

I PLAN DE IGUALDAD  
Y NO  
DISCRIMINACIÓN  
CÁRITAS ESPAÑOLA  
2019-2022

## Contenido

1.	INTRODUCCIÓN.....	2
2.	MARCO JURÍDICO DE REFERENCIA.....	2
3.	DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD .....	4
2.1.	Resumen del diagnóstico de igualdad.....	4
4.	CONCEPTO Y CONTENIDO DEL PLAN.....	7
4.1.	Características generales del plan.....	7
5.	OBJETIVOS DEL PLAN.....	8
6.	ÁMBITO DE APLICACIÓN Y ÁMBITO TEMPORAL .....	9
7.	COMPROMISO CON LA IGUALDAD.....	9
8.	Ejes de actuación.....	14
9.	MEDIDAS Y ACCIONES DE IGUALDAD A IMPLANTAR .....	14
9.1	Cultura y Políticas de Igualdad de Oportunidades:.....	14
9.2	Compromiso de Cáritas Española con la sociedad (RSC). .....	16
9.3.	Selección y contratación .....	16
9.4.	Promoción .....	18
9.5.	Desarrollo y formación.....	18
9.6.	Conciliación .....	19
9.7.	Prevención acoso y discriminación .....	20
9.8.	Salud y PRL.....	20
9.9.	Comunicación y Lenguaje.....	22
10.	Evaluación y seguimiento.....	24

## 1. INTRODUCCIÓN

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

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

CÁRITAS ESPAÑOLA desarrolla su primer Plan de igualdad con el objetivo de alcanzar la igualdad efectiva de hombres y mujeres y, cumplir así, con la normativa vigente.

Tal como recoge el artículo 46 de la Ley de Igualdad 3/2007, los Planes de Igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas a partir de un Diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la organización la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

El Diagnóstico supone la recogida de información sobre el personal de CÁRITAS ESPAÑOLA, realizar un análisis de género, teniendo en cuenta sus características desagregando la información por sexo, reconocer los aspectos en los que se producen desigualdades y proponer alternativas que puedan incorporarse como acciones en el nuevo Plan de Igualdad y No Discriminación.

Para la elaboración del Diagnóstico de situación se han utilizado herramientas cuantitativas y cualitativas para la recogida de información. La mayor parte de los datos recogidos se refieren al ejercicio 2018, aunque para determinados ítems del Diagnóstico se han tenido en cuenta datos de años anteriores, 2016 y 2017.

## 2. MARCO JURÍDICO DE REFERENCIA

El Plan de Igualdad de CÁRITAS ESPAÑOLA, no constituye un instrumento aislado, sino que se enmarca bajo un paraguas institucional y legislativo más amplio:

**A. Normativa Internacional:** La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que cabe destacar la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

**B. Normativa Comunitaria.** La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea:

Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de desigualdades entre unas y otros, son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión Europea y de sus miembros.

Con amparo en el antiguo artículo 111 del Tratado de Roma, se ha desarrollado un acervo comunitario sobre la igualdad de sexos de gran amplitud y calado.

La Directiva 2002/73/CE, se refiere a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, en el acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo.

La Directiva 2004/113/CE, hace referencia a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

**C. Normativa Nacional.**

El artículo 14 de la Constitución Española de 1978, establece que los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

De igual forma, el artículo 35 de la Constitución declara que todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

El Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 4.2.c) dispone que en la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados para el empleo o una vez empleados, por razón de sexo y el artículo 28 establece que el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor, el mismo salario sin discriminación alguna por razón de sexo.

La Ley de Infracciones y Sanciones en el orden social, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley de Procedimiento Laboral, la Ley 39/1999 de 5 de noviembre, para promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras etc., recogen de igual forma disposiciones relativas al principio de igualdad y la prohibición de discriminación por razón de sexo en las relaciones laborales.

Por su parte la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres presta especial atención a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales. Asimismo, mediante una serie de previsiones, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares.

El Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social (2015-2017), en su artículo nº 61: Igualdad de oportunidades y no discriminación, establece los pilares de las políticas de igualdad en las Organizaciones del Sector.

Por último, el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación.

Por lo tanto, el Plan de Igualdad de CÁRITAS ESPAÑOLA, surge en este marco legal y normativo del cual ha tomado referencias para contribuir a cumplir con los objetivos que estos instrumentos marcan.

### **3. DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD**

Las acciones incluidas en el presente Plan de igualdad se encuentran en relación con los resultados del diagnóstico de la situación de la Organización en materia de igualdad de oportunidades llevado a cabo por un equipo de trabajo liderado por la persona designada por la Organización como Responsable del Proyecto de Igualdad, Dña. Julia Barriga Penis, y asesores externos con formación específica en la materia.

Señalar que los resultados del diagnóstico realizado han sido puestos en conocimiento de las Personas Trabajadoras con el objeto de promover y facilitar su participación activa en el proceso de elaboración del presente Plan de Igualdad.

#### **2.1. Resumen del diagnóstico de igualdad**

<b>Ámbito de la organización</b>	<b>Áreas de mejora</b>	<b>Puntos Fuertes</b>
Cultura y estrategia	En CÁRITAS ESPAÑOLA se percibe un gran compromiso con el servicio a las personas, y la corresponsabilidad, en toda la política de gestión de personas, que se puede complementar fácilmente con los valores de la igualdad.	La Dirección de la organización ha firmado el compromiso con la igualdad de oportunidades.
RSC igualdad en el entorno	La organización de forma ocasional realiza acciones de impulso de la igualdad con el entorno.	El ADN de CÁRITAS ESPAÑOLA, su trabajo diario está en el servicio al entorno.
Selección y contratación	En CÁRITAS ESPAÑOLA se han incorporado 5 mujeres, frente a 4 hombres, lo que demuestra que continúa en ascenso la tendencia de mayoría de mujeres en plantilla.	El proceso de selección se hace según criterios de gestión de talento, según la información obtenida, además disponen de un protocolo de selección objetivo.

	De todas formas, cabe señalar que de toda la documentación analizada relativa a las incorporaciones es posible concluir que para la Entidad no se contrata a una persona porque sea de un sexo u otro, sino solo porque su perfil humano y competencial es el más adecuado para la posición ofertada.	
Promoción	No existen evidencias sobre las políticas de promoción y desarrollo definidas, aunque con la entrada en vigor del Acuerdo Laboral y el CAIS durante los años de referencia para la elaboración del diagnóstico se ha promocionado a 14 mujeres y 4 hombres.	Existe un documento "Plan para el desarrollo y la mejora continua (PDMC)" que recoge las bases de trabajo para el acompañamiento de las personas que trabajan en Caritas Española.
Desarrollo y formación	No se ha dado formación en igualdad de oportunidades y diversidad, y la plantilla considera importante conocer el contenido de la ley de igualdad. Habría que hacer una píldora formativa para todas las personas trabajadoras.	La organización cuenta con un plan de formación y anualmente ofrece una amplia oferta formativa que va desde la formación técnica para el puesto a la formación en idiomas o gestión del tiempo.
Condiciones laborales	Cumple con los requisitos mínimos exigidos en cuanto a condiciones de trabajo y prevención de riesgos, no obstante, se recomienda valorar la realización de un estudio de riesgos psicosociales según contempla el Art. 49 del Convenio Colectivo (CIS).	Cabe destacar que no se ha detectado ningún tipo de discriminación formal en este ámbito.
Representación	Existen áreas feminizadas y masculinizadas en las que sería conveniente aplicar alguna medida para incorporar los perfiles necesarios. Se propone crear programas para el desarrollo del talento en las áreas sub-	Debido a los orígenes de la organización, su equipo directivo ya está en porcentajes de 50% de hombres y mujeres.

	representadas, por ejemplo, itinerarios formativos de empowerment para mujeres/ hombres o itinerarios de desarrollo con cuotas para mujeres/ hombres en aquellos departamentos en los que estén infra-representados.	
Retribución	En la mayoría de grupos profesionales existen pequeñas diferencias retributivas entre el salario de hombres y mujeres, posiblemente derivadas de los complementos consolidados en el global del salario de cada persona.	Hombres y mujeres cobran su retribución y complementos en función del puesto que ocupan, no de su sexo.
Conciliación	La organización podría trabajar más profundamente en la flexibilidad y en un marco para el teletrabajo en aquellos puestos que lo permitan.	CÁRITAS ESPAÑOLA cumple con las medidas recogidas en el convenio colectivo sectorial, ofrece algunas medidas extra, pactadas internamente a través de un acuerdo.
Prevención acoso	La política de prevención del acoso no está todavía definida.	No ha habido ningún registro de situaciones de acoso en los últimos años, se percibe un clima laboral agradable, de respeto mutuo.
Salud y PRL	No hay una política definida de acompañamiento a la maternidad.	Se cumple con la normativa exigida en PRL a las organizaciones.
Espacio físico	En general todos los espacios están adecuados al uso de hombres y mujeres.	En general la organización se distribuye en espacios abiertos y tienen despachos las personas que por su puesto, requieren del mismo.

## 4. CONCEPTO Y CONTENIDO DEL PLAN

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

Para ello, es necesario contemplar la implantación de medidas y acciones positivas entendidas, como los instrumentos necesarios para alcanzar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres con el fin de superar situaciones de constatable desigualdad fáctica, que no han podido ser corregibles por la sola formulación del principio de igualdad jurídica o formal. Tal como establece la LOIEMH (Exposición de Motivos), tales medidas, por su carácter excepcional, sólo pueden ser aplicables en tanto subsistan dichas situaciones y para respetar el derecho a la igualdad y no discriminación reconocido en el artículo 14 de la Constitución Española, habrán de ser razonables y proporcionados en relación con el objetivo perseguido en cada caso, que no puede ser otro que el de superar las situaciones de desigualdad de las mujeres en relación con los hombres en cada uno de los supuestos que se pretenda corregir con la aplicación de una acción positiva.

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

### 4.1. Características generales del plan

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la organización.

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la organización en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la organización, parte social y conjunto de la plantilla).
- Es preventivo, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.

- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso de la organización que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

## 5. OBJETIVOS DEL PLAN

Los objetivos del presente plan son:

- Establecer los sistemas, políticas y normas de la organización para que éstos permitan mantener la igualdad de oportunidades y la conciliación como principio transversal de CÁRITAS ESPAÑOLA, en todos los niveles de la organización y en todas las políticas de la organización.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en cada una de las cuestiones que afectan a los trabajadores y trabajadoras y a la organización (acceso, selección, contratación, promoción y formación, conciliación, retribución, comunicación, salud).

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

Ejes	Objetivos específicos
<b>Cultura y Políticas de Igualdad de Oportunidades</b> <b>RSC igualdad en el entorno</b>	Mantener el principio de igualdad de oportunidades de forma transversal en la cultura de la organización. Extender a la sociedad y el entorno en el que actúa CÁRITAS ESPAÑOLA los valores de la igualdad.
<b>Selección y contratación</b>	Mantener la objetividad y neutralidad en todo el proceso de selección y contratación de la persona, priorizando el talento en todas las áreas.
<b>Promoción</b>	Garantizar que la política de promoción recoja los criterios que regirán la organización.
<b>Desarrollo y formación</b>	Formar a la plantilla en la competencia de igualdad de oportunidades. Facilitar el acceso a la formación y el desarrollo profesional teniendo en cuenta la conciliación de la vida laboral y personal.
<b>Representatividad</b>	Trabajar en un programa que permita de forma progresiva la incorporación de hombres o mujeres en aquellos departamentos donde estén subrepresentados, en un porcentaje inferior al 40%.
<b>Retribución</b>	Mantener la equidad retributiva basada en la objetividad del proceso comunicando todos los conceptos del modelo de retribución de CÁRITAS ESPAÑOLA.

<b>Conciliación</b>	Asegurar que la plantilla conoce las medidas de conciliación disponibles y adoptar nuevas formas de flexibilidad espacial. Promover una ordenación del tiempo de trabajo que permita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad de las personas trabajadoras
<b>Prevención acoso</b>	Garantizar que todas las personas conocen las herramientas disponibles para lograr un entorno de trabajo seguro, libre de acoso, de discriminación y de condiciones contrarias al bienestar de la plantilla. Proteger a las personas víctimas de violencia doméstica.
<b>Salud y PRL</b>	Creación, comunicación y difusión de un protocolo de protección a las personas trabajadoras que puedan ser víctimas de violencia de género.  Designar una persona responsable del protocolo para la prevención del acoso, que velará por su correcta aplicación y será un interlocutor válido para los temas de igualdad entre la plantilla y la Dirección de Caritas Española.
<b>Comunicación y Lenguaje</b>	Velar por la neutralidad en la imagen que proyecta la organización, tanto a nivel interno como externo y la neutralidad del lenguaje en la comunicación escrita y verbal.

## 6. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y ÁMBITO TEMPORAL

El presente Plan será de aplicación a la organización CÁRITAS ESPAÑOLA en su centro de trabajo vinculando, con ello, a todos y todas los trabajadores/as, y a los o las representantes adscritos al mismo.

El presente plan entrará en vigor a partir del día de su firma, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2022, si bien el Comité para la Igualdad y No Discriminación, realizará reuniones de seguimiento del mismo con una periodicidad mínima semestral y podrá actualizarse a la vista de los desarrollos legislativos en la materia o de las modificaciones surgidas de la evaluación de las acciones realizadas.

## 7. COMPROMISO CON LA IGUALDAD

El Órgano de Dirección de CÁRITAS ESPAÑOLA asumió su compromiso con la Igualdad de oportunidades según acta firmada con fecha 26 de abril de 2018, del que se adjunta extracto.

REUNIÓN DEL EQUIPO DIRECTIVO

FECHA: 26 de abril de 2018  
HORA: 10:30 a 13:30 h

ASISTENTES

Natalia Peiro

Jorge Rosell

Francisco Cristóbal

Francisco Lorenzo

Pilar Balao

Juan Carlos Navarro

8. Comisión de Igualdad y Plan de Igualdad

Cáritas Española, en coherencia con sus valores, asume un **compromiso** con la igualdad de oportunidades y pone en marcha los trabajos necesarios para:

- **Constituir un Comité para la Igualdad**, paritario, con dos personas designadas por la Dirección y tres personas de la Representación Legal de los trabajadores.

Página 2 de 3

- **Informar a todas las personas que trabajan en Cáritas** de la puesta en marcha de las acciones necesarias para desarrollar un **Plan de Igualdad**, que después de realizar un diagnóstico de situación, proponga un conjunto ordenado de medidas que contribuyan a seguir impulsando en nuestra organización la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- **Desarrollar las distintas fases e informar al Equipo Directivo:**
  - Diagnóstico: toma de datos y análisis de situación
  - Elaboración del Plan de Igualdad
  - Planificación de acciones
  - Ejecución y seguimiento periódico (semestral)
  - Evaluación de resultados
- Los trabajos desarrollados en SSGG podrán servir como orientación a las Cáritas Diocesanas y la Confederación en su conjunto.

En dicha acta se ha constituido el Comité para la Igualdad y No Discriminación, el cual, se regirá por el siguiente reglamento:



## REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ PARA LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN DE CÁRITAS ESPAÑOLA

### PREÁMBULO

En aplicación de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres que entró en vigor el 23 de marzo de 2007, se constituye en Cáritas Española el Comité para la Igualdad y la no Discriminación así como el Art. 58 del primer convenio estatal del Tercer Sector.

### I. COMPOSICIÓN

El Comité para la Igualdad y la no Discriminación estará formada por representantes de los trabajadores de Cáritas Española así como por las personas designadas por la dirección a este efecto.

En representación de los trabajadores: Hilde Daems

Juana Cabrera

Jesús Amores

En representación de la Dirección: Julia Barriga

Félix González

En el momento de su constitución, la presidencia del Comité la ostentará Julia Barriga y la secretaria Félix González.

El Comité podrá contar, previa comunicación al resto de miembros, con la presencia en las reuniones de personas expertas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y en desarrollo, implantación, seguimiento y evaluación de planes de igualdad y no discriminación.

Cáritas Española proveerá al Comité para la Igualdad y la no Discriminación de los medios precisos y de la disponibilidad horaria necesaria para desarrollar sus objetivos y funciones.

### COMPETENCIAS

El Comité para la Igualdad y la no discriminación tendrá las siguientes competencias:

1. Velar para que en Cáritas Española se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y con la cláusula de no discriminación.
2. Informar todos los trabajadores sobre el compromiso adoptado de desarrollar un Plan de Igualdad y de no discriminación.

3. Participar activamente en la realización del diagnóstico, y una vez finalizado proceder a la aprobación del mismo y su difusión entre la plantilla.
4. Realizar, examinar y debatir las propuestas de medidas y acciones positivas que se propongan para la negociación.
5. Negociar, elaborar y aprobar el Plan de Igualdad y de no discriminación que se pondrá en marcha.
6. Impulsar la difusión del Plan de Igualdad y de no discriminación dentro de Caritas Española, promover su correcta implantación.
7. Realizar el seguimiento, control y evaluación del Plan de Igualdad, de su implantación y de cuantas acciones se aprueben tendientes a hacer cumplir el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombre y de no discriminación en Caritas Española.
  - Constatar la realización o no de las acciones previstas y el grado de participación de la plantilla.
  - Registrar que los medios utilizados son los que estaban previstos en el diseño de la acción.
  - Verificar si las acciones se han realizado de acuerdo con el calendario previsto.
  - Identificar los problemas que puedan surgir durante el desarrollo del Plan de Igualdad y de no discriminación y buscar y proponer las soluciones a los mismos.
  - Formular recomendaciones para el mejor desarrollo del Plan.
  - Adaptar las acciones en función de las contingencias no previstas en el Plan.
  - Valorar periódicamente los efectos del Plan de Igualdad, comparando la situación recogida en el diagnóstico, aprobado por el Comité para la Igualdad y la no Discriminación, con la del momento actual, y aprobar cuantas adaptaciones y mejoras se estimen necesarias para alcanzar los objetivos previstos.
  - Utilizar las evaluaciones periódicas del Plan para informar y sensibilizar a la plantilla y a la Dirección de Caritas Española
8. Impulsa la implantación y difusión de los acuerdos válidos del Comité para la Igualdad y la no Discriminación, así como su seguimiento y control.

## **II. REUNIONES**

El Comité para la Igualdad y la no Discriminación tendrá reuniones ordinarias y reuniones extraordinarias en la forma que a continuación se determina:

### **a) Reuniones ordinarias:**

Se realizará al menos una reunión mensual ordinaria durante las fases de elaboración y aprobación del diagnóstico de situación de Caritas Española y aprobación e implantación del Plan de Igualdad; y reuniones trimestrales ordinarias una vez comience a desarrollarse el Plan de Igualdad.

CÁRITAS ESPAÑOLA remitirá por escrito la convocatoria, con al menos siete días laborables de antelación, a los miembros de este Comité. Esta comunicación contendrá: el orden del día, el lugar, la fecha, la hora de inicio y finalización, y toda la documentación necesaria.

### **b) Reuniones extraordinarias:**

Las reuniones se podrán convocar por cualquiera de las partes.

La convocatoria por escrito contendrá: el orden del día, el lugar, la fecha, la hora de inicio y finalización, y toda la documentación necesaria; y se remitirá, con al menos siete días laborables de antelación, a los miembros de este Comité.

### **III. ACUERDOS**

Los acuerdos del Comité requerirán el voto favorable de la mayoría de cada una de las partes, siendo vinculantes estos para todas las partes.

### **IV. ACTAS**

El Comité, a través de su secretaria o persona en la que se delegue, levantará acta de lo tratado en cada reunión donde quedarán recogidos los acuerdos y compromisos alcanzados, así como los asuntos tratados y aportaciones.

Se remitirá, en el plazo máximo de 15 días desde la celebración de la reunión, el borrador del acta para su revisión; estableciéndose un nuevo plazo máximo de 15 días para comunicar, por cada una de las partes, las modificaciones oportunas y proceder a su firma.

### **V. INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN**

CARITAS ESPAÑOLA facilitará al Comité para la Igualdad y la no Discriminación toda la información relacionada directamente con las competencias encomendadas a este Comité a fin de garantizar el adecuado desarrollo de su trabajo.

CARITAS ESPAÑOLA establecerá en su Intranet un apartado específico para el Plan de Igualdad que contendrá, como mínimo, la siguiente información:

- Plan de Igualdad.
- Acuerdos alcanzados por el Comité para la Igualdad y la no Discriminación.

## 8. EJES DE ACTUACIÓN

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

- Cultura y Políticas de Igualdad de Oportunidades.
- Compromiso de Caritas Española con la sociedad (RSC).
- Selección y contratación.
- Promoción.
- Desarrollo y formación.
- Condiciones laborales
- Retribución.
- Conciliación.
- Prevención acoso.
- Salud y PRLL.
- Comunicación y Lenguaje.

Según el diagnóstico realizado previamente, a continuación, se describen las acciones incluidas en el primer Plan de Igualdad de CÁRITAS ESPAÑOLA.

## 9. MEDIDAS Y ACCIONES DE IGUALDAD A IMPLANTAR

### 9.1 Cultura y Políticas de Igualdad de Oportunidades en Caritas Española:

Con el objetivo de mantener el principio de igualdad de oportunidades de forma transversal en la cultura de la organización se proponen las siguientes acciones:

<b>Acción 1</b>	<b>Difusión del Plan de Igualdad</b>
Descripción	Comunicar a todas las personas de la Organización el plan de igualdad: Resumen de diagnóstico y resumen de las medidas que lo componen.
Público	Todas las personas de Servicios Generales, CÁRITAS ESPAÑOLA.
Responsable	Equipo de Desarrollo de Personas y Área de Comunicación
Acciones concretas	Preparación de la documentación a difundir. Validación de la información a difundir por el Equipo Directivo a propuesta del Comité para la Igualdad y No Discriminación. Definición de la estrategia de comunicación y canal (intranet, email, revista interna, etc.)
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Número de acciones realizadas /año</b></li> </ul>	
Fecha propuesta	Junio-Septiembre 2019

<b>Acción 2</b>	<b>Seguimiento y evaluación del Plan</b>
Descripción	Definir un cuadro de mando con 10 indicadores de igualdad, cuantitativos y cualitativos.
Público	Equipo Directivo Comité para la Igualdad y No Discriminación
Responsable	Comité para la Igualdad y No Discriminación / Equipo Desarrollo de Personas
Acciones concretas	Definir los indicadores Revisarlos anualmente Compartirlos anualmente con el Equipo Directivo y Comité para la Igualdad y No Discriminación
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Evidencia documental del informe anual</b></li> <li>• <b>Desviaciones encontradas</b></li> </ul>	
Fecha propuesta	Diciembre 2019/ 2020/ 2021/ 2022

<b>Acción 3</b>	<b>Extensión de la igualdad a la cadena de valor</b>
Descripción	Difundir entre los proveedores, donantes y voluntariado una declaración de principios de CÁRITAS ESPAÑOLA sobre igualdad de oportunidades y organización del trabajo con perspectiva de género.
Público	Proveedores, donantes, voluntariado y memoria anual.
Responsable	Equipo Directivo, Equipo Desarrollo de Personas y Comunicación.
Acciones concretas	Redacción de la Política de Igualdad y no Discriminación de CÁRITAS ESPAÑOLA Definir como poner en marcha la iniciativa (Mailing y otros canales de comunicación, etc.)
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Número de Proveedores receptores de la información/año</b></li> </ul>	
Fecha propuesta	Septiembre 2019

## 9.2 Compromiso de Caritas Española con la sociedad (RSC).

Con el objetivo de extender a la sociedad y el entorno en el que actúa CÁRITAS ESPAÑOLA los valores de la igualdad se propone la siguiente acción:

<b>Acción 4</b>	<b>Compromiso de Caritas Española con la sociedad (RSC) e Igualdad</b>
<b>Descripción</b>	La misión de la entidad es el servicio a las personas desfavorecidas, aun así se pueden Identificar foros, campañas y acciones de voluntariado que tengan como eje a la mujer para promover la igualdad de oportunidades a todos los niveles en CÁRITAS ESPAÑOLA.
<b>Público</b>	Sociedad, comunidad en la que trabaja CÁRITAS ESPAÑOLA y Personas contratadas.
<b>Responsable</b>	Equipo Desarrollo de Personas de CÁRITAS ESPAÑOLA
<b>Acciones concretas</b>	Identificar los foros en los que podamos participar como organización. Incorporar en las campañas de sensibilización el enfoque de la igualdad y no discriminación. Incorporar formación transversal en los cursos que se impartan sobre igualdad de oportunidades y no discriminación.
<b>Indicadores</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Número de Foros/año</b></li> <li>• <b>Número de Campañas/año</b></li> <li>• <b>Número de acciones formativas que incluyan formación transversal sobre igualdad/año</b></li> </ul>	
<b>Fecha propuesta</b>	2020, 2021,2022

## 9.3. Selección y contratación

Con el objetivo de Impulsar políticas y medidas que favorezcan la representación equilibrada de hombres y mujeres, se asegurará la objetividad y neutralidad en todo el proceso de selección y contratación de la persona, priorizando el talento en todas las áreas de la Entidad.

<b>Acción 5</b>	<b>Incluir en las ofertas de trabajo el compromiso con la igualdad y no discriminación.</b>
<b>Descripción</b>	Velar por la neutralidad en la imagen que proyecta la organización, tanto a nivel interno como externo.
<b>Público</b>	Potenciales personas contratadas en CÁRITAS ESPAÑOLA
<b>Responsable</b>	Equipo Desarrollo de Personas
<b>Acciones concretas</b>	En todas las ofertas laborales que se publiquen incluir el compromiso con la igualdad de oportunidades: "Caritas Española pone en práctica el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos sus puestos". Se deberá revisar el "protocolo de selección" existente para incluir este aspecto.
<b>Indicadores</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Registro de ofertas publicadas en CÁRITAS ESPAÑOLA/año</b></li> </ul>	
<b>Fecha propuesta</b>	Junio 2019- Diciembre 2022

<b>Acción 6</b>	<b>Incorporar los valores de igualdad al proceso de incorporación de nuevas personas contratadas.</b>
<b>Descripción</b>	Facilitar a las nuevas incorporaciones la información relativa a la igualdad y la conciliación ya que los primeros momentos en CÁRITAS ESPAÑOLA son claves para incorporar nuestra cultura e identidad en materia de igualdad y conciliación a su forma de hacer.
<b>Público</b>	Nuevas personas contratadas en CÁRITAS ESPAÑOLA
<b>Responsable</b>	Equipo Desarrollo de Personas
<b>Acciones concretas</b>	<p>Incorporar tras la contratación, información y formación de acogida con todos los aspectos que como nueva persona contratada debe conocer sobre la igualdad y la conciliación en CÁRITAS ESPAÑOLA y le indicará donde está disponible la información.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Política de Igualdad y No discriminación.</li> <li>- Plan de igualdad</li> <li>- Comité de Igualdad y No discriminación.</li> <li>- Protocolo de prevención de acoso</li> </ul>
<b>Indicadores</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Registro de informaciones entregadas en el momento de la contratación</b></li> </ul>	
<b>Fecha propuesta</b>	Junio 2020- Diciembre 2022

<b>Acción 7</b>	<b>Creación de un registro de candidaturas</b>
<b>Descripción</b>	Elaborar un registro de candidatos y candidatas a los procesos de selección que permita identificar los porcentajes de mujeres y hombres presentados para cada posición y poder comparar estos datos con las personas finalmente seleccionadas.
<b>Público</b>	Interno de la organización
<b>Responsable</b>	Equipo Desarrollo de Personas
<b>Acciones concretas</b>	Elaborar el sistema de registro de candidaturas por puesto de trabajo.
<b>Indicadores</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Registro de candidatos preseleccionados en las ofertas de empleo segregados por sexo</b></li> <li>• <b>% de hombres y % de mujeres seleccionados/año</b></li> </ul>	
<b>Fecha propuesta</b>	Enero 2020-Diciembre 2022

<b>Acción 8</b>	<b>Aplicación del criterio de paridad</b>
<b>Descripción</b>	Con igualdad de perfil competencial y/o de experiencia se dará prioridad a la contratación de la persona del sexo menos representado en el área o equipo.
<b>Público</b>	Interno de la organización
<b>Responsable</b>	Equipo Desarrollo de Personas
<b>Acciones concretas</b>	<p>Definición del puesto a cubrir.</p> <p>Incluir mención expresa en la Política de Igualdad y No Discriminación</p>

	Identificación de los perfiles competenciales y de experiencia de los candidatos/as. Selección del mejor talento.
<b>Indicadores</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Número de hombres y mujeres en la terna final de procesos de selección.</b></li> <li>• <b>Número de hombres y mujeres seleccionados, sobre porcentaje de mujeres y hombres en el área.</b></li> </ul>	
<b>Fecha propuesta</b>	Enero 2020

#### 9.4. Promoción

Con el objetivo de garantizar que los procesos de gestión de Recursos Humanos mantienen los principios transversales de igualdad de oportunidades. Se llevará a cabo:

<b>Acción 9</b>	<b>Definición de una política de promoción interna</b>
<b>Descripción</b>	Se revisará la política de promoción para que recoja los criterios que regirán la organización incluida en el documento “Plan de desarrollo y mejora continua”.
<b>Público</b>	Personas contratadas de CÁRITAS ESPAÑOLA.
<b>Responsable</b>	Equipo Directivo y Comité de Empresa
<b>Acciones concretas</b>	Revisión de la política de promoción interna que recoja los puestos y la forma de desarrollar la carrera profesional teniendo en cuenta los criterios de igualdad.
<b>Indicadores</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Evidencia de la política redactada</b></li> </ul>	
<b>Fecha propuesta</b>	Noviembre 2021

#### 9.5. Desarrollo y formación

Con el objetivo de garantizar que los procesos de gestión de personas mantienen los principios transversales de igualdad de oportunidades, para el desarrollo y la formación se facilitará el acceso a la formación y el desarrollo profesional teniendo en cuenta la conciliación de la vida laboral y personal y se realizarán las siguientes acciones:

<b>Acción 10</b>	<b>Sensibilización sobre la Igualdad y No Discriminación en Cáritas Española</b>
<b>Descripción</b>	Formación online/presencial en la competencia de Igualdad de oportunidades a todos los colectivos de CÁRITAS ESPAÑOLA
<b>Público</b>	Servicios Generales de CÁRITAS ESPAÑOLA
<b>Responsable</b>	Equipo Desarrollo de Personas
<b>Acciones concretas</b>	Identificar el proveedor de formación y metodología más adecuada Calendarizar las acciones Realización de la Formación
<b>Indicadores</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Número de personas formados/año.</b></li> </ul>	
<b>Fecha propuesta</b>	Julio 2019-Diciembre 2022

Acción 11	Sensibilizar al Equipo Directivo de Cáritas Española sobre la igualdad y no discriminación.	
Descripción	Formación online/presencial en gestión de la igualdad y de la conciliación en CÁRITAS ESPAÑOLA	
Público	Equipo directivo, Directores/as de Área y Coordinadores/es de Equipo	
Responsable	Equipo Desarrollo de Personas	
Acciones concretas	Identificar el proveedor de formación y metodología más adecuada Calendarizar las acciones Lanzar la iniciativa a toda la organización	
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Número de personas formadas/año.</b></li> </ul>	
Fecha propuesta	Julio-Diciembre 2019	

Acción 12	Sistema de seguimiento y registro de la formación por sexo y categorías profesionales	
Descripción	Definir un sistema de gestión de la formación que permita recoger los datos de la formación realizada por los hombres y mujeres de la organización. Analizar los datos anuales de formación por grupos profesionales para una distribución equitativa entre los mismos de las horas de formación.	
Público	Servicios Generales de Cáritas Española	
Responsable	Equipo Desarrollo de Personas	
Acciones concretas	Identificar el sistema más adecuado para la recogida de los datos. Disponer de la información sobre la formación impartida en el último año. Alimentar la base de datos para poder realizar el seguimiento y análisis.	
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Informe de número de mujeres / hombres formadas por año y categoría.</b></li> <li>• <b>Número de acciones impartidas</b></li> <li>• <b>Horas de formación impartidas a hombres y a mujeres</b></li> </ul>	
Fecha propuesta	Julio 2019-julio 2020. Primer análisis diciembre 2020	

## 9.6. Conciliación

Con el objetivo de promover la ordenación del tiempo de trabajo que permita la conciliación de la vida laboral y familiar, se proponen las siguientes acciones:

Acción 13	Estudio/ implantación política de teletrabajo	
Descripción	Evaluar una posible política de teletrabajo y/o flexibilidad que permita a las personas conciliar su vida laboral y familiar.	
Público	Las personas contratadas que por su tipo de trabajo puedan hacerlo.	
Responsable	Equipo Desarrollo de Personas	
Acciones concretas	Análisis de todas las descripciones de puesto para detectar aquellos en los que pueda ser aplicado el teletrabajo y la flexibilidad horaria Redacción de una política de teletrabajo y/o flexibilidad Comunicar la iniciativa a toda la organización.	
Indicadores		

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Elaboración y aprobación de documento con la política de flexibilización y teletrabajo</b></li> <li>• <b>Número de personas que hacen teletrabajo por año</b></li> </ul>	
Fecha propuesta	Análisis Enero-Mayo de 2020, Posible Plan Junio 2020, Seguimiento a los 6, 12 y 24 meses

<b>Acción 14</b>	<b>Redacción documento de guía de medidas de igualdad y conciliación</b>
Descripción	Analizar y crear documento que recoja las medidas de conciliación, especialmente las referidas a la reducción/flexibilidad de jornada; además de los beneficios de permisos y ventajas extrasalariales.
Público	Servicios Generales de Caritas Española
Responsable	Equipo Desarrollo de Personas
Acciones concretas	Análisis y redacción de un documento que recoja todos los permisos y beneficios legales y aquellos otros que la organización pueda conceder. Difusión del documento entre las personas contratadas de CÁRITAS ESPAÑOLA.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Documento aprobado con la política de flexibilización y teletrabajo</b></li> <li>• <b>Número de personas que hacen uso de las medidas de conciliación por año</b></li> </ul>
Fecha propuesta	Análisis Enero-Mayo 2020; redacción de documento Junio 2020

### 9.7. Prevención acoso y discriminación

Con el objetivo de garantizar un entorno de trabajo seguro, libre de acoso, de discriminación y de condiciones contrarias al bienestar de las personas que trabajan en Caritas, se propone:

<b>Acción 15</b>	<b>Elaboración y Difusión del Protocolo de Acoso</b>
Descripción	Se llevará a cabo la elaboración y comunicación del protocolo de prevención del acoso de CÁRITAS ESPAÑOLA y se incluirá en las acciones de sensibilización.
Público	Servicios Generales de Caritas Española
Responsable	Equipo Desarrollo de Personas
Acciones concretas	Elaboración y difusión del protocolo para la prevención del acoso Comunicación Publicación del procedimiento en Intranet
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Evidencia documental de nuevo protocolo</b></li> <li>• <b>Firma del recibí de las personas trabajadoras</b></li> </ul>
Fecha propuesta	Enero 2020

### 9.8. Salud y PRL

Con el objetivo de garantizar un entorno de trabajo seguro, libre de violencia, de discriminación y de condiciones contrarias al bienestar de las personas, se proponen las siguientes acciones:

<b>Acción 16</b>	<b>Protocolo de protección a las víctimas de violencia de género</b>
Descripción	Creación, comunicación y difusión de un protocolo de protección a las personas trabajadoras que puedan ser víctimas de violencia de género.
Público	Toda la plantilla
Responsable	Equipo Desarrollo de Personas
Acciones concretas	Definición del procedimiento. Campaña de comunicación específica sobre la existencia de este procedimiento. Localización del procedimiento en el portal del agente.
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Evidencia documental de protocolo</b></li> <li>• <b>Número de personas víctimas atendidas</b></li> </ul>	
Fecha propuesta	Abril 2021

<b>Acción 17</b>	<b>Creación de un programa de soporte a la maternidad</b>
Descripción	Creación de un programa que recoja todos los momentos desde que una mujer anuncia su embarazo hasta cuales son las medidas relativas a la maternidad que CÁRITAS ESPAÑOLA tiene para las futuras madres.
Público	Personas contratadas
Responsable	Equipo Desarrollo de Personas
Acciones concretas	Definición de los puestos en los que pueda existir riesgos para la maternidad y protocolo de actuación (baja, cambio de puesto, etc.) Campaña de comunicación específica sobre la existencia de este procedimiento Localización del procedimiento en Intranet.
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Evidencia documental de protocolo</b></li> <li>• <b>Número de personas que han sido madres desde la creación del protocolo</b></li> </ul>	
Fecha propuesta	Mayo 2020

<b>Acción 18</b>	<b>Creación y nombramiento de la figura del Agente de Igualdad</b>
Descripción	Se designará una persona responsable del protocolo para la prevención del acoso, que velará por su correcta aplicación y será un interlocutor válido para los temas de igualdad y no discriminación entre la plantilla y la Dirección de Cáritas
Público	Servicios Generales de Cáritas Española
Responsable	Equipo Desarrollo de Personas
Acciones concretas	Definición del perfil y funciones Recomendación de una persona del Comité de Igualdad y No Discriminación Nombramiento formal por Dirección
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Evidencia del perfil competencial</b></li> <li>• <b>Evidencia del nombramiento</b></li> </ul>	
Fecha propuesta	Diciembre 2019

### 9.9. Comunicación y Lenguaje

Con el objetivo de velar por la neutralidad en la imagen que proyecta la organización, tanto a nivel interno como externo, y la neutralidad del lenguaje en la comunicación escrita y verbal, se propone la siguiente acción:

<b>Acción 19</b>	<b>Incorporación de la perspectiva de igualdad y no discriminación en las comunicaciones de Cáritas Española.</b>
<b>Descripción</b>	Incluir en todos los posicionamientos de Cáritas la perspectiva de igualdad y no discriminación, vinculado con la realidad acompañada por Cáritas. Generación de un manual de uso de lenguaje no sexista.
<b>Público</b>	Servicios Generales de CÁRITAS ESPAÑOLA
<b>Responsable</b>	Área de Comunicación y Desarrollo de Personas
<b>Acciones concretas</b>	Elaboración de un Manual de uso de Lenguaje no sexista. Campaña de comunicación específica sobre la existencia de este procedimiento. Identificación para la difusión de los canales más adecuados (mail, papel, portal del agente). Incluir en todos los posicionamientos de Cáritas la perspectiva de igualdad y no discriminación. Campaña de comunicación específica en fechas relevantes para la igualdad como: 8 de marzo día de la mujer, 25 de noviembre día contra la violencia de género...
<b>Indicadores</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Número de Impactos de comunicación/año</b></li> </ul>
<b>Fecha propuesta</b>	Noviembre 2019

<b>Acción 20</b>	<b>Creación de un canal de comunicación interna dedicado a la igualdad y no discriminación en Cáritas Española.</b>
<b>Descripción</b>	Elaboración de un apartado informático dedicado a la igualdad y no discriminación
<b>Público</b>	Servicios Generales de CÁRITAS ESPAÑOLA
<b>Responsable</b>	Equipo Desarrollo de Personas
<b>Acciones concretas</b>	Creación de espacio destinado a la igualdad y no discriminación. Publicación de toda la información relevante en materia de igualdad para el personal de CÁRITAS ESPAÑOLA.
<b>Indicadores</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Número de Impactos de comunicación/año</b></li> </ul>
<b>Fecha propuesta</b>	Septiembre 2019

CUADRO RESUMEN DE ACCIONES PROPUESTAS

ACCIÓN	2019	2020		2021		2022	
	DC	JN	DC	JN	DC	JN	DC
1. Difusión del Plan de Igualdad	X						
2. Seguimiento y evaluación del Plan	X		X		X		X
3. Extensión de la Igualdad a la cadena de valor	X						
4. Compromiso de Cáritas Española con la sociedad (RSC) e Igualdad	X	X	X	X	X	X	X
5. Incluir en las ofertas de trabajo el compromiso con la Igualdad de oportunidades y no discriminación	X	X	X	X	X	X	X
6. Incorporar los valores de Igualdad al proceso de incorporación de nuevas personas contratadas		X	X	X	X	X	X
7. Creación de un registro de candidaturas		X	X	X	X	X	X
8. Aplicación del criterio de paridad		X					
9. Definición política promoción					X		
10. Sensibilización sobre la Igualdad y No Discriminación en CÁRITAS ESPAÑOLA	X	X	X	X	X	X	X
11. Sensibilizar al equipo directivo de CÁRITAS ESPAÑOLA sobre la igualdad y la conciliación	X						
12. Sistema de seguimiento y registro de la formación por sexo y categorías profesionales	X	X					
13. Estudio/ implantación política de teletrabajo. Análisis y Plan Seguimiento		X	X	X		X	
14. Redacción documento de guía de medidas de Igualdad y conciliación		X					
15. Elaboración y Difusión del Protocolo de Acoso	X						
16. Protocolo de protección a las víctimas de violencia de género				X			
17. Creación de un programa de soporte a la maternidad		X					
18. Creación y nombramiento de la figura del agente de Igualdad	X						
19. Incorporación de la perspectiva de igualdad y no discriminación en las comunicaciones de Cáritas					X		
20. Creación de un canal de comunicación interna dedicado a la Igualdad de oportunidades en CÁRITAS ESPAÑOLA	X						

## 10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La Organización utilizará los siguientes indicadores de seguimiento:

Ámbito	Indicadores básicos
Política de igualdad de oportunidades	- Existencia de una cultura de igualdad.
	- Existencia de un Plan de igualdad.
	- Existencia de un órgano responsable de la igualdad.
Comunicación, lenguaje e imagen	- Comunicación interna de todo lo relacionado con la igualdad en la organización.
	- Existencia de una guía de lenguaje e imagen no sexista.
Representación de las mujeres	- Proporción de mujeres en los cargos de responsabilidad.
	- Porcentaje de mujeres en los diferentes niveles, promoción.
	- Porcentaje de selecciones realizadas y vacantes cubiertas.
	- Distribución de las mujeres y hombres en la organización.
Retribución y contratación	- Brecha salarial entre hombres y mujeres por grupo profesional.
	- Porcentaje de mujeres y hombres con diferentes tipos de contratos.
	- Porcentaje de bajas y despidos por razón de sexo.
Acoso y actitudes sexistas	- Existencia de un órgano, persona, responsable de detectar, prevenir y actuar en situaciones de acoso.
	- Nº de denuncias recibidas
	- Acciones de la organización para prevenir, evitar y eliminar las actitudes sexistas y el acoso.
Conciliación de la vida laboral, familiar y personal	- Existencia de medidas de conciliación: flexibilidad de tiempo y espacio.
	- Existencia o no, de servicios para la conciliación como ayudas guardería, ayudas para la comida, y otros servicios.
Formación	- Horas de formación hombres/ mujeres
	- Relación de cursos realizados

El Comité para la Igualdad y No Discriminación será el órgano que velará por el cumplimiento del presente Plan. El seguimiento sobre los indicadores aquí descritos se realizará semestralmente y, anualmente, se realizará un informe de evaluación de los indicadores y seguimiento del plan.

Firmado en Madrid, a 31 de mayo de 2019,

Hilde Daems  
Presidenta  
Comité de Empresa

Natalia Peiro Pérez  
Secretaria General  
CÁRITAS ESPAÑOLA