdad	Nº y porcentaje de documentos revisados

**Objetivo específico 2: Difundir una cultura de entidad comprometida con la igualdad, sensibilización a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades**

ACCIONES	RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN	RECURSOS	METODOLOGIA	INDICADORES
----------	-------------	-----------------	----------	-------------	-------------

2.1 Informa y sensibilizar a todas las personas de la entidad, en materia de igualdad, a través de los medios disponibles	Equipos Sensibilización, Comunicación	Anual	Humanos (Equipos Sensibilización, Comunicación)	Definición de los medios a utilizar para la difusión, así como el formato y periodicidad	Nº de informaciones publicadas
2.2 Reflejar en la memoria anual el plan de igualdad, informando del mismo, de su estado de ejecución y de sus resultados	Equipo Comunicación	Anual	Humanos (Equipos Sensibilización, Comunicación, responsables de equipos)	Elaborar informe para la memoria anual	Inclusión memoria anual
2.3 Editar el plan de igualdad y realizar difusión del mismo según los medios disponibles	Equipo Comunicación	Anual	Equipo de Comunicación	Definición de los medios a utilizar para la difusión, así como el formato y periodicidad	Alcance de la edición del plan
2.4 Informar sobre el desarrollo y resultados del plan de igualdad incluyendo la evolución de los indicadores de igualdad	Comisión de Igualdad	Anual	Dirección, Secretaría Técnica, Equipo Comunicación, Comisión de igualdad	Definición de los medios a utilizar para la difusión, así como el formato y periodicidad	Difusión realizada y test de impacto de sensibilización conseguido.

## **SALUD LABORAL – PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

### **Objetivo general**

**Objetivo específico 1:** Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral y herramientas de P.R.L. con el fin de adaptarlas a las necesidades físicas, biológicas y sociales del personal de la entidad

<b>ACCIONES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>METODOLOGIA</b>	<b>INDICADORES</b>
1.1 Revisar el protocolo de salud laboral incorporando la perspectiva de género y adoptar, si es necesario, las modificaciones necesarias	Equipo Personas	Anual	Equipo Personas Comisión de Igualdad Comité Seguridad y Salud	Analizar junto con la Comisión de Igualdad el protocolo.	Nº de modificaciones realizadas en base al análisis
1.2 Considerar las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos, como en el estudio e investigación generales en materia de riesgos laborales, incluidos los psicosociales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo	Equipo Personas	Anual	Equipo Personas Comisión de Igualdad	Analizar junto con la Comisión de Igualdad el protocolo.	Revisar los índices de siniestralidad desagregados por sexo y su posible relación vinculada al sexo de la persona
Elaborar informe de siniestralidad por sexos y categorías	Equipo Personas - Administración y Gestión	Anual	Equipo Personas, Administración y Gestión		Disponer de un informe de siniestralidad por sexos y categorías

**Objetivo específico 2: Elaborar y difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo**

<b>ACCIONES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>METODOLOGIA</b>	<b>INDICADORES</b>
-----------------	--------------------	------------------------	-----------------	--------------------	--------------------

<p><b>2.1</b> Difundir las medidas adoptadas por la entidad para la prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo</p>	<p>Equipo personas / Equipo Comunicación</p>	<p>Anual</p>	<p>Secretaría Técnica, Equipos personas, comunicación y sensibilización</p>	<p>Definición de los medios a utilizar para la difusión, así como el formato y periodicidad</p>	<p>Número de campañas de difusión realizadas y test de impacto de sensibilización conseguido.</p>
<p><b>2.2</b> Realizar cursos de formación sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo a las personas que gestionen equipos, así como a equipo directivo y mandos intermedios</p>	<p>Equipo personas</p>	<p>Anual</p>	<p>Humanos (Equipo personas) Económicos (Plan de formación)</p>	<p>Organización y desarrollo de los cursos.</p>	<p>Número y porcentaje de cursos realizados en relación con el número de cursos programados. Nº de personas desagregadas por sexo formadas en relación al total. Test de seguimiento del nivel de sensibilización conseguido con los cursos.</p>

## 6.7 - Procedimiento de modificación y procedimiento de resolución de las posibles discrepancias en su aplicación, seguimiento, evaluación o revisión

El seguimiento y evaluación del Plan lo realizará una Comisión de Seguimiento y evaluación creada para interpretar el contenido y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas, así como de las necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución y de las modificaciones necesarias para asegurar.

Las partes firmantes del Presente Plan de Igualdad acuerdan la creación de una Comisión de seguimiento para interpretar y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados, y de las acciones programadas, así como los procedimientos de modificación, y solución de las posibles discrepancias en su aplicación, seguimiento, evaluación o revisión (Artículo 9, punto 5 del Real Decreto 901/2020). Dicha Comisión estará constituida con carácter paritario por cuatro personas representantes de la entidad y cuatro personas representantes legales de los trabajadores, sujeto a posibles cambios a la hora de poner en marcha el Plan de Igualdad estará formada por:

- Cristina García
- José M<sup>o</sup> Galdo
- Carlos Gomez Bahillo
- Pilar Labrador
- Alba Monaj
- Nuria Espeleta
- Inmaculada García
- M<sup>o</sup> Mar López

Una de las personas vocales actuará como responsable-coordinador ante las partes facilitando una dirección de correo electrónico a la que puedan hacerse las comunicaciones.

### Atribuciones generales de la Comisión de Seguimiento

- Interpretación del presente Plan de Igualdad
- Seguimiento de la aplicación
- Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de igualdad. En estos casos será preceptiva, según se acuerda por ambas partes, la intervención de la Comisión, con carácter previo a acudir a la jurisdicción competente. En el anexo que se acompaña se establece el registro de requerimiento y el de resolución que utilizará la comisión para hacer más ágil el conocimiento y resolución de los conflictos que se planteen.
- Desarrollo de los preceptos que los negociadores del este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones y/o adaptaciones y modificaciones que resulten necesarias.
- Conocimiento anual (en función de los pactado) de los compromisos acordados y del grado de implementación de los mismos.
- Dados los recientes cambios legislativos en materia de igualdad, esta Comisión se compromete a revisar todas las partes del Plan con el objetivo de actualizar y desarrollar todos los aspectos necesarios de acuerdo a la ley vigente.

### Atribuciones específicas de la Comisión de Seguimiento

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

## Funcionamiento

La Comisión se reunirá como mínimo dos veces al año, con carácter ordinario, así como, podrán celebrarse reuniones extraordinarias por iniciativa de una de las partes, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas será necesaria la disposición, por parte de la Entidad, de los resultados de las acciones establecidas en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las acciones con la periodicidad correspondiente.

En base a la evaluación realizada, la Comisión de seguimiento y evaluación formulará propuestas de mejora y los cambios que pudieran incorporarse y que quedarán reflejados en la ficha correspondiente control de modificaciones que se acompaña.

REGISTRO	RESPONSABLE	PERIODICIDAD	FORMATO	CONTENIDO
Acta de la reunión de la Comisión de seguimiento y evaluación	Comisión Permanente Comisión de seguimiento y evaluación	Semestral	Informático	Acta
Requerimientos	Comisión de seguimiento y evaluación	Trimestral	Informático/Papel	Acta
Soluciones requerimientos	Comisión de seguimiento y evaluación	Trimestral	Informático/Papel	Acta
Informe de evaluación y seguimiento	Comisión de seguimiento y evaluación	Anual	Informático	Memoria
Modificaciones	Comisión de seguimiento y evaluación	Trimestral	Informático/Papel	Acta





	<b>CÁRITAS DIOCESANA ZARAGOZA</b>	<b>Nº:</b> <b>FECHA:</b>
<b>REGISTRO DE SOLUCIÓN</b>		

<b>RECLAMANTE:</b>	
<b>PERSONAL TÉCNICO:</b>	<b>PERSONAL VOLUNTARIO :</b>
<b>OTRO:</b>	
<b>DESCRIPCIÓN DEL REQUERIMIENTO</b>	
Empty space for description	
<b>Recibida por:</b>	<b>Fecha:</b>
<b>CIERRE (COMPROBACION DE LA RESOLUCIÓN DEL PROBLEMA)</b>	
Empty space for closure	
<b>Realizado por:</b>	<b>Fecha:</b>

**Firmado:**

**Enterado:**



## **Cuestionario técnico sobre igualdad de género en la entidad**

### **(Personal laboral)**

(Este cuestionario permite conocer a nivel general el grado de igualdad de género de la entidad, así como si la entidad favorece más a algún sexo en concreto)

**1. Existe algún tipo de compromiso formal y por escrito, por parte de la dirección de la entidad, en donde se manifieste la igualdad de género como principio estratégico para la entidad?** *(Por ejemplo en el plan estratégico, en la definición de su misión, visión y valores, en su memoria de actividades, en su página web, etc...)*

A. Si

B. No

**2. ¿Existe una proporción equilibrada entre sexos en la plantilla?.**

*(Se considera afirmativo si ninguno de los dos sexos representa menos del 40% o más del 60%)*

A. Sí (relación 40/60)

B. Hay más hombres (Más del 60%)

C. Hay más mujeres (Más del 60%)

**3. ¿Cómo es la distribución de mujeres y hombres por departamentos?**

**3.1. Departamento de Gestión y administración**

A. Igual (relación 60/40)

B. Más mujeres

C. Más hombres

**3.2. Departamento de Comunicación**

A. Igual (relación 60/40)

B. Más mujeres

C. Más hombres

**3.3. Departamento de sensibilización**

A. Igual (relación 60/40)

B. Más mujeres

C. Más hombres

**3.4. Departamento de Intervención social**

A. Igual (relación 60/40)

B. Más mujeres

C. Más hombres

**3.5. Departamento de Procesos de animación comunitaria**

A. Igual (relación 60/40)

B. Más mujeres

C. Más hombres

**3.6. Departamento Personas**

A. Igual (relación 60/40)

B. Más mujeres

C. Más hombres

**4. ¿Cómo es la distribución de mujeres y hombres por puestos?**

**4.1. Servicios generales (mantenimiento, limpieza, seguridad, logística...)**

A. Igual (relación 60/40)

B. Más mujeres

C. Más hombres

**4.2. Puestos administrativos (auxiliares / secretariado)**

A. Igual (relación 60/40)

B. Más mujeres

C. Más hombres

**4.3. Puestos técnicos (de todos los departamentos)**

A. Igual (relación 60/40)

B. Más mujeres

C. Más hombres

**4.4. Puestos de mandos intermedios**

A. Igual (relación 60/40)

B. Más mujeres

C. Más hombres

**4.5. Puestos directivos**

A. Igual (relación 60/40)

B. Más mujeres

C. Más hombres

**4.6. Comité de empresa**

A. Igual (relación 60/40)

B. Más mujeres

C. Más hombres

**5. Se utiliza lenguaje no sexista en la elaboración y redacción de comunicación interna y externa de la entidad (documentos internos, página web, folletos informativos, correos electrónicos...)**

- A. Sí, en todos
- B. Sí, en algunos
- C. No

**6. Las personas que intervienen en los procesos de selección ¿tienen formación en igualdad de oportunidades?**

- A. Sí, todas
- B. Algunas
- C. Ninguna

**7. En los procesos de selección que se realizan en la entidad ¿se aseguran candidaturas paritarias (mismo número de candidaturas masculinas/ femeninas)?**

- A. Sí, para todos los puestos vacantes
- B. En algunos casos en donde se comprueba menor representación de un sexo.
- C. No

**8. En los procesos de selección, las pruebas, entrevistas, test, cuestionarios, etc... ¿la valoración se realiza en base a procedimientos que midan las competencias de la persona de forma objetiva?**

- A. Sí, se puntúa cada candidatura en base a criterios definidos y totalmente objetivos
- B. Se intenta, pero hay un componente subjetivo en el proceso
- C. No se tiene en cuenta, la selección se realiza en base a la percepción general en la entrevista personal

**9. ¿Los contratos con carácter temporal de la entidad recaen más en los hombres o en las mujeres?.**

A. Existe una proporción similar de la contratación temporal entre hombres y mujeres de la institución (40%-60%)

B. Las mujeres representan más del 60% de los contratos temporales

C. Los hombres representan más del 60% de los contratos temporales

**10. ¿Los contratos con carácter indefinido recaen más en los hombres o en las mujeres?**

A. Existe una proporción similar en la contratación indefinida entre ambos sexos (40%-60%)

B. Más del 60% de la contratación indefinida recae en los hombres

C. Más del 60% de la contratación indefinida recae en las mujeres

**11. ¿Existe algún puesto de trabajo/ocupación en la que sólo haya contratados hombres?**

A. Sí

B. No

**12. ¿Existe algún puesto de trabajo/ocupación en la que sólo haya contratadas mujeres?**

A. Sí

B. No

**13. Política salarial: en la entidad ¿la retribución media mensual de los hombres es igual que la retribución media mensual de las mujeres?**  
*(Se calcula de la siguiente manera: Sumar todas las retribuciones percibidas en el año, dividiéndolas por el número de días de permanencia del trabajador o trabajadora, para multiplicarlas por 30 días. Sumadas las cantidades de todos los trabajadores, de una parte, y de las trabajadoras de otra, se dividen por el número de éstos y éstas, obteniéndose el promedio de retribución mensual por sexos.)*

A. Sí

B. No, la retribución media de las mujeres es menor

C. No, la retribución media de los hombres es menor

**14. Si se suma el valor total de los complementos salariales y los incentivos de las personas que trabajan en la institución ¿mujeres y hombres reciben la misma cantidad?**

*(Se entiende por compensación extra salarial todo lo que se añade al salario bruto: comisiones, incentivos, pago en especie, dietas, coche de empresa, móvil, productividad, horas extra, etc.)*

A. Sí

B. No, el valor de los incentivos y complementos es menor en la mujeres

C. No, el valor de los incentivos y complementos es menor en los hombres

**15. ¿Cómo es la distribución salarial entre mujeres y hombres por tramos de retribución?**

**15.1. Menos de 7.200 € brutos/anuales**

A. Igual (relación 60/40)

B. Más mujeres

C. Más hombres

**15.2. Entre 7.200 y 12.000 € brutos/anuales**

A. Igual (relación 60/40)

B. Más mujeres

C. Más hombres

**15.3. Entre 12.001 y 14.000 € brutos/anuales**

A. Igual (relación 60/40)

B. Más mujeres

C. Más hombres

**15.4. Entre 14.001 y 18.000 € brutos/anuales**

A. Igual (relación 60/40)

B. Más mujeres

C. Más hombres

**15.5. Entre 18.001 y 24.000 € brutos/anuales**

A. Igual (relación 60/40)

B. Más mujeres

C. Más hombres

**15.6. Entre 24.001 y 30.000 € brutos/anuales**

- A. Igual (relación 60/40)
- B. Más mujeres
- C. Más hombres

**15.7. Entre 30.001 y 36.000 € brutos/anuales**

- A. Igual (relación 60/40)
- B. Más mujeres
- C. Más hombres

**15.8. Entre 36.001 y 45.000 € brutos/anuales**

- A. Igual (relación 60/40)
- B. Más mujeres
- C. Más hombres

**15.9. Más de 45.001 € brutos/anuales**

- A. Igual (relación 60/40)
- B. Más mujeres
- C. Más hombres

**16. Si en los cuatro últimos años ha habido promociones en la entidad ¿Cuál ha sido su distribución?**

- A. Por igual (60/40)
- B. Más hombres
- C. Más mujeres

**17. El proceso de promoción en la entidad es:**

A. Abierto: se comunica a toda la plantilla para que se presenten candidaturas voluntarias para la promoción

B. Cerrado: la dirección de la empresa propone a la persona más adecuada para el puesto

**18. ¿El horario de la entidad garantiza la conciliación de la vida personal de las personas trabajadoras?**

*(Se considera que existe un horario conciliador -o flexibilidad horaria- si no se alarga más de las 17.00 de la tarde)*

A. Sí

B. Sí, aunque en muchas ocasiones se alarga por exceso de trabajo

C. No

**19. ¿Las reuniones de trabajo se hacen en horarios de jornada laboral y se procura no se extiendan más allá del horario de salida?**

A. Sí, se hacen en horarios adecuados a la jornada

B. La mayoría de las veces no o la reunión se extiende y no se respeta la hora de finalización de la jornada

C. Casi nunca o nunca se hace en horario de jornada laboral

**19. ¿Las reuniones de trabajo se hacen en horarios de jornada laboral y se procura no se extiendan más allá del horario de salida?**

A. Flexibilidad de entrada y salida

B. Teletrabajo

C. Reducciones de jornada (más allá de las establecidas por ley)

D. Permisos retribuidos para cuidado de menores y personas a su cargo

E. Sólo las establecidas por ley

F. Ninguna

G. Otras

**21. El número de horas de formación recibidas el año pasado, distribuidas por sexo:**

- A. Es equilibrado (relación 60/40) entre hombres y mujeres
- B. Es mayor en el caso de los hombres
- C. Es mayor en el caso de las mujeres

**22. El número de personas que impartieron formación el año pasado, distribuidos por sexo:**

- A. Es equilibrado (relación 60/40)
- B. Es mayor en el caso de los hombres
- C. Es mayor en el caso de las mujeres

**23. ¿Se ha realizado en los últimos cuatro años alguna formación en materia de igualdad?**

- A. Sí
- B. No

**24. La mayoría de la formación de la entidad es:**

- A. De carácter voluntario y fuera de la jornada laboral
- B. De carácter voluntario dentro de la jornada laboral
- C. Obligatoria dentro de la jornada laboral
- D. Obligatoria fuera de la jornada laboral
- E. Mixta, mitad dentro de jornada laboral, mitad fuera de jornada

**25. ¿Qué tipo de jornada tiene la institución?**

- A. Jornada partida
- B. Jornada continuada
- C. Jornada flexible

**26. Culturalmente en la entidad, ¿se premia o se penaliza la presencia en el trabajo una vez finalizada la jornada laboral?.**

A. Se tiene en cuenta la presencia de las personas

B. Se tiene en cuenta el cumplimiento de objetivos

**27. ¿Dispone la entidad de protocolo de actuación en caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo?**

A. Sí

B. No

**28. ¿Se ha informado al personal sobre la política de prevención del acoso sexual o acoso por razón de sexo en la entidad?**

A. Sí

B. No

**29. ¿El personal ha recibido formación sobre el acoso sexual o acoso por razón de sexo?**

A. Sí

B. No

**30. ¿Dispone la entidad de evaluación de riesgos laborales físicos, psíquicos y psicosociales?**

A. Sí

B. No

**31. En caso afirmativo la evaluación se ha realizado desde una perspectiva de género?**

A. Sí

B. No



## **Cuestionario técnico sobre igualdad de género en la entidad**

### **(Voluntariado)**

(Este cuestionario permite conocer a nivel general el grado de igualdad de género de la entidad, así como si la entidad favorece más a algún sexo en concreto)

**1. ¿Está la igualdad de género entre mujeres y hombres recogida explícitamente en los valores y principios de la entidad?** *(Por ejemplo en el plan estratégico, en la definición de su misión, visión y valores, en su memoria de actividades, en su página web, etc...)*

- A. Si
- B. No

**2. ¿Se encuentra publicada en algún espacio accesible para el voluntariado?**

- A. Si
- B. No

**3. La documentación de acogida ¿Recoge este valor?**

- A. Si
- B. No

**4. ¿Se explica al voluntariado la importancia de la igualdad de género y/o la política de igualdad de género que se desarrolla en la entidad?**

- A. Si
- B. No

**5. ¿Se incluye la igualdad de género en la formación de acogida del voluntariado?**

- A. Si
- B. No

**6. ¿Participa el voluntariado en actividades formativas con este contenido?**

- A. Sí
- B. No

**7. ¿Existe una proporción equilibrada entre sexos en el voluntariado?.**

*(Se considera afirmativo si ninguno de los dos sexos representa menos del 40% o más del 60%)*

- A. Sí (relación 40/60)
- B. Hay más hombres
- C. Hay más mujeres

**8. ¿Cómo es la distribución de voluntariado por departamentos?**

**8.1. Consejo**

- A. Igual (relación 60/40)
- B. Más mujeres
- C. Más hombres

**8.2. Comisión permanente**

- A. Igual (relación 60/40)
- B. Más mujeres
- C. Más hombres

**8.3. Departamento de Gestión y administración**

- A. Igual (relación 60/40)
- B. Más mujeres
- C. Más hombres

**8.4. Departamento de Comunicación**

- A. Igual (relación 60/40)
- B. Más mujeres
- C. Más hombres

**8.5. Departamento de sensibilización**

- A. Igual (relación 60/40)
- B. Más mujeres

C. Más hombres

**8.6. Departamento de Intervención social**

A. Igual (relación 60/40)

B. Más mujeres

C. Más hombres

**8.7 Departamento jurídico**

A. Igual (relación 60/40)

B. Más mujeres

C. Más hombres

**8.8. Departamento de Procesos de animación comunitaria**

A. Igual (relación 60/40)

B. Más mujeres

C. Más hombres

**8.9. Departamento Personas**

A. Igual (relación 60/40)

B. Más mujeres

C. Más hombres

**9. ¿Hay actividades que realizan en mucha mayor medida las voluntarias que los voluntarios?**

A. Sí, la mayoría

B. Sí, en algunos casos

C. No

**10. ¿Hay actividades que realizan en mucha mayor medida los voluntarios que las voluntarias?**

A. Sí, la mayoría

B. Sí, en algunos casos

C. No

**11. ¿Existe alguna actividad en la que sólo haya voluntarios?**

A. Sí

B. No

**12. ¿Existe alguna actividad en la que sólo haya voluntarias?**

A. Sí

B. No

**13. ¿Consideras que los desequilibrios, si los hay, pueden estar influenciados por estereotipos o roles de género? (por ejemplo que hombres y mujeres tengamos habilidades distintas?)**

A. Sí, en la mayoría de los casos

B. Sí, en algunos casos

C. No, nunca

**14. ¿Quién determina a qué actividad se va a dedicar cada persona voluntaria?**

A. Generalmente la entidad según sus necesidades

B. Generalmente la propia persona voluntaria según sus intereses

C. Generalmente ambos de común acuerdo

**15. ¿Participa de forma equilibrada el voluntariado en las diferentes actividades formativas?**

A. Sí, en todas

B. Sí, en algunas

C. No

**16. ¿Desarrollan voluntarias y voluntarios funciones de responsabilidad en la misma medida?**

A. Por igual (relación 60/40)

B. Más mujeres

C. Más hombres

**17. ¿Juega la formación que reciben en la entidad algún papel en la situación anterior?**

A. Sí, en todas

B. Sí, a veces

C. No

**18. Se utiliza lenguaje no sexista en la elaboración y redacción de comunicación interna y externa del voluntariado (documentos internos, página web, folletos informativos, correos electrónicos...)**

A. Sí, en todos

B. Sí, en algunos

C. No

**19. ¿Se utilizan términos inclusivos, o los términos en masculino y femenino, para visibilizar tanto a las voluntarias como a los voluntarios?**

A. Sí, siempre

B. Sí, a veces

C. No

**20. ¿Los mensajes reproducen ideas estereotipadas sobre los papeles de las mujeres y de los hombres en relación a la acción voluntaria?**

A. Sí, siempre

B. Sí, a veces

C. No

**21. Respecto a la imagen, ¿es representativa de nuestro voluntariado?**

A. Sí, siempre

B. Sí, a veces

C. No

**22. ¿Quién asume el protagonismo en las escenas?**

A. Voluntarias y voluntarios por igual (60/40)

B. Más ellas que ellos

C. Más ellos que ellas

**23. ¿Qué representan las imágenes?**

A. Las voluntarias aparecen en tareas consideradas femeninas

B. Los voluntarios realizan tareas consideradas masculinas

C. Aparecen colaborando o trabajando en equipo

**24. ¿El protocolo de acoso sexual o de acoso por razón de género incluye a las personas voluntarias en su ámbito de aplicación de forma explícita?**

A. Sí

B. No

**25. ¿Se ha informado al voluntariado sobre la política de prevención del acoso sexual o del acoso por razón de género en la entidad?**

A. Sí

B. No

**26. ¿Han recibido formación sobre el acoso sexual o el acoso por razón de género?**

A. Sí

B. No

**27. ¿Se ha incluido al personal voluntario en la evaluación de riesgos laborales físicos, psíquicos y psicosociales?**

A. Sí

B. No



**Cuestionario técnico de detección de estereotipos de género  
(Personal laboral y voluntariado)**

Marca lo que corresponda

Voluntaria

Trabajadora

Voluntario

Trabajador

***A continuación tienes una serie de preguntas en las que te pedimos que marques la opción que consideras más realista.***

**1. El sector en el que trabaja la entidad es un sector:**

- A. Masculinizado (alta proporción de hombres)
- B. Feminizado (alta proporción de mujeres)
- C. Equilibrado.

**2. En tu opinión ¿ existe una idea generalizada de que los hombres y las mujeres tienen distintas capacidades y habilidades.**

- A. Sí, en general
- B. No, en general

**3. En tu opinión ¿crees que en la entidad hay funciones tanto a nivel laboral como de voluntariado claramente feminizadas? (Alta proporción de mujeres)**

- A. Sí
- B. No

**4. Y al revés ¿hay funciones tanto a nivel de voluntariado como laboral claramente masculinizadas (Alta proporción de hombres)**

- A. Sí

B. No

**5. Los perfiles de competencias de la entidad para algunas funciones tanto a nivel laboral como de voluntariado, ¿ están más masculinizados (fuerza física, competitividad...) y para otros más feminizados (amabilidad, empatía, comprensión...)**

A. Sí

B. No

**6.¿Piensas que existe una creencia generalizada en la entidad de que las mujeres están más interesadas en lo privado (cuidado de hijos/as, casa, familia) que en lo público ( Liderazgo, poder, promoción...)**

A. Sí

B. No

**7. ¿Crees que hay una opinión generalizada en la entidad de que las mujeres no están demasiado interesadas en realizar funciones de responsabilidad tanto a nivel laboral como de voluntariado?**

A. Sí

B. No

**8. ¿Crees que la entidad considera que aquellas funciones tanto de voluntariado como laborales que requieren realizar viajes y desplazamientos se adaptan más al perfil masculino?**

A. Sí

B. No

**9. ¿Crees que las funciones y departamentos altamente feminizados están, en general, peor retribuidos que los masculinizados o mixtos.?**

A. Sí

B. No

**10. Según tu opinión, los contratos a tiempo parcial los solicitan mayoritariamente:**

- A. Los hombres
- B. Las mujeres
- C. Ambos por igual

**11. ¿Piensas que la jornada reducida es solicitada mayoritariamente por mujeres?**

- A. Sí, en general
- B. No, en general

**12. ¿Crees que la jornada reducida puede conllevar menos compromiso e implicación con la entidad?**

- A. Sí, en general
- B. No, en general

**13. ¿Crees que en la entidad hay una opinión generalizada de que las medidas de conciliación laboral/personal son fundamentalmente para las mujeres.**

- A. Sí
- B. No
- C. Si, en ocasiones

**14. ¿Quiénes crees que se acogen mayoritariamente a una excedencia o dejan el voluntariado para el cuidado de hijas e hijos?**

- A. Los hombres
- B. Las mujeres
- C. Ambos por igual

**15. Según tu opinión, la decisión de acogerse a una excedencia o abandonar el voluntariado por cuidado de personas mayores las toman mayoritariamente:**

- A. Los hombres
- B. Las mujeres
- C. Ambos por igual

**16. ¿En la entidad resulta extraño que un hombre solicite jornada reducida, pida excedencia o deje el voluntariado para el cuidado de familiares?**

- A. Sí, en general
- B. No, en general
- C. Si, en ocasiones

**17. Las funciones de responsabilidad tanto a nivel laboral como de voluntariado, a igual cualificación, ¿crees que tiene más probabilidad de que las desempeñe un hombre que una mujer?**

- A. Sí, en general
- B. No, en general
- C. Sí, en ocasiones

**18. ¿Crees que las funciones de mayor responsabilidad en la entidad están desempeñadas mayoritariamente por hombres?**

- A. Sí, en general
- B. No, en general

**19. Las personas que realizan la selección de personal o la asignación del voluntariado ¿tienen ¿formación en igualdad suficiente para detectar estereotipos de género?**

- A. Sí
- B. No

**20. ¿Crees que la entidad ha tomado medidas para que haya más mujeres en los ámbitos donde están menos representadas?**

- A. Sí
- B. No
- C. Alguna vez

**21.- Y a la inversa ¿crees que la entidad ha tomado medidas para que haya más hombres desempeñando funciones en los ámbitos donde están menos representados?**

- A. Sí
- B. No
- C. Alguna vez

**22. En el organigrama de la entidad ¿la mayoría de las desarrollan las funciones de menor responsabilidad?**

- A. Sí
- B. No
- C. NS/NC

**22. En la comunicación visual de la entidad ¿aparecen imágenes de roles de género estereotipados?**

- A. Sí, en general
- B. Sí, a veces
- C. No, en general

**23. A los cursos de liderazgo (gestión de equipos, de recursos humanos, motivación social y laboral, etc.) dirigidos tanto a personal laboral como voluntariado ¿crees que asisten más hombres que mujeres?**

- A. Sí, en general
- B. No, en general
- C. Asisten por igual

**24. ¿Crees que la organización del tiempo en la entidad hace que las personas tanto a nivel de voluntariado como laboral con responsabilidades familiares (cuidado de hijos/as o mayores) tengan más dificultad para asistir a reuniones, formación etc. ¿**

- A. Sí, en general
- B. No, en general
- C. A veces

**25. Cuando una mujer se queda embarazada ¿crees que este hecho repercute en su labor de voluntariado o en su labor profesional?**

A. Sí, en negativo

B. Sí, en positivo

C. No, ni en positivo ni en negativo



## **Acta de constitución de la comisión de igualdad para la negociación del plan de igualdad de**

### **CÁRITAS DIOCESANA DE ZARAGOZA**

En Zaragoza, a 16 de noviembre a las 17 horas, se reúnen, de manera telemática, las personas relacionadas a continuación para constituir la Comisión de Igualdad de **Cáritas Diocesana de Zaragoza**

#### **Reunidos**

##### **I. -Por la Comisión permanente**

- D. Carlos Gómez Bahillo (Director CDZ)
- D<sup>a</sup>. Cristina García Uriel (Secretaria Gral. Técnica)
- D<sup>a</sup>. Pilar Labrador Lanau (Tesorera y representante voluntaria Gestión y Administración)
- D. José M<sup>a</sup> Galdo Gracia (Responsable voluntario Equipo personas)

##### **II.- Por la parte del personal laboral y personal voluntario**

- D<sup>a</sup>. Alba Monaj Clemente (Representante órganos trabajadores/Comité de empresa/Delegadas)
- D<sup>a</sup>. Sofia de Miguel (Representante elegida trabajadores)
- D<sup>a</sup>. Julieta Lastra (Voluntaria intervención familiar-visión territorio)
- D. Rafael López-Melus Marzo (Voluntario intervención especializada)

#### **EXPONEN**

**PRIMERO.** Que de conformidad con lo dispuesto en la Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres todas las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en todos los ámbitos y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

**SEGUNDO.** Todas las partes se reconocen mutuamente la capacidad suficiente para obligarse en el presente acto y el deber de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres en Cáritas diocesana de Zaragoza

## ACUERDAN

### **PRIMERO. Constitución**

Para la correcta implementación del Plan de Igualdad de todo el personal de la citada entidad y con el fin de garantizar que el proceso de ejecución del mismo sea un Documento de consenso y representativo de todas partes, la Comisión de Igualdad se configura procurando un equilibrio social y de género, teniendo representación tanto la Dirección como el personal voluntario y técnico a través de sus respectivos representantes.

La Comisión de Igualdad de Cáritas Diocesana de Zaragoza se constituye formando parte de su composición las personas indicadas anteriormente, asumiendo la presidencia de la citada Comisión D. Carlos Gómez Bahillo, siendo secretario y coordinador de la elaboración del Plan D. José M<sup>a</sup> Galdo Gracia.

### **SEGUNDO. Reuniones**

Esta comisión de igualdad se reunirá periódicamente cuantas veces fuera pertinente, levantándose acta donde se recogerán los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la siguiente reunión.

La convocatoria y coordinación de las reuniones corresponderá a D. José M<sup>a</sup> Galdo Gracia con una antelación mínima de cinco días naturales.

En el escrito de convocatoria deben aparecer los puntos del orden del día que se tratarán, así como adjuntar la documentación necesaria.

Para la válida constitución de la Comisión a efectos de la celebración de reuniones, deliberaciones y toma de acuerdos, se requerirá la presencia del 75 % al menos de la representación de cada parte.

### **TERCERO. Funciones**

Las funciones de esta comisión de igualdad será la aprobación y elaboración del Plan de Igualdad, para lo que se establecerán plazos de negociaciones, fases y metodología de acuerdo con lo establecido en la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo** y el **Real Decreto-Ley 6/2019 de 1 de marzo**.

### **QUINTO. Acuerdos**

Los acuerdos de la Comisión en el caso de que no exista unanimidad serán por consenso y en su defecto se alcanzarán con el voto favorable de las tres quintas partes de las personas miembros de la Comisión, siendo vinculantes para todas ellas. Y para que así conste, las partes, en la representación que ostentan, firman el presente documento en señal de aceptación y fiel cumplimiento del contenido del mismo.

Como prueba de la conformidad con lo establecido en las presente acta, todas las partes la suscriben en el lugar y fecha señalados al comienzo de la misma.



Zaragoza, 14 de febrero de 2020

Estimado socio y/o voluntario:

Desde la celebración de la pasada asamblea, una de las líneas prioritarias aprobadas y en las que estamos trabajando es: *"Mejorar la planificación, estructura y organización de la institución al servicio de la misión, visión y valores. Impulsar los valores identitarios en la institución. Revisar y definir procesos internos, clarificar roles (funciones y responsabilidades) de todos los agentes, funcionamiento común de las Cáritas Parroquiales"*. En este párrafo se enuncian titulares de gran dimensión. De hecho en el último año se han ido dando pasos (en parte con el apoyo de una Consultora) para mejorar la adaptación de la organización a los nuevos tiempos y responder a los requerimientos que la administración está exigiendo a las instituciones y la obligación que tenemos de cumplir con las exigencias normativas que se van implantando.

Desde Dirección, a propuesta de la Comisión Permanente y con la aprobación del Consejo, el pasado mes de diciembre, se ha impulsado la creación de una Comisión Delegada de la Permanente que trabaje en la adaptación de Cáritas hacia un sistema de gestión integrado que englobe los siguientes temas, a continuación te exponemos algunos de los grandes temas que vamos a ir trabajando a lo largo de este año 2020:

- Revisión de Estatutos y funcionamiento de los órganos colegiados

Se plantea crear un grupo de trabajo liderado inicialmente por el consiliario, director y responsable de la Comisión Jurídica de Cáritas para ir recogiendo los artículos a actualizar o desarrollar, de acuerdo con el momento actual y futuro como Cáritas. Los actuales estatutos datan de 1995 y han quedado obsoletos en gran parte del articulado.

- Modelo de Gestión por Procesos

Se tratará de identificar los diferentes procesos de trabajo que existen en nuestra Cáritas (mapa de procesos) tratando de sistematizar y recoger de forma ordenada lo que hacemos. Esto nos aportará claridad, y facilitará la transmisión de funciones y tareas en los agentes (técnicos y voluntarios). Para ello, se irán creando grupos de trabajo a partir de comisiones específicas por áreas. Se va a empezar con el proceso de acogida y acompañamiento (que engloba a territorio y proyectos especializados).

- Plan de Igualdad

De acuerdo con la normativa (RD Ley 6/2019) se exige la implantación de un Plan de Igualdad, antes de marzo de 2021 por lo que nos obliga a diseñarlo e implantarlo a lo largo de este año. Por ello, la Comisión Permanente, de noviembre de 2019, consideró el tema y estableció el compromiso de desarrollar un Plan de Igualdad de oportunidades en Cáritas Diocesana de Zaragoza con un enfoque integrado que

supera el enfoque unitario de género (hombres y mujeres). Esto implica el diseño e implantación de medidas dentro de la organización que eviten cualquier tipo de desigualdad (*por razón de género, raza, orientación sexual, religión*), implantando un código de conducta que proteja a todas las personas y a la propia Cáritas como organización.

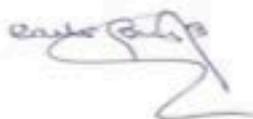
Es obligatorio informar de ello a todos los agentes de la institución, es por ello que os hacemos llegar esta carta.

Además, queremos informaros que se va a crear una Comisión de Igualdad compuesta por personas designadas desde dirección, representantes del personal laboral y voluntarios que se pondrá en marcha en este mes de febrero. Las fases de elaboración del Plan de Igualdad incluyen la realización de un diagnóstico, planificación de medidas, formación y orientaciones en el uso del lenguaje y un sistema de evaluación y seguimiento.

Como veis se pretende ir avanzando poco a poco sin perder de vista la misión de cada día junto a los más débiles desde la defensa de los derechos humanos y el desarrollo de los pueblos y territorios hasta la atención y acompañamiento personalizado de todos los que acuden a nosotros.

**La mies es mucha y a veces, los obreros no somos tantos, por lo que os solicitamos vuestra implicación para garantizar la sostenibilidad humana y el futuro de Cáritas, adaptando nuestra institución a los nuevos tiempos y exigencias normativas.**

Un fuerte abrazo



Carlos Gómez Bahillo  
Director



DÑA MARIA CRISTINA GARCIA URIEL, con DNI 17729088K, como secretaria general de Caritas Diocesana de Zaragoza, con domicilio social en Paseo Echegaray y Caballero, 100 de Zaragoza y CIF R5000894E

**CERTIFICA:**

El acuerdo de aprobación de elaboración del Plan de Igualdad en Caritas Diocesana de Zaragoza, tomado en la sesión de Comisión Permanente del día 6 de noviembre de 2019 quedando reflejado en dicha acta como se refleja a continuación:

“Se informa de la propuesta que desde el equipo de personas se realiza con respecto a la elaboración del plan de igualdad en esta Caritas, optándose por la implantación de un plan de igualdad con enfoque integrado (no solo el enfoque de políticas de igualdad de género que regula la actual ley, sino más amplio, desde políticas de antidiscriminación -aglutinando género, discapacidad, orientación sexual, creencia, raza y edad-). Se acuerda dicha propuesta y en la próxima reunión se presentarán las fases de abordaje para iniciar la comunicación interna y la creación de una comisión de igualdad que empiece a trabajar en ello.”

Para que conste a los efectos oportunos, firmo en Zaragoza a 30 de diciembre de 2020.

M Cristina García Uriel  
Secretaria General  
Caritas Diocesana de Zaragoza

De: Cáritas Diocesana de Zaragoza [<mailto:biblioteca2@caritas-zaragoza.es>]

Enviado el: jueves, 19 de noviembre de 2020 11:51

Para: [secretaria.general@caritas-zaragoza.es](mailto:secretaria.general@caritas-zaragoza.es)

Asunto: Comunicado Plan de Igualdad



### **A la atención de consejo, trabajadores, animadores y voluntarios**

Hace varios meses se acordó desde Cáritas Diocesana de Zaragoza definir e implantar un Plan de Igualdad en toda la organización, tal y como nos exige la normativa vigente por ser empresa de más de 50 trabajadores.

La Comisión Permanente acordó, el 6 de noviembre de 2019, la elaboración de un Plan de Igualdad Integral, que fuera un reflejo de nuestra misión y, por lo tanto, recoja además de la igualdad de género, la igualdad de raza u origen, credo, accesibilidad, etc. Así mismo se pretende que sea un Plan no solo de aplicación en el ámbito laboral de los trabajadores sino que alcance a todos los agentes que formamos parte de Cáritas incluidos voluntarios, colaboradores, proveedores...

De esta forma, en febrero de 2019, se mantuvo una primera sesión informativa para los trabajadores sobre este tema, pero con la pandemia todo quedó paralizado. En estos meses ha vuelto a cambiar la normativa que regula los planes de igualdad teniendo la obligación de implantarlo en Cáritas en marzo de 2021. Como legalmente solo se solicita un Plan basado en la igualdad de género vamos a empezar por ahí, sin abandonar la pretensión y compromiso adoptado por la Comisión Permanente. El Plan ha de ser vivo y adaptado cada año tras su revisión y evaluación continua por lo que nos permitirá ir incorporando medidas de mayor alcance.

En esta semana se ha constituido la Comisión para la elaboración del plan de igualdad en la que participan trabajadores y voluntarios, representando a toda la institución. Dicha comisión va a ser la encargada de elaborar y recoger toda la información precisa (de acuerdo con las indicaciones que aporta el Ministerio para ello), empezando por un diagnóstico de la realidad actual en la institución.

Para disponer de esta foto fija, de la cual partir para poder diseñar medidas de mejora, vamos a precisar la participación de diversos técnicos y responsables voluntarios que puedan aportar la información concreta que se solicita. En estos días se enviarán las consultas que se requieren y se necesitará tener las respuestas antes del día 30 de noviembre. Os ruego colaboración y agilidad en las respuestas a quienes os toque colaborar por vuestro conocimiento específico.

Por otra parte se solicita recoger la visión que todos los agentes de la institución tenemos sobre los estereotipos de género dentro de Cáritas. Para ello se ha diseñado un cuestionario que se

va a difundir por mail (a trabajadores, consejo y animadores y voluntarios con e-mail en nuestras listas de distribución). También vamos a elaborar dicho cuestionario en formato para WhatsApp de forma que en cada equipo se difunda a los voluntarios que no dispongan de correo electrónico para que lo respondan por el móvil. Vamos a poder ir probando cauces y métodos de participación de todos, permitiéndonos recoger todas las opiniones posibles para disponer de una visión más amplia y poder plantear medidas de mejora que se ajusten más a la realidad global.

Agradezco de antemano vuestra participación y el compromiso por parte de todos, necesario para poder elaborar un Plan que recoja las opiniones y visiones de todos los agentes.

Un abrazo

Carlos Gómez Bahillo  
Director

	<b>CÁRITAS DIOCESANA ZARAGOZA</b>	Plan de Igualdad Revisión 0 Página 1 de 1
<b>ACTA – COMISIÓN DE IGUALDAD</b>		

 Ordinaria

 Extraordinaria

Número: 3/ 31.12.2020

<b>ACTA</b>	
<b>Fecha</b>	<b>31 de diciembre 2020 , 9:00 horas</b>
<b>Lugar</b>	<b>Reunión telemática vía teams</b>
<b>Asistentes</b>	Carlos Gómez, Cistina García Pilar Labrador, José M <sup>a</sup> Galdo Alba Monaj, Rafael López-Melus, Julieta Lastra (Sofía de Miguel, excusa su asistencia por vacaciones)
<b>Orden del día</b>	1. Lectura y aprobación, si procede, del acta de la reunión anterior. 2. Aprobación, si procede, del Plan de igualdad de Cáritas Diocesana de Zaragoza 3. Ruego y preguntas
<b>Desarrollo</b>	Aprobada el acta de la reunión anterior, se procede a la puesta en común y análisis del contenido elaborado por la Comisión y que corresponde a los diferentes apartados que deben conformar el Plan de Igualdad de Cáritas Diocesana de Zaragoza, quedando aprobada por unanimidad la estructura y texto definitivo del mismo que deberá ser registrado ante el organismo competente del Gobierno de Aragón en un plazo máximo de 15 días, delegándose la realización del registro en D. Carlos Gómez Bahillo.
<b>Acuerdos</b>	1. Se aprueba por unanimidad el acta de la reunión de fecha 14/12/2020 2. Se aprueba el Plan de Igualdad de Cáritas Diocesana de Zaragoza y su registro en REGCON del Gobierno de Aragón y la delegación en D. Carlos Gómez Bahillo de la realización del registro. 3. Se mantiene la convocatoria ordinaria del 25 de enero a las 17 horas

FIRMAS DE LOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN:

Carlos Gómez

Cristina García

Pilar Labrador

Alba Monaj

José M<sup>a</sup> Galdo

Julieta Lastra

Rafael López- Melus