

PLAN DE IGUALDAD



A  BISPADO
STORGA

2023



Contenido

PRESENTACIÓN	4
MARCO LEGAL	9
SUSCRIPCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	11
COMPROMISO CON EL PLAN DE IGUALDAD.....	12
ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD.....	13
Ámbito de aplicación	13
Ámbito temporal.....	13
INFORME DE DIAGNÓSTICO	14
OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD	27
OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD	28
Proceso de selección y contratación	28
Clasificación Profesional	29
Formación.....	30
Promoción Profesional.....	31
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral..	32
Seguridad, salud laboral y equipamientos	33
Infrarrepresentación femenina.....	35
Retribuciones y Auditoría Retributiva.....	35
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	36
Apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género	38
Comunicación inclusiva y no sexista	38
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	40
Comisión de Seguimiento	40
Composición	41
Funciones.....	41
Funcionamiento	42
Medios.....	43
Resolución de conflictos	43
ANEXO I: CALENDARIO DE MEDIDAS.....	45

PRESENTACIÓN

La diócesis de Astorga desarrolla su primer Plan de Igualdad con el objetivo de alcanzar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, cumpliendo así con la normativa vigente y dentro de los principios inspiradores de la concepción cristiana-católica de la persona y de la misión de la Iglesia en el mundo de hoy, al servicio de todas las personas con independencia de su género, raza, o creencia.

La diócesis es considerada una de las diócesis más antiguas de España, en la actualidad extiende su jurisdicción eclesiástica sobre las comarcas leonesas de Maragatería y El Bierzo, la orensana de Valdeorras y las zamoranas de Sanabria, La Carballeda, Valles de Benavente y parte de Aliste. A pesar de su extensión, en los últimos cincuenta años, la diócesis ha perdido alrededor de cien mil habitantes y han quedado despoblados cuarenta y cinco pequeños núcleos rurales.

Con respecto al desarrollo de su actividad es claro que debe realizarse una distinción con respecto a la demarcación y administración eclesiástica por la que el obispo se encarga de dirigir todas las parroquias que forman parte de la Diócesis, así como también formar a los futuros miembros del clero, y dar asistencia religiosa a los feligreses manteniendo los registros y libros oficiales; de aquellas desarrolladas por sus propios organismos de funcionamiento autónomo que responden a actividades concretas y relacionadas con su actividad docente, de asistencia y atención a sacerdotes mayores y seminaristas; y por último la actividad relativa a la gestión del patrimonio histórico y bienes de interés cultural.

A pesar de su extensión y complejidad, la Diócesis concentra su actividad económica, que no religiosa, en tres puntos geográficos como son Astorga, Ponferrada y A Rúa, confluyendo en algunos de ellos distintas actuaciones.

Por todo lo anteriormente expuesto se afronta el presente Plan de Igualdad concentrando las distintas actividades, a pesar de su pertenencia a diversas zonas geográficas, en atención a su organización y funcionamiento autónomo, sistema de

equiparación de puestos y diversidad de convenios colectivos, resultando cinco Organismos de Funcionamiento Autónomo Diocesano que son:

- * Colegio diocesano San Ignacio.
- * Colegio Pablo VI
- * Administración del Obispado
- * Servicio Atención Casa Sacerdotal, Seminarios y albergue.
- * Gestión de Bienes de interés histórico y cultural

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón Social	Diócesis de Astorga
NIF	R-2400001-J
Domicilio Social	Calle Carmen, 2, 24700, Astorga (León)
Forma jurídica	Entidades de Iglesia
Responsable de la entidad	
Nombre	FGA
Cargo	Vicaría General
Responsable de igualdad	
Nombre	CMD
Cargo	Ecónomo Diocesano
ACTIVIDAD	
Sector de actividad	Actividades de organizaciones religiosas
CNAE	9499
Sector de actividad	Actividades Generales de la Administración Pública

CNAE	8411
Sector de actividad	Otras actividades sanitarias
CNAE	8690
Sector de actividad	Educación
CNAE	8531, 8520, 8559
Sector de actividad	Gestión de Lugares y Edificios históricos.
CNAE	9103
Sector de actividad	Actividades de museos
CNAE	9102
Sector de actividad	Comercio al por menor de libros en establecimientos especializados
CNAE	4761
Sector de actividad	Comercio al por menor de otros productos
CNAE	4789
Sector de actividad	Alojamientos turísticos y otros alojamientos.
CNAE	5520
Convenio Colectivo	XII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública (99001355011983)
	VII Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada, sostenidas total o parcialmente con fondos públicos (99008725011994)



	Convenio Colectivo provincial de hostelería y turismo de León (24002505011979)					
	Estatuto de los Trabajadores.					
	Centros de Asistencia y Educación Infantil (99005615011990)					
Descripción de actividad	Administración eclesiástica, dirección de parroquias, formación del clero, asistencia religiosa y mantenimiento de libros y registros oficiales.					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	La dispersión geográfica se centra en tres puntos de actividad, sitios en Astorga, Ponferrada y A Rúa (Orense). En el momento de la recogida de datos del presente informe constan de alta en la seguridad social 101 trabajadores, sin contar al personal eclesiástico que por su especial naturaleza queda fuera del análisis del presente informe. Los datos analizados corresponden a todo el personal que en algún momento ha estado de alta en la Diócesis					
DIMENSIÓN						
Personas trabajadoras	Mujeres	80	Hombres	50	Total	130
Centros de trabajo	<p>Los centros de trabajo se centran geográficamente en Astorga, Ponferrada y a Rúa (Orense). A continuación se detallan los siguientes:</p> <p>Calle del Carmen, 2. 24700 Astorga.</p> <p>Calle Hermanos de La Salle, 6. 24700 Astorga.</p> <p>Plaza de la Catedral, 11. 24700 Astorga.</p> <p>Plaza Eduardo de Castro, 15. 24700 Astorga.</p> <p>Avda. Doctor Mérida Pérez, 1. 24700 Astorga.</p> <p>Plaza Seminario, 1. 24700 Astorga.</p>					

	Plaza Obispo B. Marcelo, 3. 24700 Astorga. Calle Iglesia, 1. 24740 Truchas. Calle Real, 63. 24400 Ponferrada. Avda. Compostilla, 34. 24402 Ponferrada Avda. Pablo VI, 6. 32350 A Rúa.
--	---

ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS

¿Dispone de departamento de personal?	No					
RLT Trabajadores Colegio Diocesano San Ignacio	Mujeres	2	Hombres	1	Total	3
RLT Trabajadores Colegio Pablo VI	Mujeres	2	Hombres	1	Total	3
RLT Resto de actividades y centros	Mujeres	0	Hombres	0	Total	0

MARCO LEGAL

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universal reconocido, que se ha mantenido desde su primera referencia en el Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, en el que la Unión Europea lo trató como principio fundamental y considerando que se debe integrar en todas sus políticas y acciones la igualdad entre mujeres y hombres, suprimiendo cualquier tipo de desigualdad.

La propia Constitución Española reconoce como Derechos Fundamentales la dignidad de las personas, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad (art. 10.1), la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio (art. 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (art. 15), el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (art. 18.1).

El artículo 35.1 de la Constitución incorpora a su vez el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo. Además, en su artículo 9.2, la Constitución dispone que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas. Quitar los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social. La Constitución también impone a los poderes públicos, en su artículo 10.1, el deber de proteger la dignidad de la persona que se ve afectada por tratos discriminatorios.

Y se culminó con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (en adelante la "Ley de Igualdad"), que encomienda a las empresas, como garantes de los derechos de la plantilla, "el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo" (art. 48 de la citada Ley), garantizando la dignidad, la integridad y la

igualdad de trato de toda la plantilla. Ley que la Diócesis de Astorga da cumplimiento a través de este Plan de Igualdad.

La Ley de Igualdad, en su artículo 45.1, obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato de oportunidades en el ámbito laboral, debiendo adoptar unas medidas, previamente negociadas y acordadas con la representación social, para evitar cualquier discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Por otro lado, el artículo 45.2 de la citada ley establece apunta que estas medidas *“deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral”*.

Y ya en su artículo 46, dispone que *“Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.*

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

En definitiva, la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser una prioridad de la empresa y un pilar fundamental para las relaciones laborales y para la gestión de recursos humanos.



SUSCRIPCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de Igualdad se encuentra suscrito y firmado por la representación de la empresa y por la representación laboral. Al disponer la Diócesis de centros de trabajo con representación legal de los trabajadores y otros centros sin dicha representación, se procedió conforme a lo dispuesto en el art. 5.3 párrafo 2º del RD 901/2020, invitando y promoviendo la negociación con los sindicatos más representativos a nivel nacional (CCOO y UGT), habiendo obtenido contestación positiva a dicha participación.

Así pues, en la reunión de la constitución de la Comisión negociadora, se acuerda que la misma está compuesta por un lado por integrantes de los comités de empresa existentes y por otro lado a la representación sindical de CCOO y UGT para los centros sin representación.

La composición de la Comisión Negociadora se establece del siguiente modo:

Empresa		
FJGA	Cargo	Vicario General
CMD	Cargo	Ecónomo de la Diócesis
JMCP	Cargo	Vicario Pastoral
CCG	Cargo	Oficina Técnica
Plantilla		
MVD	Cargo	RLT Colegio Pablo VI (FSIE)
PSB	Cargo	RLT Colegio San Ignacio (FSIE)
NMT	Cargo	Representante Sindical UGT
IBG	Cargo	Representante Sindical CCOO

Contando con el asesoramiento de Alter, Consultores Legales, S.L.P. por parte de la empresa.

COMPROMISO CON EL PLAN DE IGUALDAD

Es manifiesto el compromiso de la Diócesis de Astorga, que se traduce en la implicación de toda la plantilla en esta tarea obligatoria en aras de convenir este Plan de Igualdad, pero no únicamente para cumplir con la normativa vigente, sino para promover esta herramienta cuyo objetivo es mejorar el clima laboral, la calidad de vida, aumentar la productividad y optimizar todos los recursos, capacidades y características de identidad de toda la plantilla.

Esta concienciación integrada con la máxima naturalidad dentro de la convivencia laboral ha llevado a la Diócesis a desarrollar este Plan, para lo que ha sido necesario llevar a cabo un exhaustivo diagnóstico de la totalidad de la plantilla de la Diócesis, para poder, con ello, detectar cualquier posible discriminación o desigualdad y así adoptar las medidas concretas para suprimir o corregir esa situación.

La finalidad del Plan, en definitiva, es conseguir una igualdad real, evitando discriminaciones por razón de sexo, consiguiendo una igualdad de trato y oportunidades en cada nivel de la empresa, tales como promoción, selección, formación y conciliación, entre otras.

Este Plan de Igualdad, es un conjunto ordenado de medidas y acciones diseñadas para toda la plantilla, ya sean mujeres u hombres, siguiendo como principio básico la transversalidad de género en cada ámbito y nivel, desde un plano crítico, de cooperación y dialogado entre la empresa y la plantilla.

Al margen de lo expuesto, es importante resaltar que el Plan de Igualdad no es únicamente un documento sólido de análisis que busca prevenir situaciones de desigualdad o discriminación, sino que es, también, un documento dinámico, vivo, que admite variaciones a lo largo de su recorrido según así lo requieran las necesidades de la Diócesis y de la plantilla. Para ello el Plan se conforma de una fase de seguimiento y otra de evaluación, posibilitando detectar estas necesidades y actuar de conformidad con los objetivos del mismo.

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

Ámbito de aplicación

En cuanto al ámbito de aplicación del Plan de Igualdad, éste se aplicará a la Diócesis de Astorga, y a toda su plantilla. Asimismo, será de aplicación en todo el territorio nacional y a todos aquellos puntos de actividad que, en el futuro, se puedan desarrollar durante la vigencia del Plan de Igualdad.

Ámbito temporal

En cuanto al ámbito temporal para alcanzar los objetivos mediante las distintas medidas acordadas, se ha determinado su inicio a contar desde la firma del Plan de Igualdad extendiéndose su vigencia desde su registro hasta cumplir con el plazo máximo legal establecido de 4 años.

Por otro lado, tres meses antes de la finalización de la vigencia, las partes comenzarán la negociación del siguiente Plan de Igualdad, para la cual se reunirán para constituir la Comisión Negociadora.

INFORME DE DIAGNÓSTICO

Para poder definir los objetivos del presente Plan de Igualdad y establecer las medidas concretas para su consecución a fin de garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se ha desarrollado una fase de diagnóstico de la situación actual de la Diócesis de Astorga.

A tal fin, se han recabado los datos relativos a la plantilla, desagregados por sexo, tanto de la distribución por niveles profesionales, categorías y responsabilidad, de cada uno de los centros de trabajo y de las actividades desarrolladas por los organismos autónomos de funcionamiento diocesano. Se ha recabado la información cuantitativa y cualitativa respecto de las políticas de gestión de Recursos Humanos, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación, sensibilización en igualdad, todo lo relacionado con la violencia de género y la opinión de la plantilla.

Toda esta información, junto con las herramientas utilizadas para su análisis, han sido tratadas dentro de la Comisión Negociadora, y en base a las conclusiones del diagnóstico y a las carencias detectadas, en su caso, se han acordado una serie de medidas concretas con el objetivo de alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres garantizando que todos los procesos realizados en la Diócesis de Astorga integran el principio de igualdad entre sexos.

Las conclusiones del diagnóstico son las siguientes:

Selección y contratación

Una vez analizada la información cuantitativa en los procesos de selección y contratación, podemos afirmar que, sin existir una pretensión de la empresa por favorecer o fomentar la incorporación de un sexo concreto, las incorporaciones se han dado en la misma proporción de hombres y mujeres que los existentes en el total de la plantilla.

Formación

El diseño de la formación no se basa en criterios según el sexo de la persona, otorgando los cursos a criterio de las funciones del puesto de ocupación y de las puntuales necesidades de la Diócesis.

Promoción Profesional

En atención a la organización de la Diócesis, la estructura prácticamente horizontal de los puestos no permite una promoción interna más allá del ascenso al puesto de docente con función directiva. Este puesto comprende un número reducido de personas, en comparación con el total de la plantilla, por lo que la posibilidad es muy reducida.

Al margen de lo expuesto, la Diócesis garantiza un proceso de conformidad con las exigencias legales a tal efecto para con la plantilla existente y su posible promoción.

Condiciones de Trabajo

En cuanto a las condiciones de trabajo la Diócesis viene aplicando las indicaciones establecidas en el convenio en cuanto a la distribución de jornada conforme a los grupos profesionales y puestos de trabajo.

En líneas generales en todas las áreas analizadas dentro de la información cuantitativa se guarda la misma proporcionalidad que la del total general de la plantilla. De ello resulta que existe una mayor proporción de representación femenina en todos los tipos de contrato, así como en la distribución de la jornada, y en las situaciones de suspensión de la relación contractual, etc.

Por otro lado, la contratación de personal depende únicamente de las candidaturas que se presentan para cubrir un determinado puesto, de sus habilidades, aptitudes y conocimientos, en ningún caso en cuanto a su sexo.

Del análisis del registro retributivo se observa que no existe brecha salarial, posicionándose la diferencia retributiva entre mujeres y hombres en un 17,1% para un total de mujeres del 64,5%. Las diferencias en determinados puestos o rangos han sido analizadas para detectar posibles desigualdades con sesgo de género, observándose que las puntuales discrepancias responden únicamente a circunstancias excepcionales que afectan a trabajadores concretos y todo ello sustentado sobre criterios objetivos.

En cuanto al sistema de valoración de puestos de trabajo se ha observado una línea ascendente en coherencia con el sistema de puntos establecido en el profesiograma de la Diócesis.

***Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y
laboral***

El reflejo de los datos en cuanto al ejercicio corresponsable nos indica que en esta materia existe una mayor feminización, aunque no hay un gran muestreo de datos en relación con la plantilla de la Diócesis que pueda marcar significativamente estas diferencias.

Infrarrepresentación femenina

Podemos concluir, que prácticamente gran parte de los puestos de la organización se encuentran feminizados. La Diócesis no dispone de seguimiento de plantilla en cuanto al equilibrio ni promueve la ocupación de un determinado puesto por parte de un colectivo u otro, respondiendo únicamente a criterios personales, funcionales y organizativos al respecto del puesto, independientemente del género.

Prevención de Acoso sexual y por razón de sexo

Se encuentra vigente en la Diócesis de Astorga, desde el 15 de marzo de 2022, el Protocolo de prevención frente al acoso en el ámbito laboral, acordado y negociado con la Representación Legal de la Plantilla.

En la actualidad no consta ningún caso de acoso sexual o por razón de sexo.

Otras materias de análisis

Al margen de la falta de registro para realizar el análisis cuantitativo en materia de **seguridad, salud laboral y equipamientos**, se asegura que cada persona ejerza su puesto de trabajo en las mejores condiciones posibles, dentro de las opciones que ofrece cada uno de ellos.

En cuanto a la **comunicación inclusiva** la Diócesis cuida de su lenguaje haciendo referencia a colectivos o bien empleando el género neutro si bien no dispone de un protocolo de comunicación que defina estos aspectos. Aun así, se desarrollan en esta materia políticas de control con respecto a colaboradores y formadores.

Con respecto a la **violencia de género**, la Diócesis no recoge ningún programa específico, pero se encuentra en desarrollo de una política informativo-preventiva al respecto.

Por lo que respecta a la **opinión de plantilla**, se observa que existe un alto grado de predisposición en el personal encuestado para la implantación del plan de igualdad, si bien es cierto que el grado de participación no ha sido muy alto. Del mismo modo se observa la necesidad de incidir en la divulgación de las medidas de conciliación.

AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Conforme a lo dispuesto en el art. 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, así como en el desarrollo reglamentario establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, todas aquellas empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva. El objeto de la misma es la obtención de la información necesaria que permita verificar si el sistema retributivo de la empresa cumple de manera transversal y completa con la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

Del mismo modo permitirá la definición de las diferentes necesidades para evitar, corregir y prevenir obstáculos existentes o que pudieran producirse.

La auditoría retributiva, asegurando el principio de transparencia y seguimiento del sistema retributivo (artículo 7 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre) cumple con dos propósitos necesarios y complementarios: proporcionar información suficiente, racional y adecuada sobre la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y prevenir situaciones de riesgo discriminatorio cualquiera que sea su origen.

Para dar cumplimiento a este requerimiento la presente auditoría realiza un diagnóstico de la situación retributiva de la empresa. En primer lugar, se elabora el Registro Retributivo, que se elabora de conformidad con la herramienta del Ministerio de Trabajo o similar, de conformidad con los artículos 5 y 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre. Igualmente, se elabora el Sistema de Valoración de puestos de trabajo, en el que se evalúan los puestos de trabajo, con base en el principio de igualdad retributiva para puestos de igual valor, realizando una estimación global de todos los factores que concurren o pueden concurrir en un determinado puesto de trabajo de manera objetiva y vinculados estrictamente al desarrollo de la actividad laboral.

Con este análisis obtendremos, por un lado, la visión retributiva de la empresa y, por otro, la organizativa, para que, de su comparativa, se puedan extraer y analizar

todas aquellas circunstancias que puedan dar lugar a una desigualdad retributiva, tales como la promoción, la formación o las condiciones de trabajo, entre otras. De este modo, se podrá establecer un plan de acción para la corrección de las desigualdades retributivas, determinando los objetivos, actuaciones concretas, cronogramas y personas responsables de su implantación y seguimiento.

Conclusiones

La retribución en la Diócesis De Astorga resulta equilibrada y ajustada a la estructura organizativa de la Diócesis, encontrándose claramente definidos los criterios en base a los cuáles se establecen los diferentes conceptos salariales, consecuencia de la aplicación del convenio colectivo.

Por otra parte, el sistema de valoración de puestos de trabajo ha mostrado una tendencia lineal y proporcional en los puntos de los puestos, que se analizarán juntamente con los resultados del registro retributivo para evaluar si la determinación de los salarios se encuentra en consonancia.

Las comparativas entre el Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo y las retribuciones de la organización muestran que se encuentran, en líneas generales, en consonancia con las puntuaciones resultantes, mostrando en los puestos en los que se puede efectuar la comparativa, que no existe desigualdad alguna por razón de sexo.

Las diferencias resultantes de la comparativa por **Agrupaciones y Responsabilidad**, no se encuentran determinadas por un factor aparejado al sexo de la persona ni influirá en otros complementos salariales, lo que podría ser indicador de una desigualdad a corregir.

Por otra parte, los márgenes existentes en las comparativas por complementos no salariales no generan situación de desigualdad alguna, puesto que el devengo de complementos extrasalariales se encuentra sujeto a una condición médica externa a la Diócesis y a la persona que recibe la retribución.

Las diferencias existentes en las comparativas por **antigüedad** nos indican que su naturaleza se encuentra objetivamente justificada, por lo que no existe discriminación o trato distinto entre hombres y mujeres.

En atención a las diferencias por **tipología de contrato**, no se muestran porcentajes de diferencias significativos que puedan dar lugar a una desigualdad entre retribuciones de hombres y mujeres. Siendo así que las situaciones que originan estos márgenes no tienen carácter discriminatorio o de sesgo de género.

Según la plantilla tenga o no **descendencia**, se ha podido ver que los porcentajes de diferencia retributiva se asemejan a los que hemos encontrado en las otras comparativas. Esto se debe, por lo tanto, a la existencia de casos concretos que no marcan una tendencia de la Diócesis por retribuir más o menos a la plantilla de un sexo determinado.

Las diferencias existentes según los distintos **porcentajes de jornada** no muestran una concentración de plantilla con mayor o menor brecha en atención al porcentaje de jornada realizado, lo que sería indicador de una situación de desigualdad entre personas con un porcentaje de jornada más reducido que otras. Y, a su vez, podemos ver que, tanto personal con 100% de jornada, como personal con las jornadas más reducidas, tienen posibilidad de acceso a los complementos salariales en igual medida, lo que es indicador de la imparcialidad de la Diócesis en la asignación de salarios.

En atención al **sistema de promoción** de la Diócesis, no se aprecia que el mismo pueda dar lugar a una desigualdad entre las retribuciones entre hombres y mujeres.

El análisis de la situación actual de la Diócesis en cuanto a la **selección**, en relación con la tipología de contratos, descarta que estas cifras puedan ser indicadores de una posible discriminación retributiva.

Encontramos así, 4 puestos masculinizados, 3 puestos equilibrados y 10 puestos feminizados de los que 7 lo serían al 100%. Es visible, por lo tanto, la **feminización del sector** apuntada a lo largo del informe.

La **clasificación profesional** de la Diócesis no denota ninguna tendencia a concentrar mujeres en los puestos peor retribuidos. Podemos ver en el total general que, aun siendo de aplicación distintos Convenios Colectivos y perteneciendo a distintos sectores, no existe brecha salarial alguna, lo que es indicador de que los salarios, tanto los más altos como los más bajos para ambos sexos se encuentran compensados de igual modo.

En atención a la **política formativa** de la Diócesis, no se tiene preferencia por formar a un sexo u otro, lo que pudiera dar lugar a una diferencia salarial en favor de los que reciben tal formación.

Las **condiciones de trabajo** denotan un ligero predominio de mujeres en todos los puntos analizados, sin embargo, teniendo en cuenta la feminización la Diócesis, no encontramos márgenes significativos que puedan dar lugar a una diferencia de trato y/o remuneración a favor de las mujeres o de los hombres.

Los niveles de mujeres para cada uno de los permisos derivados del **ejercicio corresponsable de derechos de la vida personal, familiar y laboral**. Sin embargo, no se aprecia ninguna diferencia significativa que pueda manifestar un sesgo de género que repercuta retributivamente a las mujeres

En atención a la **infrarrepresentación femenina**, se ha podido observar que la concentración de mujeres, tanto horizontal, como verticalmente, dentro del sistema organizativo de la Diócesis, no muestra una situación que fomente la diferencia salarial a favor de uno u otro sexo.

Plan de actuación

Una de las funciones de la Auditoría Retributiva es dotar a la empresa de las herramientas necesarias para, una vez realizado el análisis integral y transversal de las retribuciones y sus posibles diferencias, se pueda establecer un Plan de Actuación adecuado y eficaz que pueda, tanto solventar posibles errores, como mejorar las condiciones laborales.

Habiendo estudiado en profundidad todas las posibles diferencias, comparativas y variables existentes, se proponen una serie de actuaciones por medio de las cuales se prevé corregir los puntos que se desarrollarán en el presente epígrafe, en aras de la consecución de los objetivos de la Auditoría Retributiva, dentro del plazo definido y con una vigencia equivalente a la del Plan de Igualdad.

Estas actuaciones se centrarán, principalmente, en las siguientes áreas:

1. Retribuciones no sujetas a regulación colectiva
2. Negociación individual de las retribuciones
3. Incidencia desigual de pluses y complementos debidos a la segregación ocupacional
4. Utilización de criterios subjetivos para la concesión de beneficios no salariales
5. Criterios de selección susceptibles de generar desigualdades
6. Criterios de promoción susceptibles de generar desigualdades
7. Diferencias de acceso a la formación

Definición de objetivos

Objetivos Generales

1. Asegurar la definición de criterios en el devengo de complementos salariales en atención con la igualdad de sexos.
2. Eliminar cualquier sesgo de género en la clasificación profesional que pueda derivar en una diferencia salarial.
3. Suprimir cualquier diferencia de acceso en los distintos procedimientos de recursos humanos que pueda derivar en una distribución desigual del sistema organizativo de la empresa, dando lugar a posibles diferencias de salario entre mujeres y hombres.

Objetivos Específicos

Detectar posibles variaciones en las retribuciones de la plantilla.



1

Este objetivo trata de mantener actualizada la información retributiva de la Diócesis, pudiendo detectar cualquier variación que pueda originar una diferencia retributiva entre mujeres y hombres.

Ejecución	Dpto. Administración	Personas destinatarias	Plantilla	Responsable seguimiento	Comisión de Seguimiento
Tiempo desarrollo	2 años	Recursos	A convenir en atención a las necesidades	Responsable implementación	Dirección y Administración

Medida 1

Informar periódicamente a la Comisión de Seguimiento de las retribuciones medias de mujeres y hombres por nivel jerárquico.

Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Informe a la Comisión de Seguimiento. Registro Retributivo y política retributiva.
-------------	---

Medida 2

Informar a la Comisión de Seguimiento de los cambios en los criterios de devengo de los diferentes complementos salariales de los puestos especialmente feminizados y masculinizados para verificar que obedecen a criterios objetivos.

Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Informe a la Comisión de Seguimiento. Registro Retributivo y política retributiva.
-------------	---

2

Garantizar la igualdad de sexo en la clasificación profesional de la Diócesis.

Con este objetivo se busca obtener una visión clara de la presencia femenina y masculina en la organización de la Diócesis, identificando posibles factores desencadenantes de posibles diferencias salariales en detrimento de hombres o mujeres.

Ejecución	Dpto. Administración	Personas destinatarias	Plantilla	Responsable seguimiento	Comisión de Seguimiento
Tiempo desarrollo	2 años	Recursos	A convenir en atención a las necesidades	Responsable implementación	Dirección y Administración

Medida 3

Establecer un proceso de revisión periódica del sistema de valoración de puestos de trabajo en atención a la definición de puestos de trabajo revisados.

Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Revisión del sistema de valoración de puestos de trabajo. Definición de puestos de trabajo revisados.
-------------	--

Medida 4

	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema salarial y de puntos establecido.
	Llevar un control periódico de la distribución de plantilla conforme a la definición de puestos desagregado por sexo.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Registros realizados. • Seguimiento de las variaciones a lo largo de los registros realizados. • Información a la comisión de Seguimiento.

3

Garantizar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

Mediante el presente objetivo, se busca mantener la igualdad retributiva entre hombres y mujeres, garantizando la transparencia en los criterios de devengo de los complementos salariales.

Ejecución

Dpto. Administración	Personas destinatarias	Plantilla	Responsable seguimiento	Comisión de Seguimiento	
Tiempo desarrollo	2 años	Recursos	A convenir en atención a las necesidades	Responsable implementación	Dirección y Administración

Medida 5

	Llevar un control de los pactos salariales acordados con la plantilla y realizar un registro de estos con base en los conceptos salariales desagregados por sexo y puesto.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Informe de los datos recogidos en cuanto a los conceptos salariales acordados con la polantilla. • Información a la comisión de Seguimiento.

4

Seguimiento y análisis de la plantilla para detectar posibles diferencias en cuanto a la representación de las mujeres.

Con ello se podrá analizar la infrarrepresentación femenina periódicamente para detectar y solventar cualquier posible brecha salarial que diera lugar de esta naturaleza.

Ejecución

Dpto. Administración	Personas destinatarias	Plantilla	Responsable seguimiento	Comisión de Seguimiento	
Tiempo desarrollo	2 años	Recursos	A convenir en atención a las necesidades	Responsable implementación	Dirección

Medida 6

	Seguimiento de los datos analizados en la infrarrepresentación femenina para detectar posibles variaciones.
--	---



5

Indicadores

- Registro de plantilla según distribución organizativa.
- Diferencias salariales detectadas en cada ratio.
- Información a la Comisión de Seguimiento.

Establecer un proceso de selección igualitario que garantice un sistema organizativo igualitario entre hombres y mujeres.

Este objetivo busca determinar un sistema de selección de personal que garantice el estudio de la igualdad en la Diócesis y ayude a la distribución uniforme de la plantilla masculina o femenina en atención al principio de igualdad retributiva.

EjecuciónDirección y Dpto.
AdministraciónPersonas
destinatarias

Plantilla

Responsable
seguimientoComisión de
Seguimiento**Tiempo
desarrollo**

2 años

Recursos

A convenir en
atención a las
necesidadesResponsable
implementación

Dirección

Medida 7

Contabilizar y registrar el proceso de selección reflejando los mecanismos de publicidad y selección para comprobar los datos y determinar posibles acciones para corregir situaciones de desigualdad.

Indicadores

- Registro de plantilla de nueva incorporación.
- Registro candidaturas.
- Registro por fases de selección.
- Registro de pruebas de acceso.
- Información a la Comisión de Seguimiento.

Calendario de actuaciones

Vigencia

La presente auditoría salarial tendrá una vigencia de CUATRO (4) años, en coincidencia con el periodo de duración establecido para el Plan de Igualdad.

Seguimiento

El seguimiento de la auditoría se llevará a cabo por las personas responsables de la realización de cada una de las medidas propuestas. Dado el caso y la necesidad de modificación de alguno de los aspectos contenidos en estas medidas, podrá pasarse propuesta a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad para estudiar las opciones y valorar si aceptar o no las modificaciones.

Se estará a lo dispuesto en el Plan de Igualdad en cuanto al Seguimiento del mismo, para extraer las diferentes conclusiones en materia de auditoría retributiva en adición al resto de medidas incorporadas en el plan y continuar con el calendario de actuación establecido.

OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE IGUALDAD

La finalidad del presente Plan de Igualdad, en consonancia con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, es continuar garantizando la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Esta finalidad pretende asegurar la no discriminación, tanto directa, como indirecta, en todos los planos, en concordancia con la ética y la política de la Diócesis de Astorga.

Para lograr este hito, la Diócesis de Astorga ha adoptado los siguientes objetivos que constituyen los pilares básicos en los que se asienta esta política de equidad de género:

- Remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la formación y demás condiciones laborales de la empresa.
- Seguir garantizando la igualdad retributiva por trabajos de igual valor.
- Aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la Diócesis (transversalidad de género).
- Integrar la perspectiva de género de forma transversal en todas las políticas de la empresa.
- Fomentar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la Diócesis de Astorga.
- Fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, haciendo incidencia en la plantilla masculina y en puestos de responsabilidad y dirección.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

En el seno de la Diócesis de Astorga, en aras de garantizar la igualdad de trato y con base en las conclusiones de la fase de diagnóstico, se desarrollarán los específicos objetivos que se pretenden con las medidas negociadas y acordadas para el Plan de Igualdad de la Diócesis.

Proceso de selección y contratación

El objetivo de las medidas adoptadas en cuanto al proceso de selección y contratación tienen como finalidad garantizar la igualdad de trato y de oportunidades, informando y manteniendo unas políticas de gestión transparentes. Para conseguirlo se han definido las siguientes medidas:

- 1ª. Formar a todos los responsables del procedimiento de selección desde la perspectiva de género con el fin de revisar los criterios o perfiles necesarios para los puestos de trabajo, analizándolos desde la perspectiva de género.
 - a. Personas destinatarias: Dirección, Jefaturas
 - b. Tiempo previsto desarrollo: 2 años
 - c. Fecha de implantación: Septiembre Segundo semestre 2023 - Septiembre 2025
 - d. Responsable: Dirección de cada OFAD
 - e. Indicadores:
 - i. Número de miembros de los equipos de dirección a los que se imparte formación.
 - ii. Definición de Puestos de trabajo revisados.
 - iii. Procesos de selección a los que se han aplicado.
- 2ª. Contabilizar y registrar el proceso de selección reflejando los mecanismos de publicidad, selección y el número de candidaturas.
 - a. Personas destinatarias: El dpto de Administración junto con el Dirección

- b. Tiempo previsto desarrollo: 1 año
 - c. Fecha de implantación: Primer semestre 2024
 - d. Responsable: Responsable de Selección de cada OFAD
 - e. Indicadores: Numero de registros realizados.
- 3ª. Creación de un manual de acogida en el que se recojan las informaciones relevantes en materia laboral que incluya específicamente las materias tratadas en el plan de igualdad
- a. Personas destinatarias: La plantilla.
 - b. Tiempo previsto desarrollo: 1 año
 - c. Fecha de implantación: Septiembre Segundo semestre 2023 -Junio 2025
 - d. Responsable: Dirección
 - e. Indicadores:
 - i. Elaboración de borrador y documento definitivo.
 - ii. Publicación y comunicación con la plantilla.
 - iii. Documentos entregados a personal contratado.

Clasificación Profesional

Cuyo objetivo principal es garantizar una distribución uniforme de la plantilla teniendo en cuenta la definición de puestos desagregados por sexo y su información a la Comisión.

- 4ª. Llevar un control periódico de la distribución de plantilla conforme a la definición de puestos desagregado por género
- a. Personas destinatarias: Dpto. De Administración
 - b. Tiempo previsto desarrollo: 1 año
 - c. Fecha de implantación: Primer semestre 2024
 - d. Responsable: Asesoría GSL
 - e. Indicadores:
 - i. Registros realizados.

- ii. Seguimiento de las variaciones a lo largo de los registros realizados.
- iii. Información a la comisión de seguimiento.

Formación

Los objetivos de las medidas tomadas en cuanto a la formación se centran en la recogida de información estadística al respecto de esta materia, así como de incluir formación con contenidos del Plan de Igualdad.

Para ello se han tomado las siguientes medidas:

- 5ª. Creación de un proceso de evaluación para recoger aspectos tales como necesidades formativas, accesibilidad a las acciones, valoración de la formación, etc.
 - a. Personas destinatarias: Plantilla
 - b. Tiempo previsto desarrollo: 1 año
 - c. Fecha de implantación: Finales de año Segundo semestre 2023
 - d. Responsable: Dirección
 - e. Indicadores:
 - i. Cuestionarios pasados a la plantilla.
 - ii. Cuestionarios cumplimentados.
 - iii. Necesidades formativas detectadas.
 - iv. Número de medidas propuestas y puestas en marcha.
 - v. Datos, desagregados por sexo, sobre necesidades formativas de la plantilla.
- 6ª. Formación en igualdad entre mujeres y hombres. Realizar las acciones formativas, preferentemente, en horario laboral. E incluir módulos de formación en igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla.
 - a. Personas destinatarias: Plantilla
 - b. Tiempo previsto desarrollo: 2 años
 - c. Fecha de implantación: Septiembre Segundo semestre 2023 - Septiembre 2025

- d. Responsable: Dirección de cada OFAD
- e. Indicadores:
 - i. Número y porcentaje de asistentes, desagregado por sexo.
 - ii. Número y porcentaje de acciones formativas realizadas dentro y fuera de la jornada laboral, señalando número y porcentaje desagregado por sexo de asistentes en ambas situaciones.
 - iii. Número total de horas de formación y de participantes, desagregadas por sexo.

Promoción Profesional

Las medidas en cuanto a la promoción profesional se centran en garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción, estableciendo así las siguientes medidas:

- 7ª. Realizar un proceso de entrevistas y/o cuestionarios en el que se sondee las inquietudes en cuanto a promoción y condiciones laborales.
 - a. Personas destinatarias: Plantilla
 - b. Tiempo previsto desarrollo: 2 años
 - c. Fecha de implantación: Enero 2025
 - d. Responsable: Dirección
 - e. Indicadores:
 - i. Cuestionarios cumplimentados.
 - ii. Número de trabajadores que quieren promocionar o modificar las condiciones laborales.
 - iii. Numero efectivo de trabajadores promocionados o con modificación de condiciones siempre que exista posibilidad dentro del centro de poder atender estas solicitudes.
- 8ª. Elaborar y actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, con los datos desagregados por sexo y puesto.
 - a. Personas destinatarias: Dpto. De Administración
 - b. Tiempo previsto desarrollo: 1 año
 - c. Fecha de implantación: Septiembre Segundo semestre 2023-junio 2025

- d. Responsable: Administración de cada OFAD
 - e. Indicadores: Registro del nivel de estudios de la plantilla desagregado por sexo.
- 9ª. Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos, así como de los requisitos para promocionar.
- a. Personas destinatarias: Dirección
 - b. Tiempo previsto desarrollo: 1 año
 - c. Fecha de implantación: Septiembre Segundo semestre 2023-junio 2025
 - d. Responsable: Dirección
 - e. Indicadores:
 - i. Procedimiento elaborado.
 - ii. Número de mujeres y hombres a quienes llega.

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Las medidas tomadas para el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral tienen como objetivos: fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla y contabilizar los permisos disfrutados por la plantilla en el ejercicio corresponsable. Para lo que se recogen las siguientes medidas:

- 10ª. Difundir a la plantilla de cada OFAD la información relativa a las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la que disponen.
- a. Personas destinatarias: La plantilla
 - b. Tiempo previsto desarrollo: 2 años
 - c. Fecha de implantación: 2024
 - d. Responsable: Dirección de cada OFAD
 - e. Indicadores:
 - i. Información facilitada.
 - ii. Canal de divulgación utilizado.
 - iii. Cuestionario evaluación Plan de igualdad.

11ª. Incluir en el manual de acogida las medidas y criterios que sigue el centro en materia de corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, laboral y familiar, existente para ambos sexos.

- a. Personas destinatarias: El dpto de Administración junto con el Dirección.
- b. Tiempo previsto desarrollo: 1 año
- c. Fecha de implantación: Septiembre Segundo semestre 2023 – Junio 2025
- d. Responsable: Dirección
- e. Indicadores:
 - i. Elaboración de módulo de información de ejercicio de derechos para su inclusión en el manual de acogida.
 - ii. Difusión del modulo de información.

12ª. Elaborar un registro de los permisos concedidos para exámenes prenatales, consultas médicas, ausencias por familiares dependientes, entre otros.

- a. Personas destinatarias: El dpto de Administración.
- b. Fecha de implantación: Segundo semestre 2023
- c. Responsable: Dpto. Admon de cada OFAD
- d. Indicadores:
 - i. Elaboración del modelo de registro.
 - ii. Numero de trabajadores registrado con indicación de género.
 - iii. Información a la Comisión de Seguimiento.

Seguridad, salud laboral y equipamientos

En cuanto a seguridad, salud laboral y equipamientos, se busca garantizar y velar por la salud laboral de la plantilla, hacer seguimiento de la política de prevención desde la perspectiva de género, todo ello mediante:

13ª. Contactar con el Servicio de Prevención Ajeno para que realicen la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo con perspectiva de género.

- a. Personas destinatarias: Dirección, empresa PRL
- b. Tiempo previsto desarrollo: 1 año

- c. Fecha de implantación: Primer semestre 2024
- d. Responsable: Admon. de cada OFAD.
- e. Indicadores:
 - i. Verificar si se ha realizado la revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales para incorporar la perspectiva de género.
 - ii. Verificar si las medidas de seguridad, equipos de protección y herramientas se adaptan a las necesidades y ergonomía de mujeres y hombres.
 - iii. Analizar el impacto diferencial que los accidentes/incidentes y enfermedades que se dan en mujeres y hombres.

14ª. Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría.

- a. Personas destinatarias: Dirección empresa PRL
- b. Fecha de implantación: Segundo semestre 2023
- c. Responsable: Servicio Prevención Ajeno
- d. Indicadores:
 - i. Datos de siniestralidad por sexos y categoría.
 - ii. Elaboración de modelo de Registro.

15ª. Elaborar/revisar y difundir un protocolo de actuación para la prevención de riesgos en mujeres embarazadas y en situación de lactancia natural.

- a. Personas destinatarias: Plantilla
- b. Fecha de implantación: Septiembre Segundo semestre 2023-Junio 2025
- c. Responsable: Tecnico PRL
- d. Indicadores:
 - i. Elaboración del protocolo y medio de difusión.
 - ii. Número de veces que se ha adaptado el puesto/número de embarazadas/lactancia.
 - iii. Número de suspensiones por riesgo embarazo o lactancia/número de embarazadas o lactancia.



Infrarrepresentación femenina

El objetivo es realizar un seguimiento y análisis de la plantilla para detectar posibles diferencias en cuanto a la representación del colectivo femenino dentro de la plantilla. Para ello se ha optado por:

- 16ª. Seguimiento de los datos analizados en la infrarrepresentación femenina para detectar posibles variaciones.
 - a. Personas destinatarias: Dirección
 - b. Fecha de implantación: Finales de año Segundo semestre 2023
 - c. Responsable: Asesoría GSL
 - d. Indicadores: Presentación de datos con carácter anual a la comisión de seguimiento

Retribuciones y Auditoría Retributiva

Se busca garantizar el principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor, vigilando la aplicación de la política retributiva, dejando constancia de las condiciones salariales pactadas e informando a la Comisión y a la plantilla correspondientemente, según las siguientes medidas:

- 17ª. Establecer un proceso de revisión periódica del sistema de valoración de puesto de trabajo en atención a la definición de puestos de trabajo revisados.
 - a. Personas destinatarias: Jefaturas
 - b. Tiempo previsto desarrollo: 2 años
 - c. Fecha de implantación: 2025
 - d. Responsable: Dirección
 - e. Indicadores:
 - i. Revisión del sistema de valoración de puestos de trabajo.
 - ii. Definición de puestos de trabajo revisados, sistema salarial y de puntos.
- 18ª. Informar periódicamente a la Comisión de Seguimiento de las retribuciones medias de mujeres y hombres por nivel jerárquico, así como de los cambios

en los criterios de devengo de los diferentes complementos salariales de los puestos especialmente feminizados y masculinizados para verificar que obedecen a criterios objetivos.

- a. Personas destinatarias: Dpto. Admon
- b. Tiempo previsto desarrollo: anualmente
- c. Fecha de implantación: Primer semestre 2024
- d. Responsable: Dirección / Asesoría.
- e. Indicadores: Informe a la Comisión de Seguimiento del registro retributivo así como de los cambios en los criterios de devengo de los complementos salariales.

19ª. Llevar un control de los pactos salariales acordados con la plantilla y realizar un registro de los mismos con base en los conceptos salariales desagregados por género y puesto.

- a. Personas destinatarias: Dpto. Admon
- b. Tiempo previsto desarrollo: anualmente
- c. Fecha de implantación: Febrero 2025
- d. Responsable: Dirección de cada OFAD
- e. Indicadores: Informe de los datos recogidos en cuanto a los conceptos salariales acordados con la plantilla.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Los objetivos que se pretenden con las medidas en esta materia se encaminan a: proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa, contribuir a erradicar la violencia contra las mujeres, reforzar y mejorar la atención a las víctimas y prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.

20ª. Elaborar un Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Realizar actuaciones de información sobre el contenido y procedimiento establecido en el Protocolo.

- a. Personas destinatarias: Plantilla
- b. Tiempo previsto desarrollo: inmediato
- c. Fecha de implantación: Primer semestre Segundo semestre 2023
- d. Responsable: Dirección

e. Indicadores:

- i. Verificar la elaboración del Protocolo, su comunicación a la Comisión de Seguimiento y su finalización.
- ii. La difusión o los medios de comunicación empleados para la información de la plantilla.

21ª. Contar con un Canal de Denuncias específico que permite realizar el seguimiento de los procesos iniciados y medidas adoptadas en cada situación en la que se detecte acoso.

- a. Personas destinatarias: Plantilla
- b. Tiempo previsto desarrollo: inmediato
- c. Fecha de implantación: Primer semestre Segundo semestre 2023
- d. Responsable: Dirección

e. Indicadores:

- i. Verificar el procedimiento de acceso al canal de denuncias.
- ii. Número de personas que hacen uso del canal.
- iii. Denuncias presentadas.
- iv. Tipología de denuncias presentadas.
- v. Medidas adoptadas.
- vi. Informes facilitados a la Comisión de seguimiento.

22ª. Realizar cursos de formación a mandos y personal que gestione equipos, y a la Comisión de Seguimiento (titulares y suplentes) sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

- a. Personas destinatarias: Jefaturas
- b. Tiempo previsto desarrollo: 2 años
- c. Fecha de implantación: Septiembre Segundo semestre 2023 a septiembre 2025
- d. Responsable: Dirección de cada OFAD

e. Indicadores:

- i. Número de cursos.
- ii. Número de personas formadas.
- iii. Contenidos.

Apoyo a las trabajadoras víctimas de violencia de género

El objetivo de estas medidas es reforzar y mejorar la asistencia a las víctimas de violencia de género.

23ª. Realizar una campaña de sensibilización en materia de violencia de género a convenir con la Comisión de Seguimiento.

- a. Personas destinatarias: Plantilla
- b. Tiempo previsto desarrollo: 1 año
- c. Fecha de implantación: Primer semestre 2024
- d. Responsable: Dirección de cada OFAD
- e. Indicadores:
 - i. Divulgación de documentos informativos a la plantilla y los medios empleados para ello, así como, información a la Comisión de Seguimiento de los casos de mujeres víctimas de violencia de género tratados y de las medidas aplicadas.

Comunicación inclusiva y no sexista

El objetivo de la comunicación es establecer y mantener una comunicación activa, transparente y neutra a lo largo de todo el Plan de Igualdad, en atención a las siguientes medidas:

24ª. Elaborar un protocolo de comunicación con los procedimientos a seguir a la hora de comunicarse entre categorías o responsables (comunicación interna), por un lado, y con la sociedad, los clientes y los proveedores, por otro (comunicación externa).

- a. Personas destinatarias: Plantilla
- b. Tiempo previsto desarrollo: 2 años
- c. Fecha de implantación: 2024
- d. Responsable: Dirección Obispado / Responsable de comunicación
- e. Indicadores:
 - i. Elaboración del Protocolo.
 - ii. Comunicación y difusión del mismo.

- iii. Revisión e informe de comunicaciones realizadas en el año en curso de forma aleatoria, recogiendo la correspondiente documentación y facilitándolo a la Comisión de Seguimiento.

25ª. Trabajar en la elaboración de un canal interno dentro de la Diócesis que promueva el intercambio de información entre la Diócesis y la plantilla. Sirva este medio para informar de las vacantes que se pueden dar en el centro.

- a. Personas destinatarias: Toda la diócesis
- b. Fecha de implantación: Primer semestre 2024
- c. Responsable: Dirección del Obispado / Responsable de comunicación
- d. Indicadores:
 - i. Creación del Canal.
 - ii. Número de publicaciones.

26ª. Nombrar un responsable de igualdad que promueva la comunicación entre la Comisión de Seguimiento y la plantilla.

- a. Personas destinatarias: Personas designada
- b. Fecha de implantación: Primer semestre Segundo semestre 2023
- c. Responsable: Dirección
- d. Indicadores:
 - i. Nombramiento.
 - ii. Funciones atribuidas.

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Tal y como se ha expuesto con anterioridad, el artículo 46 de la Ley de Igualdad, establece que los Planes fijarán los distintos objetivos a alcanzar, fijando así las estrategias y prácticas para conseguirlos e, igualmente, el establecimiento de sistemas eficaces de evaluación y seguimiento.

La fase de seguimiento y evaluación que se contempla en el Plan de Igualdad de la Diócesis de Astorga permitirá conocer y analizar los resultados obtenidos a todos los niveles de actuación durante y con posterioridad a su desarrollo e implementación.

Este seguimiento se realizará regularmente, para lo que se programará y se facilitará la información sobre las necesidades y/ o dificultades surgidas en su práctica, posibilitando corregir o superarlas, proporcionando al Plan de Igualdad la flexibilidad requerida.

Finalmente, estos datos de seguimiento y desarrollo se incluirán dentro de la parte de evaluación del Plan de Igualdad.

Comisión de Seguimiento

La Comisión para la elaboración del Presente Plan de Igualdad ha acordado la creación de una Comisión de Seguimiento y Evaluación, que integrará el Plan y su desarrollo, cuya misión será interpretar su contenido, elaborar el análisis y evaluar el cumplimiento del mismo.

Asimismo, tendrá la responsabilidad de realizar este seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad en la Diócesis, constituyéndose la misma antes de 3 meses.

Composición

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de la Diócesis de Astorga se compondrá por representantes, tanto de la empresa, como de la representación de las Organizaciones Sindicales firmantes del mismo, y debiendo ser, en todo caso, paritaria, en la medida de lo posible.

Cada una de las partes podrá nombrar a una persona en calidad de asesoría, debiendo designarlas antes de la constitución de la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

Funciones

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del grado de cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad.
- Participación y asesoramiento en la adopción de las medidas.
- Evaluación de las medidas realizadas.
- Elaborar el informe anual que recogerá el avance y el desarrollo del Plan.
- Proponer medidas nuevas, adicionales o correctoras para asegurar el cumplimiento de los objetivos del Plan para que sean aprobadas en las reuniones pertinentes.

Las **funciones generales** de la Comisión son:

- Interpretación del Plan de Igualdad.
- Seguimiento para la ejecución del mismo.
- Conocimiento, análisis y resolución de los conflictos derivados de su aplicación.
- Desarrollo de las adaptaciones o aclaraciones necesarias para llevar a cabo el Plan de Igualdad.
- Conocimiento de los compromisos que se han acordado y el grado de ejecución o implantación de los mismos.

- Elaboración del Reglamento de Funcionamiento interno, aprobado antes de 3 meses.

Las **funciones específicas** de la Comisión de Seguimiento y Evaluación son las siguientes:

- Reflejar el grado de elaboración y consecución de los objetivos propuestos en el Plan de Igualdad y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- Analizar los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en su desarrollo.
- Hacer posible una buena comunicación entre áreas, departamentos y personas involucradas.
- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa, de sus medidas y de su eficacia.
- Recogida de datos sobre la ejecución del Plan.
- Conclusiones y reflexiones obtenidas sobre el análisis de los datos de seguimiento e identificación de posibles acciones futuras.
- Se realizará una evaluación anual del desarrollo del Plan y una a su fin.
- Se analizará el nivel de desarrollo, cumplimiento y corrección de las medidas emprendidas. o el grado de dificultad
- Se analizará, asimismo, la reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.
- Según la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento y Evaluación formulará propuestas de mejora y los cambios que deben incorporarse.

Funcionamiento

La Comisión de Seguimiento y Evaluación se reunirá anualmente, con carácter ordinario, pudiéndose celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerido por cualquiera de los integrantes de ambas partes, previa comunicación por escrito, indicando el orden del día.



Estas reuniones se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias permitan, en función de la repercusión e importancia del asunto.

Medios

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

- Procurando un lugar para la celebración de las reuniones.
- Material preciso para llevarlas a cabo.
- Aportar la documentación necesaria para realizar los análisis requeridos y previamente acordados para las medidas.

Modificación

Sin perjuicio de las ulteriores revisiones que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, deberá revisarse si concurrieren las circunstancias previstas en el art. 9.2 del RD 901/2020 de 13 de octubre:

“a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.

b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios”

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad las modificaciones serán acordadas previamente por la Comisión de Seguimiento, que llevará a cabo las acciones que resulten necesarias para proceder con las modificaciones de la documentación.

Resolución de conflictos

Los posibles conflictos que surjan en el ámbito de aplicación del presente Plan de Igualdad se solucionarán, previo intento de acuerdo entre las partes, por el sistema de mediación y arbitraje correspondiente a tal efecto.



ANEXO I: CALENDARIO DE MEDIDAS

	MEDIDA	TIEMPO PREVISTO DESARROLLO	FECHA DE IMPLANTACIÓN
1	Formar a todos los responsables del procedimiento de selección desde la perspectiva de género con el fin de revisar los criterios o perfiles necesarios para los puestos de trabajo, analizándolos desde la perspectiva de género.	2 años	Primer semestre 2024
2	Contabilizar y registrar el proceso de selección reflejando los mecanismos de publicidad, selección y el número de candidaturas.	1 año	Primer semestre 2024
3	Creación de un manual de acogida en el que se recojan las informaciones relevantes en materia laboral que incluya específicamente las materias tratadas en el plan de igualdad	1 año	2024
4	Llevar un control periódico de la distribución de plantilla conforme a la definición de puestos desagregado por género	1 año	Primer semestre 2024
5	Creación de un proceso de evaluación para recoger aspectos tales como necesidades formativas, accesibilidad a las acciones, valoración de la formación, etc.	1 año	2024
6	Formación en igualdad entre mujeres y hombres. Realizar las acciones formativas, preferentemente, en horario laboral. E incluir módulos de formación en igualdad en el manual de acogida y en la formación dirigida a la nueva plantilla.	2 años	2024
7	Elaborar y actualizar anualmente un registro que permita conocer el nivel de estudios y formación de la plantilla, con los datos desagregados por sexo y puesto.	1 año	2024
8	Establecer un procedimiento de publicación de las vacantes de puestos, así como de los requisitos para promocionar.	1 año	Primer semestre 2024

9	Informar a la plantilla de las medidas y criterios que sigue el centro en materia de corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, laboral y familiar, existente para ambos sexos.	1 año	2024
10	Elaborar un registro de los permisos concedidos para exámenes prenatales, consultas médicas, ausencias por familiares dependientes, entre otros.		Segundo semestre 2023
11	Contactar con el Servicio de Prevención Ajeno para que realicen la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo con perspectiva de género.	1 año	Primer semestre 2024
12	Disponer de un informe de siniestralidad desagregado por sexos y por categoría.		Segundo semestre 2023
13	Elaborar/revisar y difundir un protocolo de actuación para la prevención de riesgos en mujeres embarazadas y en situación de lactancia natural.		Primer semestre 2024
14	Seguimiento de los datos analizados en la infrarrepresentación femenina para detectar posibles variaciones.		2024
15	Establecer un proceso de revisión periódica del sistema de valoración de puesto de trabajo en atención a la definición de puestos de trabajo revisados.	2 años	2025
16	Informar periódicamente a la Comisión de Seguimiento de las retribuciones medias de mujeres y hombres por nivel jerárquico, así como de los cambios en los criterios de devengo de los diferentes complementos salariales de los puestos especialmente feminizados y masculinizados para verificar que obedecen a criterios objetivos.	2 años	2025
17	Llevar un control de los pactos salariales acordados con la plantilla y realizar un registro de los mismos con base en los conceptos salariales desagregados por género y puesto.	2 años	Segundo semestre 2023
18	Llevar un control de las contrataciones indefinidas del Centro		Primer semestre Segundo semestre 2023

19	Elaborar un Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Realizar actuaciones de información sobre el contenido y procedimiento establecido en el Protocolo. Este protocolo cuenta con un Canal de Denuncias específico que permite realizar el seguimiento de los procesos iniciados y medidas adoptadas en cada situación en la que se detecte acoso.	inmediato	Primer semestre Segundo semestre 2023
20	Realizar cursos de formación a mandos y personal que gestione equipos, y a la Comisión de Seguimiento (titulares y suplentes) sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	2 años	Segundo semestre 2023
21	Realizar una campaña de sensibilización en materia de violencia de género a convenir con la Comisión de Seguimiento.	1 año	Segundo semestre 2023
22	Elaborar un protocolo de comunicación con los procedimientos a seguir a la hora de comunicarse entre categorías o responsables (comunicación interna), por un lado, y con la sociedad, los clientes y los proveedores, por otro (comunicación externa).	2 años	2024

PLAN
DE
IGUALDAD



2023

