I PLAN DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD

ASOCIACIÓN VALENCIANA DE CARIDAD

CASA CARIDAD

2022-2026

En Valencia, a 3 de marzo de 2022

ÍNDICE

Preámbulo 1

Título Primero - Disposiciones Generales 4

ARTÍCULO 1.- APROBACIÓN Y METODOLOGÍA DEL PLAN DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD. 4

ARTÍCULO 2.- DEFINICIONES. 5

ARTÍCULO 3.- ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD 9

ARTÍCULO 4.- OBJETIVO GENERAL DEL PLAN DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD 11

ARTÍCULO 5.- ÁMBITO DE APLICACIÓN ESPECIAL 11

ARTÍCULO 6.- ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL 12

ARTÍCULO 7.- ÁMBITO DE APLICACIÓN TERRITORIAL 12

ARTÍCULO 8.- ÁMBITO DE APLICACIÓN TEMPORAL 12

ARTÍCULO 9.- MEDIOS Y RECURSOS PUESTOS A DISPOSICIÓN DE LA APLICACIÓN DEL PLAN. 13

ARTÍCULO 10.- SISTEMA DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO 15

ARTÍCULO 11.- PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS DEL PLAN DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD 17

ARTÍCULO 12.- PUBLICACIÓN Y PUBLICIDAD DEL PLAN 18

Titulo Segundo - Disposiciones Específicas: Medidas 19

Anexo I. Informe de conclusiones de los resultados del diagnóstico previo negociado por las partes firmantes del Plan de Igualdad y Diversidad 30

CUATRECASAS

PLAN DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD DE ASOCIACIÓN VALENCIANA DE CARIDAD

I. Preámbulo

El principio de igualdad se encuentra reconocido tanto a nivel internacional, como en nuestra propia legislación estatal.

En concreto, el artículo 14 de la Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

Asimismo, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, (en adelante, "**LOI**"), y 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 mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (en adelante, "**RD-Ley 6/2019**"), tienen como objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación por razón de sexo en cualquiera de los ámbitos de la vida.

En el ámbito laboral, la citada LOI establece el deber de las empresas de respetar el principio de igualdad, para lo cual les obliga a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres. En concreto, se refiere a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, como conjunto ordenado de medidas adoptadas tras un diagnóstico de situación, que incluya los objetivos, las estrategias y prácticas necesarias, así como un sistema de seguimiento y evaluación en su aplicación.

Igualmente, ASOCIACIÓN VALENCIANA DE CARIDAD (en adelante, "**CASA CARIDAD**" o "**la Entidad**") se rige por la normativa legal de general aplicación, entre la que se incluye el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en lo sucesivo, el "ET"). Asimismo, debe tenerse en cuenta la Ley 43/2015, de 9 de octubre, del Tercer Sector de Acción Social.

Más concretamente, las relaciones laborales en la Entidad se rigen por lo dispuesto en el Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Asociación Valenciana de la Caridad, Casa Caridad (código 4600065320122006

CASA CARIDAD comparte plenamente la importancia del principio de igualdad y manifiesta su voluntad de llevar a cabo una serie medidas dirigidas a mejorar las actuales condiciones en materia de igualdad de oportunidades existentes en sus centros de trabajo. No solo esto, sino que, además, la Entidad declara su compromiso con la conciliación y la excelencia, pues cree posible mantener el más alto nivel de excelencia profesional y, al mismo tiempo, conseguir que sus personas trabajadoras disfruten del necesario equilibrio, conciliando adecuadamente su vida profesional, personal y familiar.

Asimismo, CASA CARIDAD está comprometida en la creación de un ambiente diverso y está orgullosa de ser una empleadora basada en la igualdad de oportunidades. Todos los candidatos son considerados para su selección sin tener en cuenta su raza, color, religión, género, identidad o expresión de género, orientación sexual, nacionalidad de origen, genética, diversidad funcional, edad o la condición de veterano. Además, la Entidad está comprometida con el cumplimiento de las prácticas justas de empleo en lo relativo a la ciudadanía y el estatus de inmigrante.

Para la elaboración del presente Plan de Igualdad y Diversidad se ha realizado el correspondiente diagnóstico previo establecido en el art. 46.1 LOI, todo ello con el objeto de detectar la posible presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección.

Asimismo, para la elaboración del diagnóstico se han tenido en cuenta los criterios específicos señalados en el Anexo del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (en adelante, "**RD 901/2020**"). Las conclusiones del diagnóstico se recogen en el Anexo I del presente Plan.

Tanto el diagnóstico como las medidas a incluir en el Plan de Igualdad y Diversidad han sido consensuados y aprobados conforme a los artículos 4, 5 y 6 del RD 901/2020 habiéndose mantenido reuniones los días 3 de noviembre de 2021, 17 de febrero de 2022, 3 de marzo de 2022.

Así, ha sido consensuado y aprobado por la Comisión Negociadora formada por:

i) En representación de las personas trabajadoras:

- Laya Royo Tamarit
- Victoria Agustí Borja

ii) En representación de la Entidad:

- Guadalupe Ferrer Marassa
- Sol Espinosa Colomina

En atención a todo lo anterior, CASA CARIDAD procede a aprobar un Plan de Igualdad y Diversidad, con los requisitos y sobre la base de las materias previstas expresamente en los artículos 46.2 LOI y 7 y 8 del RD 901/2020.

Igualmente, el Plan de Igualdad incluye una auditoría retributiva de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y en los términos establecidos por el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres **("RD 902/2020")**

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la Entidad la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Ello implica incorporar la perspectiva de género y diversidad en la gestión de la empresa en sus políticas y niveles.

Conseguir la igualdad real implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la entidad en sus políticas y niveles y en todas las materias: en el acceso a la Entidad, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

Consciente de la importancia del establecimiento e implantación de un Plan de Igualdad y Diversidad, CASA CARIDAD se compromete no sólo a establecer el presente Plan, sino, igualmente, a llevar a cabo las medidas y cumplir con las obligaciones acordadas en el mismo.

Todas las medidas establecidas se llevarán a cabo a través de los medios y personas previstos para ello, con la máxima diligencia y buen hacer, con el firme objetivo de evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, y lograr una situación equilibrada entre ambos sexos, así como evitar cualquier tipo discriminación relativa a la edad, nacionalidad, diversidad funcional, orientación sexual y origen étnico.

II. Título Primero - Disposiciones Generales

ARTÍCULO 1.- APROBACIÓN Y METODOLOGÍA DEL PLAN DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD.

El presente Plan de Igualdad y Diversidad se ha elaborado por unánime acuerdo de los miembros de la Comisión negociadora del Plan de Igualdad y Diversidad de CASA CARIDAD con la finalidad de desarrollar medidas de efectividad y cumplimiento de una verdadera política de igualdad entre sexos y supresión de cualquier elemento que pueda ser constitutivo de elemento diferenciador por género, así como por edad, nacionalidad, diversidad funcional, orientación sexual y origen étnico.

Por las representación legal de las personas trabajadoras, dado que el ámbito de aplicación del Plan de Igualdad incluye a todas las personas trabajadoras de la Entidad, y que el centro de trabajo cuenta con representación unitaria, la intervención como parte social en la comisión negociadora ha correspondido al Comité de Empresa de CASA CARIDAD, conforme a lo establecido en el artículo 5 del RD 901/2020 (interpretado por el Boletín de Igualdad 3/2021, publicado por el Ministerio de Igualdad). La configuración de la comisión negociadora tuvo lugar en fecha 3 de noviembre de 2021, momenot en le cual la representación unitaria de la plantilla de la Entidad estaba compuesta por un total de 2 personas.

En el trascurso del proceso de elaboración del Plan, previamente se ha recopilado la información necesaria para elaborar un diagnóstico (**véase Anexo I**). Esta información ha sido fundamental para detectar las áreas de actuación, y para elaborar las concretas medidas sobre las que se plantea el Plan de Igualdad y Diversidad.

Para recopilar esta información se han empleado cuestionarios cualitativos y cuantitativos que han permitido conocer cuál es la situación de la Entidad, utilizando la información existente de los ejercicios cerrados a 31 de diciembre de 2020. El cuestionario para la obtención de información cuantitativa se centró en las características de la Entidad y de su plantilla.

Con respecto al cuestionario cualitativo, este incidió en aspectos relacionados con la selección, formación, promoción, política salarial, conciliación de la vida familiar y laboral y sistema de comunicación en la Entidad, entre otros. Asimismo, con el objetivo de completar el diagnóstico cuantitativo con datos cualitativos se han llevado a cabo 10 entrevistas personales con algunas personas trabajadoras de la empresa,

de perfiles diversos. Del mismo modo, se ha realizado un Focus Group con 25 personas.

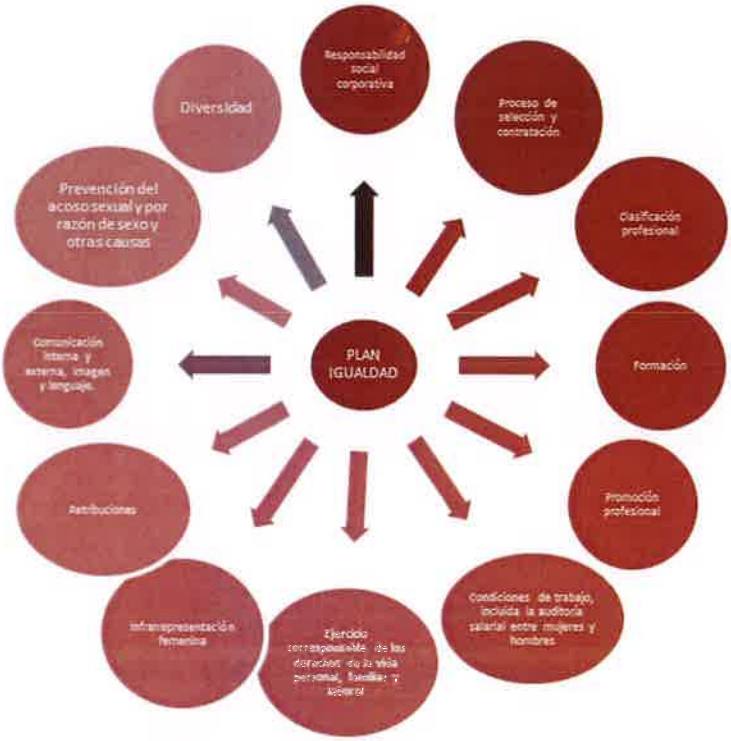
Asimismo, se ha analizado distinta documentación e información publicada por la Entidad cuyo detalle se contiene en el Anexo I del presente Plan.

El siguiente gráfico, analiza todas las áreas analizadas durante la fase de diagnóstico.

ARTÍCULO 2.- DEFINICIONES.

En este Plan de Igualdad y Diversidad se utilizarán diferentes términos definidos conforme a la LOI:

1. El principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres (art. 3 LOI) – Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.



2. Discriminación directa por razón de sexo (art. 6 LOI) – La situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

3. Discriminación indirecta por razón de sexo (art. 6 LOI) – La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

4. Acoso sexual (art.7 LOI) - Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo (LOIOEMH, Art.7)

5. Acoso por razón de sexo (art. 7 LOI) – Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

6. Discriminación por embarazo o maternidad (art. 8 LOI) – Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

7. Acciones positivas (art. 11 LOI) – Son medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad. Tales OBJETIVOS, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

8. Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres (art. 3 LOI) – Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

9. Principio de transparencia retributiva (art. 3 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, en adelante

"**RD 902/2020**") – Entendido como aquel que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución. El principio de transparencia retributiva se aplicará, entre otros instrumentos previstos legalmente, a través de la autoría retributiva (contenida en el diagnóstico).

10.- Discriminación salarial: Este concepto alude a la parte de la diferencia salarial que tiene su fundamento en motivaciones estrictamente discriminatorias, es decir, aquella parte de la brecha salarial que no puede justificarse por razones distintas al sexo de la persona ocupada.

11.- Brecha de género: Diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable. Refiere a las diferentes posiciones de mujeres y hombres y a la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto dado.

12.- Brecha salarial: Se conoce como brecha salarial entre hombres y mujeres a la diferencia existente entre los salarios percibidos por las personas trabajadoras de ambos sexos, calculada sobre la base de la diferencia media entre los ingresos brutos por hora de todas las personas trabajadoras.

13.- Conciliación de la vida laboral, personal y familiar: Conjunto de políticas, medidas o iniciativas orientadas a lograr un equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales.

14.- Corresponsabilidad: En relación con la conciliación, concepto con el que se define el reparto equitativo de las responsabilidades domésticas y de las tareas de cuidado entre mujeres y hombres.

15.- Desagregación de datos por sexo: Conlleva la recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género, visibilizando la discriminación.

16.- Diagnóstico de situación: El diagnóstico sobre la situación en la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres consiste en un estudio de la estructura organizativa de la empresa con el objetivo de saber el grado de cumplimiento del principio de igualdad.

17.- División sexual del trabajo: Hace referencia a la asignación de diferentes trabajos o tipos de tareas a hombres y mujeres, normalmente por costumbre o siguiendo la tradición. Una división desigual del trabajo trae consigo una

distribución desigual de los réditos derivados del desempeño del trabajo. En este caso, la discriminación hacia la mujer aparece en tanto que las mujeres asumen la mayoría de la carga de trabajo y la mayoría del trabajo no remunerado, mientras que los hombres perciben la mayor parte de los ingresos y recompensas derivados del trabajo.

18.- Doble jornada: Es aquella que comprende, tanto la jornada laboral, como las horas de trabajo doméstico no remunerado. Esto implica que la mujer, aun habiéndose incorporado al mercado laboral, sigue asumiendo en exclusiva o en gran medida la responsabilidad relacionada con las tareas domésticas.

19.- Estereotipos de género: Criterios y opiniones preconcebidas que adjudican valores y conductas a las personas en función de su sexo y que determinan modelos de conducta.

20.- Género: Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres, las cuales han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma. Son los papeles sociales construidos para la mujer y el hombre, asentados en base a su sexo y dependen de un particular contexto socioeconómico, político y cultural.

21.- Igualdad efectiva: Existe cuando hay una ausencia real de barreras que limitan la igualdad de una persona en función de su sexo.

22.- Participación equilibrada de mujeres y hombres: Reparto entre mujeres y hombres en el acceso y la participación en todas las esferas de la vida que constituye una condición primordial para la igualdad. Se considera participación equilibrada aquella en la que la representación de un sexo no es inferior al 40% ni superior al 60% con respecto al otro sexo.

23.- Perspectiva de género: Análisis de la realidad que interpreta las relaciones de poder existentes entre mujeres y hombres. Explica la vida social, económica y política desde una posición que hace visible el mundo femenino, su realidad y sus aportaciones, comparando sus derechos con los masculinos. Pone de manifiesto que el origen y la perpetuación de la desigualdad no responde a situaciones naturales o biológicas sino a la construcción social transmitida a través de la socialización diferenciada de género.

24.- Salud laboral con perspectiva de género: Análisis de las condiciones y riesgos laborales que tiene en cuenta las características propias de cada sexo.

25.- Segregación horizontal: Concentración de mujeres y hombres en sectores y empleos específicos.

26.- Segregación vertical: Es también conocida como "techo de cristal" y es aquella producida por una concentración de mujeres y de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad o de puestos.

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

28.- Violencia de Género: La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.

ARTÍCULO 3.- ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD

1. El presente Plan de Igualdad y Diversidad queda estructurado en dos títulos, precedidos de un preámbulo relativo a los antecedentes en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

2. El Título I hace referencia a una serie de aspectos básicos que constituyen contenido mínimo del Plan de Igualdad y Diversidad en virtud de lo dispuesto en el artículo 46 de la LOI y el artículo 8 RD 901/2020.

3. El Título II del Plan de Igualdad y Diversidad se estructura en 9 capítulos:

   Capítulo 1.- Responsabilidad social corporativa: cultura y objetivos de la organización.

   Capítulo 2.- Proceso de selección y contratación.

   Capítulo 3.- Clasificación profesional, promoción profesional e infarrepresentación femenina.

Capítulo 4.- Formación.

Capítulo 5.- Condiciones de trabajo y salud laboral, incluída la auditoria salarial.

Capítulo 6.- Conciliación: ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Capítulo 7.- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Capítulo 8.- Comunicación interna y externa, imagen y lenguaje.

Capítulo 9.- Diversidad.

Aun cuando el RD 901/2020 no lo exige, se incluyó en el diagnóstico y, por tanto, también en el Plan de Igualdad y Diversidad, las siguientes materias, que son adicionales, dado el compromiso de la Entidad con la consecución de la igualdad efectiva:

- Responsabilidad social corporativa: cultura y objetivos de la organización.
- Comunicación interna y externa, imagen y lenguaje.
- Diversidad.

4. Cada capítulo establece, en primer lugar, los concretos objetivos marcados respecto a cada área o materia, indicando a continuación las medidas correctoras o promocionales que deberán aplicarse en la Entidad con el fin de alcanzar cada uno de los objetivos y un calendario de implantación.

5. A su vez, respecto a cada objetivo se han establecido ejemplos de indicadores de género que podrán ser utilizados por la Comisión de Evaluación y Seguimiento a los efectos de comprobar la correcta aplicación del plan. No obstante, dichos indicadores tendrán carácter ejemplificativo, de modo que la Comisión de Evaluación y Seguimiento podrá hacerse valer de otros para comprobar el grado de cumplimiento y efectividad de los objetivos marcados.

6. Como **Anexo I** al presente Plan de Igualdad y Diversidad se adjunta un informe del Diagnóstico de situación de la empresa negociado por las partes firmantes del Plan de Igualdad, junto con sus principales conclusiones y propuestas, tal y como disponen los art. 7.1 y 8.2.c) del RD 901/2020.

ARTÍCULO 4.- OBJETIVO GENERAL DEL PLAN DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD

1. El objetivo principal del Plan de Igualdad y Diversidad se centra en garantizar el debido respeto del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la Entidad, mediante la eliminación de cualquier tipo de discriminación de la mujer en el ámbito laboral, y la promoción de la igualdad entre ambos sexos, así como la eliminación de cualquier discriminación relativa a la edad, nacionalidad, diversidad funcional, orientación sexual y origen étnico. Se garantiza la transparencia y equidad en los procesos de acceso al empleo, estabilidad en el empleo, igualdad salarial en trabajos de igual valor, formación y promoción profesional y un ambiente laboral exento de acoso sexual y moral.

2. Atendiendo a lo anteriormente establecido, una vez realizado el estudio de situación en materia de igualdad, y atendiendo a los resultados obtenidos del Diagnóstico de situación, se fijan las concretas acciones del Plan, previstas en el Título II.

ARTÍCULO 5.- ÁMBITO DE APLICACIÓN ESPECIAL

1. Con base en lo dispuesto en el artículo 46.3 de la LOI, el Plan de Igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de CASA CARIDAD, tanto para aquellas que actualmente presten servicios en la Entidad, como aquellos que se incorporen una vez vigente el presente Plan de Igualdad y Diversidad, y a todos sus centros de trabajo.

2. Sin perjuicio de lo anterior, en caso de ser necesario, podrán establecerse acciones especiales dirigidas a atender las necesidades específicas de determinados áreas, secciones o centros de trabajo. Estas concretas acciones se indicarán en el correspondiente capítulo del Plan, en función de la materia a la que afecten.

3. Asimismo, la Entidad dará traslado a las empresas con las que trabaje de la existencia de este Plan de Igualdad y Diversidad, y de conformidad con el artículo 11.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal, modificada por la Ley 35/2010, las personas trabajadoras contratadas para ser cedidas tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones en materia de igualdad y no discriminación que a las personas trabajadoras de CASA CARIDAD.

ARTÍCULO 6.- ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL

1. Lo dispuesto en el Plan de Igualdad y Diversidad será de obligada y general observancia para toda la plantilla de la Entidad con independencia de la modalidad contractual o cargo que ostenten como personas trabajadoras de CASA CARIDAD.

2. Asimismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artíuclo 10.2 del Real Decreto 901/2020, las medidas que se contienen en el plan de igualdad serán aplicables a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios.

ARTÍCULO 7.- ÁMBITO DE APLICACIÓN TERRITORIAL

En base a lo dispuesto en el artículo 46.3 de la LOI, el Plan es de aplicación a la totalidad de la Entidad, abarcando, por tanto, no sólo a los actuales centros de trabajo que la integran sino también a aquellos otros que puedan integrarla en un futuro.

ARTÍCULO 8.- ÁMBITO DE APLICACIÓN TEMPORAL

1. El Plan de Igualdad y Diversidad será dinámico y sus acciones atenderán a principios de razonabilidad y proporcionalidad, procurando ajustarse a la concreta situación de la Entidad en cada momento.

2. A tal efecto, el presente Plan tendrá una vigencia de cuatro años y entrará en vigor desde la fecha de su aprobación, el 8 de marzo de 2022, y su contenido se mantendrá vigente hasta el 7 de marzo de 2026.

3. En todo caso, con carácter anual se revisará el contenido del presente Plan por parte de la Comisión de Evaluación y Seguimiento, que podrá proponer su modificación a la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad y Diversidad; sin perjuicio de que se estime necesaria la celebración de reuniones adicionales a petición de los miembros de la propia Comisión de Evaluación y Seguimiento.

4. A efectos de priorizar y concretar en el tiempo el orden en la aplicación de las distintas acciones previstas en el Plan, junto a cada medida del Plan de Igualdad y Diversidad se incluye el calendario correspondiente a las actuaciones para su implantación. El seguimiento y evaluación de las medidas del Plan se realizará con carácter anual en la revisión que realice la Comisión de Evaluación y Seguimiento.

5. Por tanto, las reuniones se celebrarán de manera ordinaria una vez al año, y de forma extraordinaria a propuesta de cualquiera de las partes con mención de la causa, con una antelación mínima de 15 días.

6. En cualquier caso, las acciones que en su caso puedan establecerse estarán condicionadas al tiempo estrictamente necesario para erradicar la situación discriminatoria o desigualitaria que pretendan eliminar. La desaparición o disminución de la intensidad de dichas situaciones conllevará la eliminación o atenuación de la correspondiente medida o acción, lo que se constatará a través del seguimiento y evaluación del Plan.

ARTÍCULO 9.- MEDIOS Y RECURSOS PUESTOS A DISPOSICIÓN DE LA APLICACIÓN DEL PLAN.

1. La aplicación del Plan de Igualdad y Diversidad necesita, para su correcto desarrollo, la asignación de los recursos económicos suficientes para garantizar la puesta en marcha de las medidas en él articuladas. Consciente de ello, la Entidad se compromete, según principios de razonabilidad y proporcionalidad y ajustándose a su concreta situación en cada momento, a poner a disposición del Plan de Igualdad y Diversidad los medios suficientes para su efectiva aplicación, entre los que se encuentran los que a continuación se indican:

   a) **Creación de la figura de Responsable de Igualdad**:

      - **Titular**: Sol Espinosa Colombia.

   Será la persona responsable del impulso del Plan de Igualdad y Diversidad, encargada de supervisar la ejecución del mismo dotándoles de los recursos materiales que le sean precisos para esa labor de forma regular, continua y permanente, y de cuantos elementos de seguimiento y evaluación se indiquen en el Plan.

   Dicha persona serán la responsable de llevar a cabo la aplicación de las medidas recogidas en el catálogo de acciones y elaborará anualmente un resumen de las actuaciones realizadas en el año inmediatamente anterior que deberán presentar ante la Comisión de Evaluación y Seguimiento del Plan.

   A fecha de la aprobación del Plan, y a los efectos de garantizar la calidad y la efectividad del presente Plan, se nombra como persona Responsable del Plan, a Sol Espinosa Colombia, quien ostenta el cargo de Adjunta a Dirección, por lo que tiene un contacto directo con el personal de CASA CARIDAD y puede conocer con mayor facilidad aquellas necesidades y situaciones concretas de

las personas trabajadoras. En el caso de que dicha persona dejara de prestar servicios en la entidad temporal o definitivamente la Entidad nombrará a la persona que la sustituya.

Las funciones de evaluación de la implantación de las medidas propuestas en el Plan de Igualdad y Diversidad se llevarán a cabo conjuntamente por la persona Responsable de Igualdad y la Comisión de Evaluación y Seguimiento.

b) **Creación de una Comisión de Evaluación y Seguimiento** (en adelante, "**Comisión de Igualdad**"), que estará formada por seis personas, tres de CASA CARIDAD y tres de entre la representación social firmante del Plan de Igualdad y Diversidad:

- La persona Responsable del Plan de Igualdad y Diversidad:
  Sol Espinosa Colomina.

- Persona/s en representación de la dirección de CASA CARIDAD :
  Guadalupe Ferrer Marassa.

- De entre los representantes legales de las personas trabajadoras:
- Laia Royo Tamarit.
- Victoria Agustí Borja.

En caso de baja, por cualquier motivo, de alguno de los componentes de la Comisión de Igualdad se procederá a la elección de nuevos componentes por los miembros de la parte que haya sufrido la baja.

Para llevar a cabo su cometido la Comisión de Igualdad podrá utilizar una Sala en las instalaciones de la Entidad, con el objeto de evaluar el cumplimiento de las acciones marcadas en el Plan. La Comisión de Igualdad deberá reunirse, al menos, una vez al año.

De los acuerdos tomados en comisión se levantará acta. En caso de desacuerdo se hará constar en la misma, las posiciones defendidas por cada representación.

Sin perjuicio de las competencias que ya tengan atribuidas legalmente la representación legal de las personas trabajadoras, los integrantes de la Comisión de Igualdad desempeñarán las siguientes funciones:

i) Información y sensibilización de la plantilla.

ii) Seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan de Igualdad y Diversidad, a través de sus reuniones.

iii) Elaborar anualmente un informe sobre la aplicación del principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo en CASA CARIDAD, previa propuesta del mismo por la persona Responsable de Igualdad.

iv) Recibir comentarios, denuncias, propuestas, de cualquier trabajador/a que se presenten directamente ante la Comisión y que pueda aportar datos o información determinada sobre circunstancias o situaciones de hecho que puedan dar lugar a situaciones discriminatorias o potencialmente discriminatorias en las materias previstas en el presente Plan de Igualdad y Diversidad.

En todo caso, la Comisión de Igualdad no tendrá competencias para alterar el contenido del Plan de Igualdad y Diversidad, ni podrá negociar la incorporación de nuevas acciones ni resolver las dudas de interpretación que puedan surgir de la aplicación del mismo. Dicho cometido corresponderá siempre a la Comisión Negociadora del Plan.

c) **Asignación de recursos económicos** destinados a la mejora de las actuales condiciones en materia de igualdad. A tal efecto, la Entidad destinará un presupuesto máximo durante la vigencia del plan de hasta 2.000€.

d) **Logística:** para las reuniones presenciales, se facilitará una Sala en las instalaciones de CASA CARIDAD.

La anterior lista de medios y recursos no debe considerarse cerrada ni tasada, sino que, atendiendo a la evolución en la aplicación de los objetivos establecidas en el Plan de Igualdad y Diversidad, así como a posibles circunstancias sobrevenidas, la Entidad podrá reforzar, adaptar o ampliar los medios aquí dispuestos, atendiendo a razones de solvencia, capacidad financiera y prioridad en la consecución de las acciones.

ARTÍCULO 10.- SISTEMA DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

1. El Plan de Igualdad y Diversidad deberá revisarse, cuando concurran las siguientes circunstancias:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación periódicos de conformidad con el calendario establecido en el Plan de Igualdad y Diversidad o cuando sea acordado por la Comisión de Igualdad.

- 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.

- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la Entidad, siempre y cuando modifique de manera sustancial la plantilla de la Entidad, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

- En el caso de que una resolución judicial condene a la Entidad por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o determine la falta de adecuación del Plan de Igualdad y Diversidad a los requisitos legales o reglamentarios

2. Como resultado de la evaluación realizada, la Comisión de Igualdad emitirá un informe de resultados, en las que se incluirán los datos necesarios para un adecuado control y el seguimiento de las medidas propuestas. En concreto, entre los datos a indicar en el informe se reflejarán:

    - Objetivo que se pretende alcanzar.

    - Acción correctora llevada a cabo para su consecución.

    - Fecha de implantación de la medida.

    - Cualquier otra circunstancia susceptible de mención, tales como avances o mejoras experimentadas, barreras o impedimentos observados, grado de acogida, efectividad de la medida, imprevistos surgidos, etc.

3. La evaluación y seguimiento del Plan tendrá como objetivo la valoración y control de la aplicación de los objetivos propuestos, con el fin de:

    - Llevar un control sobre los objetivos efectivamente aplicados y los pendientes de aplicación.

- Identificar las posibles barreras o impedimentos a la hora de su aplicación, con el fin de corregir o modificar la estrategia.

- Realizar un análisis sobre los cambios en las materias relacionadas con el contenido del presente Plan de Igualdad y Diversidad producidos en CASA CARIDAD.

- Reorientar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga el mismo en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos. No obstante, la incorporación de nuevas medidas o el cambio sustancial de las mismas requerirá la aprobación de la Comisión negociadora del Plan.

4. La persona Responsable de Igualdad se encargará del impulso, coordinación y seguimiento de la aplicación de las medidas establecidas en el Plan de Igualdad y Diversidad, y deberá llevar a cabo su tarea de forma regular, continua y permanente. No obstante, en función de cada una de las áreas de actuación diferenciadas (contratación, retribución, formación, etc.) en el Plan de Igualdad y Diversidad se asignarán otras personas responsables de llevar a cabo y coordinar las medidas aprobadas.

   El informe de seguimiento deberá estar revisado y validado por la Comisión de Igualdad.

   Al objeto de llevar a cabo dichas funciones, tendrá entre sus facultades el mismo derecho de información y acceso que la legal representación de los trabajadores y trabajadoras.

ARTÍCULO 11.- PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS DEL PLAN DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD

1. La Comisión de Igualdad elevará a la Comisión negociadora del Plan de Igualdad las posibles discrepancias que pudieran surgir en la interpretación y aplicación del contenido del presente Plan de Igualdad.

2. La modificación y alteración del contenido del Plan de Igualdad y Diversidad, corresponde única y exclusivamente a la Comisión Negociadora del Plan.

ARTÍCULO 12.- PUBLICACIÓN Y PUBLICIDAD DEL PLAN

1. El Plan de Igualdad y Diversidad será registrado de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11 del Real Decreto 901/2020, de forma que será acceso público.

2. Sin perjuicio de ello, y para garantizar el conocimiento del mismo por parte de la plantilla, se remitirá una copia a:

   - la persona Responsable de Igualdad;

   - toda la plantilla a través de la intranet o canal corporativo correspondiente y, durante el primer año de vigencia (o en el momento de incorporación de la persona trabajadora a la plantilla), mediante envío por correo electrónico;

   - la Comisión de Igualdad.

III. Titulo Segundo - Disposiciones Específicas: Medidas

Capítulo 1: Responsabilidad Social Corporativa: Cultura y Objetivos de la Organización.

Objetivo 1.1.: Dar publicidad externa del compromiso de CASA CARIDAD con el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y de la aplicación del Plan de Igualdad y Diversidad

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario
Informar a la plantilla sobre el Plan de Igualdad	Publicaciones en la intranet (C-Publica) /web corportativa/correo electrónico/	RRHH	Primer año

Capítulo 2: Proceso de Selección y Contratación

Objetivo 2.: Garantizar la selección no discriminatoria y verificar que los procesos de selección cumplan el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, garantizando la objetividad de en los criterios de contratación del personal.

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario
Solicitar currículums ciegos (sin fotografía) en las selecciones de personal para evitar sesgos inconscientes.	Introducción de la solicitud de currículums ciegos en las ofertas de empleo	Responsables de selección y contratacion	Primer año
Realizar formación específica en Igualdad de Oportunidades a las personas que forman el equipo de selección de personal, todo ello con el objetivo de romper con los estereotipos de género- min 4 horas duracion	Nº de personas que participan en la formación y listado de asistenes. Programa con el contenido de la formación.	Responsable Trabajo social Y Responsable RRHH	Tercer año

Capítulo 3: Clasificación Profesional, promoción e infrarrepresentación femenina

Objetivo 3.1.: Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para identificar posibles causas de la fuga de talento.

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario
Identificar los obstáculos que puedan dificultar la igualdad de oportundidades a través de las entrevistas de salida de las personas trabajadoras que causen baja voluntaria.	Informe de resultados de las entrevistas de salida realizadas durante el año. O Modelo de cuestionario para preguntar en las entrevistas de salida.	Responsable RRHH	Primer año

Capítulo 4: Formación

Objetivo 4.1.: Que todas las personas trabajadoras tengan el conocimiento de la cultura de igualdad que hay en CASA CARIDAD y su importancia como valor fundamental.

Objetivo 4.2.: Que todas las personas trabajadoras tengan formación en igualdad y, en especial, el personal encargado de la selección y promoción.

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario
Convocar a las formaciones a personas que se encuentren en excedencia por cuidado de hijos/as o familiares.	Nº de convocatorias realizadas/nº de personas en situación de excedencia por cuidados de hijos/as o familiares que han participado en formaciones.	Responsable de area y Responsable RRHH	Primer año
Definir el Plan de Formación de cada departamento	Plan de formación desarrollado.	Responsable de area y Responsable RRHH	Primer año
Realizar formación sobre cómo afrontar los michromachismos min 1 hora	Nº de personas que participan en la formación con listado de asistentes. Programa con el contenido de la formación.	Responsable Trabajo social y Responsable RRHH	Segundo año
Dar la posibilidad de que la formación sea impartida por alguna persona de la entidad para fomentar la participación y la implicación.	Formación realizada por personal de CASA CARIDAD.	Dirección	Primer año

Realizar formacion en materia de mediacion intercultural a aquellas personas que tienen mas contactos con las personas usuarias-2 horas min	Nº de personas que participan en la formación con listado de asistentes. Programa con el contenido de la formación Contrato suscrito con empresa para llevar a cabo la acción formativa y el programa.	Empresa o profesional externo	Segundo año
Realizar formación en materia de igualdad de oportunidades a toda la plantilla-2 horas min	Nº de personas que participan en la formación con listado de asistentes. Programa con el contenido de la formación Contrato suscrito con empresa para llevar a cabo la acción formativa y el programa.	Empresa o profesional externo	Primer año

Capítulo 5: Condiciones de trabajo y salud laboral, incluída la auditoria salarial.

Objetivo 5.1: Facilitar mediante la flexiblidad horaria puntual una mejor atención en caso de necesidades por cuidado de hijo o familiar dependiente

Objetivo 5.2.: Aplicación del principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres en puestos de igual valor, así como garantizar la existencia de un trato no discriminatorio por razón de sexo.

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario
Llevar un control anual sobre la aplicación del principio de igualdad retributiva a través del registro de salarios	Registro salarial	Responsable de RRHH	Durante la vigencia del plan, de forma anual
Permitir el deslizamiento horario **puntual** en la entrada y salida al trabajo de 30 min de duración para la plantilla en el caso de necesidad de cuidado de menor de 12 años o familiar dependiente, siempre y cuando no coincidan más de dos profesionales en el mismo servicio o turno y previa solicitud y aprobacion de RRHH	Nº de solicitudes presentadas y aprobadas	Responsables de area/RRHH	Primer año

Capítulo 6: Conciliación: ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Objetivo 6.1.: Garantizar el ejercicio de los permisos relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral para que se adecuen a las necesidades reales de la plantilla, al mismo tiempo que permita una óptima atención a los usuarios de CASA CARIDAD.

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario
Equiparar la excedencia con reserva del puesto de trabajo por cuidado de familiar dependiente de hasta segundo grado de consanguinidad en casos de enfermedad grave acreditada (tales como cáncer o enfermedades degenerativas) por una duración máxima de 5 años	Nº de solicitudes presentadas y aprobadas	Responsables de area/RRHH	Primer año
En el caso de necesidad relacionada con el cuidado de menor o familiar dependiente CASA CARIDAD permitirá el intercambio puntual de turno de trabajo entre profesionales de la entidad, con un máximo de 2 al trimestre, siempre y cuando tengan ambos profesionales la misma categoría profesional y realicen funciones equivalentes. Se requerirá solicitud previa a la entidad con 15 días de antelación	Nº de solicitudes presentadas y aprobadas	Responsables de area/RRHH	Primer año
En caso de conflicto en las fechas de disfrute de vacaciones, se priorizará a aquellas personas trabajadoras que tengan personas dependientes a su cargo o hijos menores de 12 años. Previa acreditación de la situación de dependencia	Vacaciones disfrutadas	Responsables de area/RRHH	Segundo año
Las personas trabajadoras de CASA CARIDAD pondrán ampliar en 15 minutos adicionales al tiempo de descanso diario a los efectos de realizar tutorías virtuales de menores escolarizados. A tal efecto CASA CARIDAD PONDRÁ A disposición de las personas trabajadoras una sala con un ordenador con conexión a internet para asistir a tales tutorías.	Nº de solicitudes de acceso a la sala	Responsables de area/RRHH	Primer año

Capítulo 7: Prevención del Acoso Sexual por razón de Sexo

Objetivo 7: Que toda la plantilla sea consciente de su derecho a trabajar en un entorno libre de situaciones de acoso, y garantizar mecanismos para la protección ante este tipo de situaciones.

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario
Crear y hacer público un "Protocolo de Actuación" que regule el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso moral, que contenga un canal de comunicación para tramitar las denuncias . (canal denuncias@casacaridad.com)	Protocolo de acoso sexual, por razón de sexo y por acoso moral elaborado.	Comité de cumplimiento de Casa Caridad	Primer año
Crear un protocolo de prevención de la trabajadora que sea víctima de violencia de género que aglutine todos los derechos reconocidos en la legislación.	Protocolo elaborado	Responsable de Igualdad	Tercer año
Las ausencias justificadas de la trabajadora víctima de violencia de género no se tendrán en cuenta a la hora de valorar el desempeño de dicha persona en la promoción interna	Nº de promociones internas Nº	Responsables de seleccion de personal	Tercer año

Capítulo 8: Comunicación interna y externa. Imagen y lenguaje.

Objetivo 8.1.: Que tanto plantilla como usuarios puedan conocer las acciones que se realizan en CASA CARIDAD respecto a la diversidad siempre que puedan afectar a los usuarios/as.

Objetivo 8.2.: Eliminar el lenguaje e imágenes masculinizadas en todos los ámbitos de CASA CARIDAD.

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario
Imagen externa y lenguaje: revisar lenguaje de la página web y de las redes sociales de CASA CARIDAD para que resulte más inclusivo y cambiar fotografía/s	Textos e imágenes de la web y de las publicaciones en redes de Casa Caridad	Direccióin / Gabinete Prensa Casa Caridad/ Captación	Primer año
Recopilar un documento con todas las buenas prácticas que CASA CARIDAD ya realiza (talleres para mujeres para su integración, juguetes no sexistas, cuidado de niños/as, etc)	Documento realizado y publicidad en la web.	Responsables de area y Dirección	Primer año

Capítulo 9: Diversidad

Objetivo 9: Difundir una cultura empresarial comprometida con la diversidad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar, conjunta y transversalmente, en la igualdad de oportunidades y la diversidad.

Medidas	Indicadores	Responsable	Calendario
Dar formación Intercultural para la plantilla que más contacto tiene con usuarios de distintas nacionalidades.	Nº de presonas que participan en la formación y contenido.	Responsable trabajo social	Segundo año
Política activa en la contratación de personas con discapacidad	Número de ofertas de empleo publicadas en las que se solicita personal discapacitado.	Responsables de Selccion de personal	Segundo año
Publicitar los menus diversos que se ofrecen a los usuarios y la implantación de horarios respetuosos con las prácticas religiosas.	Documento o web con la información.	Dirección	Primer año
Cuando la persona trabajadora alcance 62 años se someterá a un reconocimiento de vigilancia de la salud con el fin de valorar la conveniencia de adaptación del puesto de trabajo por razón de la edad	Personas mayores de 62 años Nº de reconocimientos e informes realizados por el servicio de vigilancia de la salud	Responsable de prevencion /RRHH	Cuarto año

El presente Plan de Igualdad y Diversidad es firmado y ratificado por todos los miembros de la Comisión Negociadora.

Por la representación social	**Por la Empresa**
Laia Royo Tamarit	Guadalupe Ferrer Marassa
Victoria Agustí Borja	Sol Espinosa Colomina

IV. Anexo I. Informe de conclusiones de los resultados del diagnóstico previo negociado por las partes firmantes del Plan de Igualdad y Diversidad

En el momento de la elaboración del diagnóstico1, la plantilla de CASA CARIDAD se compone de 77 personas trabajadoras, de las cuales 57 son mujeres y 20 son hombres, dedicados a la actividad propia de CASA CARIDAD consistente en la prestación de auxilio y ayuda a las personas más necesitadas, a través de la asistencia social para la resolución de sus problemas en aras a lograr su reinserción social, el acceso al empleo y a la educación.

Tras el diagnóstico realizado en materia de igualdad de oportunidades en cada una de las áreas de estudio, podemos extraer una serie de conclusiones definitorias de la situación actual de la Entidad.

Por un lado, se han detectado numerosas bondades y fortalezas de CASA CARIDAD en relación con la igualdad entre hombres y mujeres, que habrán de mantenerse y seguir potenciándose en los próximos ejercicios. Sin embargo, y de acuerdo con el objetivo principal del diagnóstico elaborado, aunque mínimas, también se ha constatado la presencia de ciertas debilidades que deberán corregirse por medio del Plan de Igualdad y Diversidad.

Pasaremos a continuación a incorporar el análisis efectuado, así como sus principales conclusiones y propuestas de cada una de las áreas de estudio analizadas a través del diagnóstico.

Con lo que respecta a los resultados de la **auditoria retributiva** se ha constatado que, de la retribución total no ajustada y sin equiparar, se desprende la existencia una brecha retributiva en la media del **21,75%** entre hombres y mujeres, que desciende en el caso de la mediana hasta el **10,62%**.

No obstante, se debe tener en cuenta que esta diferencia se produce **exclusivamente** porque los datos no están normalizados ni anualizados, por lo que, la brecha encontrada se explica por la mayor afectación de las mujeres por la temporalidad y el ERTE aplicado por CASA CARIDAD durante 2020 (los puestos de trabajo afectados por el ERTE no podían trabajar durante el confinamiento).

[1] Información del diagnóstico actualizada a 31 de diciembre de 2020

En este sentido, del análisis de la **retribución total no ajustada y equiparada** se desprende una brecha en la media del **5,79%**, aunque en este caso **a favor de las mujeres**, que son quienes perciben mayor salario. Es decir, cuando las retribuciones se equiparan se revierte la situación anterior. En concreto, esto se produce porque en CASA CARIDAD hay una mayor proporción de mujeres en puestos de dirección y mandos intermedios, que tienen aparejado un mayor salario.

No obstante, cuando se desciende al análisis retributivo a nivel de **puestos de trabajo de igual valor**, no se detecta ninguna brecha cercana o superior al 25%, sino que las diferencias encontradas son prácticamente anecdóticas y, en la mayoría de los casos, inferiores al 5%. Por lo tanto, se puede concluir, que, en CASA CARIDAD**, a mismo puesto de igual valor mismo salario percibido por mujeres y hombres**. Y ello debido a que el salario base se abona conforme a las tablas del C.C. de aplicación, en atención al área funcional, grupo y nivel profesional de las personas trabajadoras; es más, se acredito que las diferencias salariales que se han podido observar están justificadas.

Pese a que tras la auditoria salarial no se han evidenciado brechas salariales por razón de sexo y se ha determinado que el sistema retributivo de CASACARIDAD es equitativo y coherente, hay una serie de cuestiones que la organización debe tener en cuenta de cara al futuro para subsanar y mejorar si cabe estas situaciones.

Finalmente, con relación a la vigencia de la auditoría retributiva llevada a cabo, está tendrá la misma vigencia que el plan de igualdad, es decir hasta el próximo 7 de marzo de 2026. Si bien la comisión negociadora del I Plan de Igualdad acuerda llevar un control anual sobre la aplicación del principio de igualdad retributiva a través del registro de salarios.