

PLAN DE IGUALDAD 2021/2023

CÁRITAS REGIONAL DE ANDALUCÍA

2018/2020

29 de enero de 2021

APROBADO POR LA ASAMBLEA-JUNTA RECTORA

PLAN DE IGUALDAD 2021/2023



PREÁMBULO.

CÁRITAS REGIONAL DE ANDALUCÍA:

- IDENTIDAD Y MISIÓN.
- ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA.

PLAN DE IGUALDAD DE LA ENTIDAD:

- ANTECEDENTES.
- COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN POR LA IGUALDAD.
- ÀMBITO Y MECANISMO DE APLICACIÓN.
- LÍNEAS DE ACTUACIÓN, OBJETIVOS Y MEDIDAS DE IGUALDAD.
- SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.



Cáritas es la expresión del amor preferencial de la comunidad cristiana por los pobres. La misión de Cáritas pone su centro en la dignidad inalienable de la persona humana, de todas las personas iguales en dignidad, en cuanto hijos e hijas de Dios. Es, por tanto, una exigencia de la fe en Jesucristo, trabajar por la igualdad de las personas, entendidas en su integralidad, únicas e irrepetibles, con diversas potencialidades y capacidades, iguales en dignidad. (Modelo de Acción Social)

La Iglesia católica, por tanto, Cáritas promueve la “igual dignidad” de todas las personas. Todos los seres humanos han sido creados: “a imagen de Dios lo creó, hombre y mujer los creó” (Génesis 1, 27) Por haber sido creados a imagen de Dios tienen dignidad de persona y, por tanto, debe ser reconocida como: “el principio, el sujeto y el fin” de toda la realidad social. Cristo con su encarnación corrobora esta igual dignidad: “no hay judío ni griego, esclavo y libre, hombre y mujer, porque todos sois uno en Cristo Jesús” (Carta a los Gálatas 3, 28)

Promover la igualdad de todas las personas, no evita reconocer la individualidad de cada persona, su realidad biológica y psicológica, su forma de expresar los sentimientos, sus capacidades y potencialidades. A la vez, la dimensión social es constitutiva de su ser. La persona es “ser social” llamado a convivir con otros; a tener un papel activo, participativo y protagonista en el proceso de construcción de la sociedad; a vivir la fraternidad, la comunión, la comunidad y la complementariedad, en un proyecto de sociedad humana inacabado, en constante recreación (Modelo de Acción Social).

La centralidad de la persona, la justicia y el trabajo por el bien común son principios fundamentales la Doctrina Social de la Iglesia.

- a) El reconocimiento de la dignidad de la persona se hace concreto en, el reconocimiento de sus derechos fundamentales. La conculcación de los derechos fundamentales de cualquier ser humano, por motivos de sexo, raza, condición social, fe religiosa... , debe denunciarse por ser contraria al plan de Dios.
- b) La promoción del bien común se concreta en la formulación del orden sociopolítico. Exige promover el conjunto de condiciones sociales que posibiliten el desarrollo integral de la persona y de los pueblos. Trabajar por el bien común implica cuidar y utilizar el conjunto de instituciones que estructuran la sociedad (cf. *Caritas in veritate*, 7), El principio del bien común es una llamada a la de solidaridad y a la opción preferencial con los pobres, incluyendo a las generaciones futuras (cf. *Laudato Si'*, 158 y 159).
- c) Existe una estrecha relación entre caridad y justicia. La caridad va más allá de la justicia, pero nunca carece de ella. Ser justo con el otro requiere darle lo que le corresponde en virtud de su ser u obrar. La caridad, por tanto, exige la justicia, el reconocimiento y el respeto de los legítimos derechos de las personas y de los pueblos (cf. *Caritas in veritate*, 6)

Una mirada amplia nos debe llevar a descubrir las enormes diferencias entre las personas y entre los pueblos, en la sociedad globalizada actual. No nos podemos quedar en la mirada corta de las discriminaciones hombre/mujer, blancos/negros, ricos/pobres, ... El papa Francisco lo plantea claramente: deberían exasperarnos las enormes inequidades que existen entre nosotros, porque seguimos tolerando que unos se consideren más dignos que otros. (*Laudato Si'*, 90).

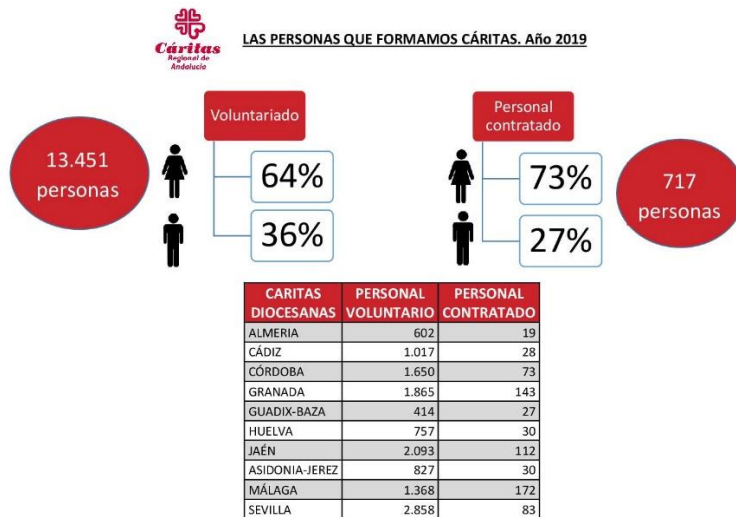
Art. 1º. Estatutos de la entidad - Caritas Regional de Andalucía es el órgano oficial de la Iglesia Católica para la acción caritativa y social. Caritas Regional de Andalucía fue reconocida como Federación por acuerdo de la Asamblea de los Obispos de las Provincias Eclesiásticas de Granada y Sevilla reunida en Córdoba el 13 de abril de 1.988 e instituida por la Conferencia Episcopal Española por acuerdo de 20 de noviembre de 1.992, forma parte de la organización territorial de Caritas Española.

Art: 2º. Estatutos de la entidad - Caritas Regional de Andalucía se constituye por agrupación de las Caritas Diocesanas de Almería, Cádiz-Ceuta, Córdoba, Granada, Guadix-Baza, Huelva, Jaén, Jerez de la Frontera, Málaga y Sevilla, establecida en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Andalucía que es asimismo su ámbito de actuación.

CÁRITAS REGIONAL DE ANDALUCÍA ES:

- ✓ Lugar de encuentro, diálogo y ayuda mutua de las Caritas Diocesanas.
- ✓ Espacio de reflexión y coordinación: unificación de criterios, líneas de intervención.
- ✓ Facilitador de la comunicación de bienes y del intercambio de información.
- ✓ Representación unitaria y común ante organismos públicos y privados de ámbito regional.
- ✓ Colaboración con Caritas Española.
- ✓ Colaboración y apoyo económico, con los recursos disponibles, en proyectos diocesanos o regionales

ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA



II PLAN DE IGUALDAD. NORMATIVA DE REFERENCIA Y ANTECEDENTES

EL PLAN DE IGUALDAD DE CÁRITAS REGIONAL DE ANDALUCÍA, NO CONSTITUYE UN INSTRUMENTO AISLADO, SINO QUE SE ENMARCA BAJO UN PARAGUAS INSTITUCIONAL Y LEGISLATIVO MÁS AMPLIO:

- **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.
- **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 (CAIS, 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.

“LAS PERSONAS QUE TRABAJAMOS EN CÁRITAS”

Documento aprobado por el Consejo General de Caritas Española, el día 17 de octubre de 2008, con el claro deseo de ser un medio útil para mejorar el sentir de cada agente de Caritas y la calidad del servicio que prestamos.

Los distintos agentes de Caritas desempeñamos roles distintos: directivo/as, agentes de la Acción Social de Caritas y agentes de Pastoral. También hemos de tener en cuenta que las distintas necesidades de la organización, así como las distintas circunstancias personales, generan diversas formas de participar en Caritas, pudiendo hacerlo como voluntario o como contratado. Esta dualidad voluntariado-contratados/as, recorre toda la organización, lo cual aporta una gran riqueza de talentos y diversidad en Caritas.

Carta de derechos y deberes.

Los trabajadores y trabajadoras, más allá de los expresado en las normas, tendrán los siguientes DERECHOS:

- A ser bien acogido, apoyado e informado sobre la identidad, misión y acciones de Caritas.
- A ser miembro activo en las estructuras de participación y debate establecidas por la institución.
- A recibir una remuneración justa y digna.
- A recibir formación general y especializada, de forma inicial y continuada, de la institución y sus acciones.
- A tener conocimiento de las líneas prioritarias de la política de recursos humanos de Caritas.
- A participar de la identidad de la institución, en tanto que la persona también construye Caritas.

El primer Plan de Igualdad de la entidad se implementó en el periodo 2018- 2020. De su revisiones y evaluación final se han recogido propuestas de mejora para la elaboración de este nuevo plan.

II PLAN DE IGUALDAD DIAGNÓSTICO

El diagnóstico se ha realizado con ña participación activa de la plantilla. A continuación, mostramos las conclusiones:

MATERIA	A MEJORAR	FORTALEZA
Proceso de selección y contratación	En la último proceso de selección se incorporó 1 hombre, pero cabe señalar que en 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.	El proceso de selección se hace según criterios de gestión de talento, según la información obtenida, además disponen de un protocolo de selección objetivo.
Formación	Está pendiente la formación prevista en el I Plan de igualdad, no realizadas por razones de la pandemia actual.	Anualmente se hace propuesta formativa adecuada al puesto de cada trabajador/a.
Clasificación y Promoción profesional	No existen evidencias sobre las políticas de promoción y desarrollo definidas, aunque con la entrada en vigor del Acuerdo Laboral y el CAIS, la última persona promocionada fue 1 mujer.	Tenemos como documento de referencia el “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.
Condiciones de trabajo.	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.	Cabe destacar que no se ha detectado ningún tipo de discriminación formal en este ámbito.
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	La organización podría trabajar más profundamente en la flexibilidad y en un marco para el teletrabajo en aquellos puestos que lo permitan.	La Entidad cumple con las medidas recogidas en el convenio colectivo sectorial, ofrece algunas medidas extra, pactadas internamente a través de un acuerdo.
Infrarrepresentación femenina.	Debido a los orígenes de la organización, su equipo directivo tiene tendencia a una mayor representación masculina. No obstante, en otras áreas de la organización hay una fuerte tendencia a la feminización de la misma.	En los últimos años se ha ido equilibrando la composición de la directiva, sobre todo en la Comisión Ejecutiva, actualmente formada por 2 mujeres y 3 hombres.
Retribuciones.	Las variaciones salariales se deben a 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.
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	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.

COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN POR LA IGUALDAD

CÁRITAS REGIONAL DE ANDALUCÍA con CIF R4100630E y domicilio en Plaza San Martín de Porres, 7 de Sevilla, 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, entendiéndolo por ésta “La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

Esta declaración ha sido aprobada por la Asamblea de Cáritas Regional de Andalucía en su sesión celebrada en Sevilla el día 29 de enero de 2021.

FIRMADO: Mariano Pérez de Ayala Conradi (DNI. 28.554.391Y)

Presidente

II PLAN DE IGUALDAD

ÁMBITO Y MECANISMO DE APLICACIÓN

El presente Plan de Igualdad se aplicará a todo el personal laboral de Caritas Regional de Andalucía presentes y futuros en el periodo establecido de aplicación.

El MECANISMO de funcionamiento para el desarrollo, seguimiento y evaluación del Plan es el siguiente:

COMISIÓN DE IGUALDAD: El objetivo de esta comisión será crear un espacio de diálogo y comunicación fluida, de tal manera que todos los acuerdos y medidas que se adopten al largo del desarrollo del programa se lleven a cabo con el consenso de ambas partes (entidad y agentes). También se encargará del seguimiento de todo el proceso de diseño, de implantación y evaluación del plan.

La composición de esta comisión es:

Presidente:

Mariano Pérez de Ayala Conradi

Secretario General:

Francisco Javier Domouso Martínez

Vocal Andalucía Oriental:

Luisa M^a Maeso Torres

Vocal Andalucía Occidental:

Laly Ramírez Pérez

Representante de los trabajadores y trabajadoras:

Patricia Jiménez Serrano

El plan de igualdad fue aprobado por la Asamblea-Junta Rectora de Caritas Regional de Andalucía en Sevilla, el 29 de enero de 2021.

Tras su aprobación se le dará la divulgación necesaria para el conocimiento de todos los agentes participantes en Caritas Regional de Andalucía.

LÍNEAS DE ACTUACIÓN, OBJETIVOS Y MEDIDAS DE IGUALDAD

LÍNEA 1. CULTURA Y POLÍTICAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

OBJETIVO:

- Mantener el principio de igualdad de oportunidades de forma transversal en la cultura de la organización. Se proponen las siguientes acciones:

ACCIONES:

- Difusión del Plan de Igualdad. Comunicar a todas las personas de la Organización el plan de igualdad.
- Seguimiento y evaluación del Plan.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO:

- Número de acciones realizadas/año.
- Evidencia documental del informe de evaluación.

LÍNEA 2. ACCESO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.

OBJETIVOS:

- Incluir en las ofertas de trabajo el compromiso con la igualdad y no discriminación.
- Creación de un registro de candidaturas 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.

ACCIONES:

- En todas las ofertas laborales que se publiquen incluir el compromiso con la igualdad de oportunidades: “Cáritas Regional de Andalucía 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.
- Elaborar el sistema de registro de candidaturas por puesto de trabajo.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO:

- Registro de ofertas publicadas/año.
- Registro de candidatos preseleccionados en las ofertas de empleo segregados por sexo.
- % de hombres y % de mujeres seleccionados/año.

LÍNEA 3. DESARROLLO Y FORMACIÓN.

OBJETIVO:

- Para 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.

ACCIONES:

- Sensibilización sobre la Igualdad y No Discriminación en Cáritas Regional de Andalucía.
- Intercambios de experiencias en materia de igualdad a agentes de intervención para mejorar el acompañamiento a mujeres en situación de vulnerabilidad y exclusión.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO:

- Formación realizada.
- Intercambio de experiencias.

LÍNEA 4. ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN.

OBJETIVO:

- Promover la ordenación del tiempo de trabajo que permita la conciliación de la vida laboral y familiar.

ACCIONES:

- 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 DE SEGUIMIENTO:

- Elaboración y aprobación de documento con la política de flexibilización y teletrabajo.
- Número de personas que hacen teletrabajo por año.

LÍNEA 5. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE.

OBJETIVO:

- 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.

ACCIONES:

- Incluir en todos los posicionamientos de Cáritas la perspectiva de igualdad y no discriminación.
- Adhesión a las Campañas de comunicación confederales específicas en fechas relevantes para la igualdad como: 8 de marzo día de la mujer, 25 de noviembre día contra la violencia de género, etc.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO:

- Identificación de la documentación que contenga lenguaje no inclusivo.
- Número de Impactos de comunicación/año

II PLAN DE IGUALDAD

SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

OBJETIVOS DEL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan.
- Reflexionar sobre la continuidad de las acciones.
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades en la empresa de acuerdo con el compromiso adquirido.

RESPONSABLES DEL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:

- Comisión de Igualdad.

PERIODICIDAD DEL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:

- La periodicidad del SEGUIMIENTO será anual y la periodicidad de la EVALUACIÓN al finalizar la vigencia del Plan de Igualdad.

PROCEDIMIENTO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:

- Recabar información sobre el grado de consecución de los objetivos, el cumplimiento de las medidas, adecuación de recursos y efectos del Plan.
- Reunión Comisión de Igualdad.
- Elaboración del informe de seguimiento.
- Comunicación a la Asamblea regional y la plantilla de la ejecución del seguimiento y los resultados.

Este Plan de Igualdad fue aprobado por la Asamblea-Junta Rectora de Caritas Regional de Andalucía en Sevilla el 29 de enero de 2021.

FIRMADO: Mariano Pérez de Ayala Conradi (DNI. 28.554.391Y)

Presidente