



Caritas
Diocesana de Ourense

PLAN DE IGUALDAD
CARITAS DIOCESANA DE OURENSE

PLAN DE IGUALDAD DE CARITAS DIOCESANA DE OURENSE

I.- INTRODUCCION.-

Cáritas Diocesana de Ourense tiene por objeto la realización de la acción caritativa y social de la Iglesia en la Diócesis de Ourense, así como promover, coordinar e instrumentar la comunicación cristiana de bienes en todas sus formas y ayudar a la promoción humana y al desarrollo integral de las personas necesitadas.

Las actividades actuales de Cáritas Diocesana de Ourense van en consonancia con su objeto: La promoción humana y el desarrollo integral de las personas, de acuerdo con los valores evangélicos.

Desde esta perspectiva del desarrollo integral de la persona, se procede a la elaboración del presente plan, en una apuesta decidida de la Entidad para consolidar una política de gestión y funcionamiento que favorezca un avance en esta materia para el período 2020-2024

En CARITAS DIOCESANA DE OURENSE este plan es una medida de Responsabilidad Social de la Entidad, ya que por ley no estamos obligados a tener implementado un plan de igualdad hasta el siete de marzo de dos mil veintidós, siendo su realización, por tanto, en este momento, una apuesta por la puesta en marcha de un instrumento que fomente la adopción de medidas en consonancia con los valores defendidos y que fundamentan la propia existencia de la entidad.

En CARITAS DIOCESANA de OURENSE creemos firmemente en la igualdad de oportunidades y en el derecho de todas las personas a una primera oportunidad, por lo que el presente documento pretende también ser un instrumento que visibilice y de cabida a las acciones realizadas por la entidad para la consecución de tal fin, estableciendo al mismo tiempo un cauce de detección de puntos débiles en la Entidad y de implementación de medidas correctoras que nos permitan avanzar en esta materia

2.-JUSTIFICACION DEL PLAN.-

Cáritas Diocesana de Ourense declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta “La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.



Fdo. María Tabares Domínguez

Directora de Caritas Diocesana de Ourense



Fdo. Fco Javier Soto Varela

Secretario de Caritas Diocesana de Ourense



Fdo. José Angel Feijóo Mirón

Delegado Episcopal de Caritas Diocesana de Ourense

3.- MARCO NORMATIVO.-

EL principio de igualdad está universalmente reconocidouniversalmente reconocido a nivel normativo. Desde la declaración recogida en el artículo 7 de la declaración universal de Derechos Humanos: “Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.” al artículo **Artículo 26 del Pacto Internacional de derechos civiles y políticos” firmado el 28 sep. 1976 y ratificado por España el 27 abr. 1977, que establece que “Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”** .”. Así se recoge también en el artículo 14 de la Constitución española establece que “ Los“ 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”,



Partiendo de este marco normativo genérico, Estado y Comunidad Autónoma han ido elaborando una amplia normativa en el ámbito de sus respectivas competencias entre las que cabe destacar:

- Ley 7/2004, do 16 de julio Gallega para la Igualdad de Mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de Diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.
- Ley Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Ley 2/2007, do 28 de marzo, gallega de trabajo en igualdad de las mujeres de Galicia
- Ley 11/2007, de 27 de Julio, gallega para la prevención y el tratamiento integral de la violencia de género
- 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
- Real Decreto Ley 6/2009 de 1 de marzo de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación

24. METODOLOGIA EMPLEADA. -

La metodología empleada para la realización del presente plan de igualdad se adapta a la normativa vigente en esta materia ampliamente reseñada en el apartado anterior.

Para la elaboración del presente plan se partió, durante el primer trimestre del año dos mil veinte, de la recogida y análisis de información relevante tanto cualitativa como cuantitativamente, detectándose una serie de debilidades y fortalezas de la entidad en cada una de las áreas objeto de este plan.

Una vez obtenido un diagnóstico se han planteado unas propuestas de actuación realistas, conjugando las necesidades del personal laboral y voluntario de Caritas Diocesana de Ourense,

con la prestación del servicio que desarrolla la entidad, y buscando objetivos objetivos asumibles por todas las partes implicadas en el presente Plan.

53.- DIAGNOSTICO.- FORTALEZAS Y DEBILIDADES DE LA ENTIDAD EN LOS DISTINTOS ÁMBITOS DE ACTUACION DEL PLAN.

1) Ámbito institucional:

FORTALEZAS:

Cáritas Diocesana de Ourense desde su constitución y por su propia esencia, ha trabajado por la igualdad y promoción de las personas, realizando acciones significativas en materia de promoción de la mujer, especialmente en colectivos especialmente vulnerables...

Entre los valores de la Entidad destaca la lucha por la igualdad de las personas y contray contra todo tipo situación de exclusión social, así desde sus inicios Caritas Diocesana de Ourense ha realizado programas directamente implicados en la promoción de mujer como ALUMAR, centro que cuenta con una trayectoria de 21 años en la defensa de los derechos y la igualdad de oportunidades de las mujeres que viven en situaciones de especial exclusión social. Empezó su andadura en febrero de 1999 como un centro de día a favor de la integración social y laboral de la mujer vinculada al ambiente de la prostitución. ALUMAR desde sus inicios pretendió ser un lugar referencial en el que las mujeres excluidas pudiesen encontrar los instrumentos necesarios para desarrollar su personalidad, donde pudiesen descubrir sus propios valores y capacidades, se sintiesen respetadas y estimuladas a la propia superación.

Igualmente, a través de Programa SISASTRAR Caritas Diocesana de Ourense trabaja intensamente en la promoción de la mujer gitana, comprendiendo el potencial de motor de cambio que esta tiene en el conjunto de la comunidad haciéndola protagonistas de su proceso de promoción social y de liberación personal, propiciando el abandono del papel secundario que tradicionalmente soportaban en la familia y en la comunidad

El personal laboral de caritas Diocesana de Ourense es mayoritariamente femenino

En el Equipo Directivo existe paridad entre hombres y mujeres, por lo que no existe desigualdad en el ámbito de toma de decisiones de la entidad.

Caritas Diocesana de Ourense, considera que la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación debe abordarse desde una doble perspectiva, por un lado estableciendo acciones positivas a favor de la igualdad, y por otro haciendo hincapié en el enfoque de la transversalización del enfoque de género en el seno de la Entidad

DEBILIDADES.- No existe una comisión de Igualdad

EL personal contratado de la Entidad es mayoritariamente femenino, consecuencia de la feminización de la mayor parte de los puestos de trabajo demandados por la Entidad.

2) Procesos de selección, contratación y promoción interna:

FORTALEZAS .-

La entidad fomenta la estabilidad laboral. La inmensa mayoría de los trabajadores son indefinidos.

Hay una apuesta decidida por la entidad hacia la acción positiva de contratar hombres

El personal no percibe diferencia de trato entre hombres y mujeres en la entidad en cuanto a selección y contratación de personal y que en cuanto a promoción y mejoras no existen tampoco diferencias en la entidad

DEBILIDADES .-

La principal debilidad en Cáritas Diocesana de Ourense (señalada por el 79% de las personas del Equipo) está relacionada con la gestión y la promoción de las personas dentro de la organización

No hay un protocolo de selección y acceso a la entidad para evitar la discriminación por género

3) Formación en materia de igualdad:

FORTALEZAS

Existe personal laboral con formación en el ámbito de igualdad

El personal laboral de la entidad presenta un alto grado de formación

La entidad favorece el acceso a la formación bonificable del personal

La entidad cuenta con un plan de formación

DEBILIDADES.-

Gran parte del personal contratado carece de formación en materia de igualdad

No existe interés de una buena parte del personal contratado y voluntario de formarse en este ámbito.

4) Conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

FORTALEZAS.-

La estabilidad laboral en la entidad favorece que el personal personal contratado pueda solicitar medidas de conciliación

Se han adoptado, además por parte del equipo directivo, medidas tendentes a permitir la flexibilización horaria

DEBILIDADES.-

Alto desgaste físico y emocional de buena parte del equipo profesional debido a la intensidad del trabajo que realizan y las situaciones humanas (muchas de gran dureza) que deben tratar a diario.

Falta de motivación en partes del Equipo profesional, el personal contratado refiere necesidad de medidas de conciliación para minimizar la carga emocional que se vive en bastantes ocasiones en la acción que se realiza desde Cáritas Diocesana de Ourense.

5) Prevención y tratamiento del acoso:

FORTALEZAS

La mayor parte del personal contratado y voluntario de la entidad afirman que en el desarrollo de su trabajo no ha sufrido situaciones de acoso

DEBILIDADES

No existe en la entidad protocolo de actuación ante las situaciones de acoso.

6) Comunicación y lenguaje inclusivo:

FORTALEZAS

Una parte del personal laboral de la entidad está sensibilizado con el uso de lenguaje inclusivo en la entidad

DEBILIDADES

Una parte del personal laboral y gran parte del equipo directivo no es favorable al uso del lenguaje inclusivo en la entidad.

6.- CFREACION DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD.-

La Comisión de Igualdad está integrada por los responsables de Coordinación de Programas y el Secretario de la Entidad (responsable de personal de la Entidad)

La Comisión podrá solicitar asesoramiento y/o presencia en las reuniones de personas expertas y asesoras en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y planes de igualdad.

COMPETENCIAS

1. Velar para que en la empresa se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

2. Informar al personal de la empresa sobre el compromiso adoptado para desarrollar un Plan de Igualdad.

3. Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en la entidad y la necesidad de que participe activamente en la puesta en marcha del Plan de Igualdad.

4. Facilitar información y documentación de la propia organización para la elaboración del diagnóstico.

5. Participar activamente en la realización del diagnóstico, y una vez finalizado proceder a la aprobación del mismo.

6. Realizar, examinar y debatir las propuestas de medidas y de acciones positivas que se propongan para la negociación.

7. Negociar y aprobar el Plan de Igualdad que se pondrá en marcha.

8. Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la entidad, y promover su implantación.

9. Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad:

- Constatar la relación 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. 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 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.

7.- PLAN DE ACCIÓN

ÁREA 1. AMBITO INSTITUCIONAL

OBJETIVO. - Visibilizar el principio de igualdad existente en la cultura organizativa de la entidad.

MEDIDAS. -

1.- Mantener la paridad existente en el proceso de toma de decisiones de la Entidad.-

2.- Hacer referencia explícita en la memoria de la Entidad el compromiso de ésta con el principio de igualdad de trato y oportunidades de las personas, tanto trabajadoras, como voluntarias y participantes en nuestras acciones

ACTUACIONES E INDICADORES. –

A.1.1. Creación de la comisión de igualdad .-

I.1.1 Acta de creación de la Comisión.

Plazo.- Diciembre de 2020

A.1.2. Difundir el plan de Igualdad.-

I.1.2 Se difundirá a través de su inserción en la página Web de la entidad.-

Plazo.- Diciembre 2020

A.1.3. A la hora de pensar en las personas que conformen el equipo directivo tener presente el criterio de igualdad, para que en la medida de lo posible se mantenga el principio de paridad actualmente existente en la entidad

I. 1.3. Número de mujeres y hombres integrantes del equipo directivo

Plazo.- Toda la vigencia del Plan

A.1.3 Elaborar en la memoria de la entidad un apartado relativo a las acciones de igualdad.

I.1.3 Publicación de la memoria de la entidad

Plazo .- Junio 2021

AREA 2.- PROCESOS DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN INTERNA

OBJETIVO: REVISAR LOS PROCESOS DE CONTRATACION Y PROMOCION INTERNA para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la entidad

2.1. Elaborar un protocolo de selección y contratación de personal que garantice la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

2.2. Adoptar medidas de acción positiva hasta equiparar el peso en plantilla de ambos sexos. En casos excepcionales, dar prioridad al sexo menos representado.

2.3 Realizar un estudio sobre la promoción interna en la entidad incluyendo políticas que favorezcan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

ACTUACIONES E INDICADORES. –

A.2.1 Establecer mesas de contratación con presencia equilibrada de mujeres y hombres

I.2.1 Registro de formación de cada mesa de contratación

PLAZO.- Durante toda la vigencia del plan

A.2.2. 1 Revisar la definición de puestos de trabajo de la entidad para que la descripción de los perfiles se realice bajo parámetros que garanticen la igualdad de oportunidad entre hombres y mujeres en la Entidad.

I.2.2 Número de perfiles de puesto revisados

PLAZO: DICIEMBRE 2021

A.2.2.2 Establecer el criterio de que en caso de igualdad de formación y aptitudes, dar prioridad al sexo menos representado en cada puesto

I.2.2 2. Número de mujeres y hombres seleccionados sobre el porcentaje de mujeres y hombres de cada categoría

PLAZO: JUNIO 2022

A.2.3. 1 Analizar la relación de puestos de trabajo y las posibilidades de promoción existentes en la entidad

I.2.3.1 Número de opciones de promoción interna detectadas al año

PLAZO.- DICIEMBRE 2021

A.2.3.2. Elaborar un documento con los criterios a valorar para acceder a puestos de promoción interna en la entidad.

i.2.3.2. Documento elaborado

PLAZO.- Diciembre 2022

A.2.3.3.- En caso de vacante, ofertar en primer lugar el puesto a personal interno que cumpla con los requisitos de acceso al puesto

PLAZO.- Enero 2021

AREA 3.- FORMACION EN MATERIA DE IGUALDAD

OBJETIVO. - Potenciar la formación de las personas trabajadoras y voluntarias de la entidad en el ámbito de la igualdad y promocionar la mejora en la formación de todos los agentes de Cáritas

MEDIDAS. -

3.1. Potenciar la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la entidad, introduciendo por ejemplo de forma transversal módulos de igualdad en todos los cursos ofertados.

3.2- Informar y anunciar la oferta formativa de la entidad, asegurando que las convocatorias sean conocidas por toda la plantilla.

3.3. Elaborar herramientas de detección de necesidades formativas de la plantilla en relación a la mejora de su desempeño de su actual puesto de trabajo (p. ej cuestionario anual).

ACTUACIONES E INDICADORES. –

A.3.1. Introducir un modulo de formación en igualdad en todos los cursos ofertados por la entidad

I.3.1. Número de cursos revisados

DICIEMBRE DE 2022

A.3.2. Realizar una formación básica en igualdad para todo el personal de la entidad, incluido equipo directivo

I.3.2. Número de personas trabajadoras y directivos de la entidad que ha realizado la formación básica ofertada

PLAZO DICIEMBRE 2022

A.3.3. Elaboración de un cuestionario anual para detectar las necesidades formativas

I.3.3.1 Cuestionario elaborado

I.3.3.2. Número de personas que han respondido al cuestionario y necesidades formativas detectadas por el mismo

PLAZO.- Diciembre 2021

AREA 4.- CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL LABORAL Y FAMILIAR

OBJETIVO.- Generar un entorno laboral que favorezca la conciliación por parte de todo el personal de la entidad

MEDIDAS.-

4.1. Flexibilizar una parte del horario laboral de forma que el personal contratado pueda el modo de realización de parte de su jornada

4.2 Fomentar que todo el personal conozca sus derechos en materia de conciliación

ACTUACIONES E INDICADORES

A.4.1.- Evaluar mediante un cuestionario de satisfacción el impacto de las propuestas de flexibilización horaria llevadas a cabo por el equipo directivo y analizar las propuestas de mejora que se propongan a partir de dicho cuestionario

I.4.1. .- Número de cuestionarios contestados y de propuestas implementadas

PLAZO: DICIEMBRE 2021

A.4.2. Elaborar un documento con acceso a todo el personal con los derechos en materia de conciliación y medidas implementadas por la entidad

PLAZO.- DICIEMBRE 2022

AREA 5.- PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DEL ACOSO

OBJETIVO.- GARANTIZAR UN AMBIENTE DE TRABAJO LIBRE DE ACOSO SEXUAL

MEDIDAS.-

5.1 Elaboración de un protocolo de prevención y tratamiento del acoso

5.2. Sensibilizar a todos los agentes de la Entidad acerca de la importancia de contar con un entorno laboral libre de acoso.

ACTUACIONES E INDICADORES.-

A.5.1 Elaboración de un protocolo de prevención y tratamiento del acoso

I.5.1. 1. Protocolo elaborado.

PLAZO: Diciembre 2022

I.5.1.2. Difusión del protocolo entre todos los agentes de Caritas Diocesana de Ourense

PLAZO.- primer trimestre 2023

A.5.2. Elaborar y Difundir entre los voluntarios un documento explicativo de que conductas pueden ser tenidas como acoso en la entidad

PLAZO.- primer trimestre 2023

AREA 6.- COMUNICACIÓN Y LENGUAJE INCLUSIVO

OBJETIVO.- Sensibilizar al conjunto de la entidad sobre el empleo del lenguaje inclusivo

MEDIDAS.- 6.1 Elaboración de un manual de comunicación para la comunicación tanto interna como externa de la entidad

ACTUACIONES E INDICADORES

A.6.1. Elaborar el manual de comunicación interna y externa de la Entidad

I.6.1. Documento elaborado y acceso a todo el personal contratado de la Entidad

PLAZO: TERCER TRIMESTRE DE 2023

8.- EVALUACION Y SEGUIMIENTO.-

La comisión de igualdad debe reunirse con carácter bimensual PARAbimensual PARA ANALIZAR EL GRADO DE CUMPLIMIENTO DEL PLAN, y realizar al equipo directivo las acciones que estime oportunas para conseguir los objetivos marcados.

Este plan entrará en vigor una vez aprobado formalmente por la entidad, siendo la fecha prevista de aprobación durante el mes de julio de 2020.