

**PLAN DE IGUALDADE DE
OPORTUNIDADES ENTRE
MULLERES E HOME
CÁRITAS DIOCESANA
MONDOÑEDO – FERROL
DECEMBRO 2020 –
DECEMBRO 2024
Mondoñedo - Ferrol**

Contenido

| | |
|--|----|
| 1. PRESENTACIÓN..... | 3 |
| ¿POR QUÉ UNHA ENTIDADE DE INICIATIVA SOCIAL DEBE INCORPORAR UN PLAN DE IGUALDADE?..... | 5 |
| 2. PRESENTACIÓN DA ENTIDADE..... | 6 |
| CARACTERÍSTICAS DA ENTIDADE..... | 6 |
| 3. PARTES SUBSCRIPTORAS DO PLAN..... | 7 |
| 4. ÁMBITO DE APLICACIÓN E VIXENCIA..... | 8 |
| 5. DIAGNÓSTICO DA SITUACIÓN..... | 9 |
| 6. DEFINICIÓNS..... | 11 |
| 7. OBXECTIVOS XERAIS DO PLAN DE IGUALDADE..... | 12 |
| 8. ÁREAS DE ACTUACIÓN..... | 13 |
| 8.1 SELECCIÓN E CONTRATACIÓN..... | 13 |
| 8.2 FORMACIÓN E DESENVOLVEMENTO..... | 15 |
| 8.3 RETRIBUCIÓNS..... | 16 |
| 8.4 CONCILIACIÓN DA VIDA PERSOAL, FAMILIAR E LABORAL..... | 17 |
| 8.5 SAÚDE LABORAL E PREVENCIÓN DE RISCOS..... | 18 |
| 8.6 COMUNICACIÓN..... | 19 |
| 8.7 VIOLENCIA DE XÉNERO..... | 20 |
| 10. COMISIÓN DE IGUALDADE..... | 21 |
| 10.1 FUNCIÓNS E COMPETENCIAS DA COMISIÓN..... | 21 |
| 10.2 FUNCIONAMENTO..... | 21 |
| 11. AVALIACIÓN E REVISIÓN..... | 22 |
| 12. CALENDARIO DE ACTUACIÓNS..... | 22 |

1. PRESENTACIÓN

Os estereotipos sociais respecto ao traballo das mulleres e o mantemento de modelos ríxidos de carreira profesional seguen a impedir o pleno aproveitamento da creatividade, cualificación e capacidades que aportan as mulleres ao mundo económico. Por isto, cobra especial importancia o impulso de accións positivas en entidades de iniciativa social que se atopan ante un proceso de cambio, de transformación do tradicional modelo de asistencia en sistemas flexibles, con bens e servizos paulatinamente máis diferenciados.

Algúns dos elementos que caracterizan a participación laboral das mulleres poden deixar de ser obstáculos para converterse en vantaxe potencial. Así a formación humanística ou, de maneira máis xeral, as capacidades adquiridas no espazo familiar, aplicadas no terreo profesional, parecen ser características da sociedade postindustrial. A habilidade para as relacións interpersoais, a escoita activa, a flexibilidade, a atención á xestión participativa, a posibilidade de vivir simultaneamente diferentes tempos e papeis sociais, o coidado do detalle ou a capacidade para xestionar o imprevisto amósanse con maior forza xunto á expansión do sector servizos, tradicionalmente feminizado.

Deberanse potenciar por tanto, estratexias para o desenvolvemento das potencialidades profesionais, dirixidas á ruptura de estereotipos de xénero, que manteñen a división sexual do traballo, e a diversificación da ocupación das mulleres.

Equilibrar cualitativa e cuantitativamente a participación das mulleres nas entidades supón un aspecto ineludible na adaptación ás novas formas de organización social e na mellora da competitividade.

O artigo 14 da Constitución Española proclama o dereito á igualdade e á non discriminación por razón de sexo. Pola súa parte, o artigo 9.2 consagra a obriga dos poderes públicos de promover as condicións para que a igualdade da persoa e dos grupos en que se integra, sexan reais e efectivas. A igualdade entre mulleres e homes é un principio xurídico universal recoñecido en diversos textos internacionais sobre dereitos humanos, entre os que destaca a Convención sobre a eliminación de todas as formas de discriminación contra a muller, aprobada pola Asemblea Xeral de Nacións Unidas en decembro de 1979 e ratificada por España en 1983. Neste ámbito procede evocar os avances introducidos por conferencias mundiais monográficas, como a de Nairobi de 1985 e Beijing de 1995.

A igualdade é tamén, un principio fundamental na Unión Europea. Dende a entrada en vigor do Tratado de Ámsterdam, o 1 de maio de 1999, a igualdade entre mulleres e homes e a eliminación das desigualdades entre unhas e outros son un obxectivo que debe integrarse en todas as políticas e accións da Unión e dos seus membros.

Con amparo no antigo artigo 111 do tratado de Roma, desenvolveuse un acervo comunitario sobre igualdade de sexos de gran amplitude e importante calado, a cuxa adecuada transposición diríxese, en boa medida, a actual lexislación do noso país. En particular, esta Lei incorpora ao ordenamento español dúas directivas en materia de igualdade de trato, a 2002/73/CE, de reforma da Directiva 76/207/CEE, relativa á aplicación do principio de igualdade de trato entre homes e mulleres no que se refire ao acceso ao emprego, á formación e á promoción de profesionais, e as condicións de traballo: e á Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación do principio de igualdade de trato entre mulleres e homes no acceso a bens e servizos e a súa subministración.

Segundo o artigo 65 do Decreto legislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade (DOG 17 de febreiro de 2016):

“Os plans de igualdade das empresas son un conxunto ordenado de medidas, adoptadas despois de se ter realizado un diagnóstico da realidade desde a perspectiva de xénero, tendentes a alcanzar na totalidade dos ámbitos da empresa o obxectivo da igualdade entre mulleres e homes e a eliminación por razón de sexo, as cales deben comprender:

- a- A fixación de obxectivos concretos de igualdade dentro duns prazos de tempo razoables, con especificación de indicadores do cumprimento dos obxectivos e identificación dos órganos ou das persoas responsables.
- b- Un código das boas prácticas necesarias ou convenientes para alcanzar os obxectivos asumidos a través da integración da dimensión de igualdade na organización do traballo e na xestión empresarial.
- c- O establecemento de sistemas eficaces de control interno e de avaliación externa sobre cumprimento dos obxectivos, así como de mecanismos de readaptación deses obxectivos en función dos resultados obtidos.”

A implantación de políticas de igualdade de oportunidades nas entidades ten como finalidade fomentar a incorporación, permanencia e promoción das mulleres, de forma que se desenvolvan as potencialidades e capacidades do conxunto do persoal da organización.

Os estudos sobre as características do Terceiro Sector en clave de xénero, revelan que, a pesar da sensibilidade arraigada en cuestións de xustiza e igualdade, non sempre se enfocou a cuestión do desequilibrio entre os sexos. Así, as organizacións seguen dando síntomas de reproducir o status quo, en canto á relación de xéneros se refire:

- É un sector de actividade profesional feminizado (máis do 70%).
- As condicións de emprego das mulleres son de menor calidade, afectándolles en maior medida que aos homes, as xornadas parciais, os contratos de duración determinada, etc.
- Existe unha maior porcentaxe de mulleres en tarefas de voluntariado e intervención directa.
- Os homes están sobrerrepresentados nos postos de responsabilidade.
- Reprodúcese a división estereotipada de tarefas en función das atribucións de xénero, as mulleres traballan na súa maioría nos ámbitos de intervención das organizacións e os homes na súa maioría nos ámbitos de xestión.

¿POR QUÉ UNHA ENTIDADE DE INICIATIVA SOCIAL DEBE INCORPORAR UN PLAN DE IGUALDADE?

- Para eliminar obstáculos para o acceso das mulleres a postos de responsabilidade técnica e de xestión.
- Promover a participación das mulleres nos órganos de goberno.
- Promover unha maior incorporación de homes como profesionais.
- Impulsar programas de formación e apoio técnico dirixidos a mulleres.
- Promover o desenvolvemento de políticas, plans e medidas de conciliación da vida persoal, familiar e laboral.
- A práctica real da igualdade é un valor engadido.

O Plan de Igualdade de Cáritas Diocesana de Mondoñedo - Ferrol, enmárcase dentro da lexislación vixente, e tendo en conta o persoal da entidade, a súa implantación é **VOLUNTARIA**, respondendo ao firme compromiso da equipa directiva de manter como un dos eixos da súa cultura organizacional a igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes.

2. PRESENTACIÓN DA ENTIDADE

CARACTERÍSTICAS DA ENTIDADE

DATOS XERAIS

DENOMINACIÓN SOCIAL: CÁRITAS DIOCESANA MONDOÑEDO - FERROL

FORMA XURÍDICA: ONG

TELÉFONO: 981352339

E-MAIL: direccion.cdmondonedo@caritas.es

PÁXINA WEB: <https://www.caritas.es/mondonedoferrol/>

Cáritas Diocesana de Mondoñedo - Ferrol, é a organización da Igrexa para promover, orientar e coordinar a acción social e caritativa da diocese.

Fomenta e instrumenta a comunicación cristiá de bens co fin de axudar á promoción humana e ao desenvolvemento integral das persoas, e que actúa no nome da comunidade.

Cáritas Diocesana desenvolve a súa acción sociocaritativa a través das voluntarias e voluntarios, que xunto coas profesionais constitúen a rede solidaria en acción constante e preferencial polas persoas máis empobrecidas e excluídas.

Os seus obxectivos son:

- Promover, coordinar, potenciar e orientar a acción caritativa e social da Igrexa na Diocese de Mondoñedo – Ferrol
- Unha acción na saída do encontro das persoas máis pobres e excluídas.
- Recoñecendo a súa dignidade, garantindo o seu acceso a bens materiais, e promovendo o seu desenvolvemento integral.

Os seus valores son:

- Centralidade na persoa.
- Xustiza.
- Participación.
- Austeridade.

- Espírito de mellora.
- Transparencia.
- Compromiso.
- Caridade.
- Verdade.

O órgano de dirección está composto por unha xunta directiva que exerce de maneira voluntaria e que renova cada cinco anos, podendo repetir no cargo.

3. PARTES SUBSCRIPTORAS DO PLAN

No seu momento o Plan de Igualdade foi elaborado, negociado e ratificado coa totalidade da entidade (equipa directiva + persoal). Para cumprir coa normativa vixente, ratifícase este Plan co sindicato UXT, representado pola afiliada Manuela Aneiros López, tal e como se Anexa na acta de Constitución da Comisión Negociadora.



4. ÁMBITO DE APLICACIÓN E VIXENCIA

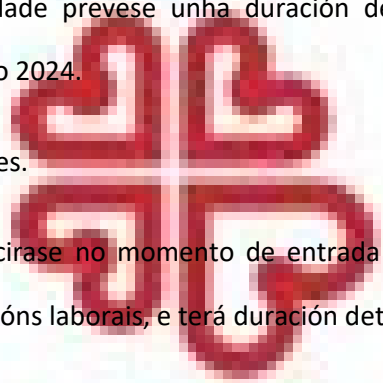
O presente plan esténdese e vincula a todos os traballadores e traballadoras, así como á equipa directiva e persoas voluntarias da entidade Cáritas Diocesana de Mondoñedo - Ferrol, independentemente do tipo contractual ou relación que os e as vincule coa entidade e o tempo de duración do mesmo.

A cultura de igualdade entre homes e mulleres na entidade Cáritas Diocesana de Mondoñedo - Ferrol ten vocación de futuro e por tanto de permanencia na empresa, para a implantación deste primeiro Plan de Igualdade prevese unha duración de catro anos, dende o último trimestre do ano 2020 ata o ano 2024.

Cunha vixencia total de 48 meses.

A súa entrada en vigor producirase no momento de entrada na Unidade Administrativa de Igualdade, pertencente a Relacións laborais, e terá duración determinada.

Temos en conta que entrou en vigor fai un ano, pero agora atopámonos coa adaptación á normativa vixente, a pesares de que algunhas medidas xa se levaran a cabo.



Caritas
Diocesana de
Mondoñedo - Ferrol

5. DIAGNÓSTICO DA SITUACIÓN

Para a realización do Plan de Igualdade realizouse unha análise diagnóstica da situación.

O referido informe recolle a información obtida no proceso de diagnóstico que trata sobre a igualdade de oportunidades de mulleres e homes na empresa. A realización do diagnóstico serve precisamente para descubrir a existencia de desigualdades que posiblemente se ignoraban e xustificar a necesidade de tomar medidas para eliminalas.

O obxectivo principal do informe de diagnose é reflectir da maneira máis exacta posible a situación da empresa en termos de igualdade para abordar as accións do Plan de Igualdade cun total sentido da utilidade e sinxeleza.

Para a elaboración, obtívose a información sobre as características do persoal e as opinións tanto do persoal como da xerencia da empresa. Cabe destacar que ao ser un equipo de traballo tan pequeno, non foi nada difícil acadar toda a información precisa.

A metodoloxía utilizada foi, por unha parte a información aportada pola persoa responsable dos Recursos Humanos da empresa, así como a documentación aportada e os procedementos estandarizados pola empresa. Cubríronse fichas estandarizadas con respecto aos diferentes postos de traballo e o persoal cumprimentou de maneira individualizada un cuestionario con respecto á súa visión da igualdade na empresa, ademais da realización de entrevistas persoais para ampliar a información obtida nos cuestionarios.

A información recompilada sobre a entidade foi a seguinte:

- Características do persoal
 - Organigrama
 - Número de empregados e empregadas
 - Sexo, idades, tipo de contrato, categorías profesionais
- Outros documentos administrativos
 - Opinión das traballadoras e traballadores de Cáritas Diocesana de Mondoñedo - Ferrol sobre as políticas de Recursos Humanos desde a perspectiva da Igualdade de Xénero.
 - Selección de persoal
 - Promoción do persoal
 - Medidas de Igualdade xa aplicadas na organización

- Políticas dos Recursos Humanos
 - Recrutamento e selección de persoal
 - Formación
 - Promoción
 - Política salarial
 - Medidas de conciliación

Debemos ter en conta que o cuestionario está estandarizado, e tendo en conta o tamaño da entidade, algunha das táboas non reflectiron os valores necesarios para ser relevantes.

Dentro da análise realizada cobran máis importancia as informacións recollidas directamente mediante entrevista co persoal da empresa, por amosar opinións máis significativas ao tratarse de un grupo tan reducido.



6. DEFINICIÓNS

- **Igualdade de trato entre homes e mulleres:** Ausencia real e efectiva de toda discriminación directa e indirecta, por razón de sexo, e especialmente as derivadas da maternidade a ausencia de obrigacións familiares e o estado civil.
- **Discriminación directa por razón de sexo:** Situación en que se atopa unha persoa que foi ou puidese ser tratada, en atención ao seu sexo, de maneira menos favorable que outro en situación análoga.
- **Discriminación indirecta por razón de sexo:** É a situación en que unha disposición, criterio ou práctica aparentemente neutros pon a persoas dun sexo en desvantaxe particular con respecto a persoas doutro, salvo que esta circunstancia este xustificada por unha norma ou práctica adoptada obxectivamente en atención a unha finalidade lexítima cuxos medios estean xustificadas pola necesidade e adecuación dos mesmos.
- **Acoso por razón de sexo:** calquera comportamento realizado en función do sexo dunha persoa, co propósito ou o efecto de atentar contra a súa dignidade, ou crear unha contorna intimidatoria degradante ou ofensiva.
- **Corresponsabilidade:** Distribución equilibrada das responsabilidades do fogar, das tarefas domésticas e o coidado das persoas dependentes.
- **Fenda salarial:** diferenza entre as retribucións salariais dos homes e das mulleres expresada como unha porcentaxe do salario medio masculino.

Colectivo
Diocesano de
Mondoñedo - Ferrol

7. OBXECTIVOS XERAIS DO PLAN DE IGUALDADE

1. Promover a defensa e aplicación efectiva do principio de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, garantindo no ámbito laboral as mesmas oportunidades de ingreso e desenvolvemento profesional a todos os niveis.
2. Integrar e garantir a igualdade real e efectiva de oportunidades entre mulleres e homes.
3. Facilitar a conciliación da vida persoal, familiar e laboral das persoas que integran a entidade.
4. Concienciar a todo o persoal da entidade en materia de igualdade e sensibilizar e concienciar en pro da mesma.
5. Uso de documentos e formas de comunicación, internas e externas, non sexistas.
6. Previr a discriminación laboral por razón de sexo, establecendo un protocolo de actuación para estes casos.



8. ÁREAS DE ACTUACIÓN

8.1 SELECCIÓN E CONTRATACIÓN

Diagnóstico

A entidade realiza os procesos de selección para cubrir as vacantes segundo se van producindo, ben por necesidades específicas do momento ben por xubilación. Cabe destacar que ao ser unha entidade tan pequena as rotacións de persoal son baixas.

Segundo o recollido no manual de calidade, a selección realízase segundo procedemento establecido e que se achega co informe diagnóstico

A selección realízase a comisión permanente tras unha valoración do currículo, entrevista persoal e cumprimento da formación técnica precisa para o posto.

A día de hoxe é un feito palpable que se incorporan máis mulleres que homes á entidade pola feminización dos traballos relacionados coa acción social

Obxectivos:

Obxectivo 1:

Garantir a igualdade de oportunidades de acceso ao emprego, en base a criterios de méritos e aptitudes que obxectiven a adecuación persoa – posto.

| MEDIDAS | INDICADORES | PERSOAS RESPONSABLES | PRAZO DE EXECUCIÓN | PERSOAS DESTINATARIAS |
|---|--|-----------------------------|---|--|
| Revisar e modificar, se procede, todos os documentos utilizados en selección e contratación, para garantir un contido e unha linguaxe non sexista | Número de documentos revisados e modificados | Responsable de comunicación | A partir de decembro de 2020 e durante a vixencia do plan | Persoal contratado Equipa Directiva Voluntariado |

Obxectivo 2:

Sensibilización e formación en temas de igualdade ás persoas responsables dos procesos de difusión das vacantes e selección de persoal.

| MEDIDAS | INDICADORES | PERSOAS RESPONSABLES | PRAZO DE EXECUCIÓN | PERSOAS DESTINATARIAS |
|-----------------------------------|---|----------------------|--------------------|-------------------------|
| Formación en igualdade a todas as | Número de persoas formadas desagregadas | Coordinación Xeral | Xaneiro de 2021 | Persoas responsables da |

| | | | | |
|---|--|--|--|----------------------|
| persoas que interveñen nos procesos de selección de persoal | por sexo Número de persoas que participan no proceso de selección desagregadas por sexo | | | selección de persoal |
|---|--|--|--|----------------------|

Obxectivo 3:

Propiciar cambios en situacións de infrarrepresentación en determinados colectivos, potenciando a súa contratación en igualdade de méritos e capacitación.

| MEDIDAS | INDICADORES | PERSONAS RESPONSABLES | PRAZO DE EXECUCIÓN | PERSONAS DESTINATARIAS |
|--|---|-----------------------|--|---------------------------------|
| A igualdade de méritos e capacidade, elixir á persoa candidata ao posto en función do sexo menos representado. | Número de contratacións desagregado por sexo Número de candidaturas desagregada por sexo | Coordinación Xeral | Decembro de 2020 e cando exista unha nova contratación | Candidatas aos postos ofertados |

Obxectivo 4:

Mellorar a política de comunicación para a busca de candidatos e candidatas, reformulando os protocolos no manual de calidade, facendo convocatorias públicas e utilizando unha linguaxe neutra.

| MEDIDAS | INDICADORES | PERSONAS RESPONSABLES | PRAZO DE EXECUCIÓN | PERSONAS DESTINATARIAS |
|--|--|-----------------------------|---|--|
| Incluír no manual de calidade a diversificación das fontes de recrutamento para buscar candidaturas de persoas do sexo menos representado en postos masculinizados e feminizados | Número de solicitudes recibidas por posto desagregado por sexo | Comisión de calidade | Xaneiro de 2021 | Persoas candidatas ás ofertas laborais |
| Incluír nas ofertas de emprego, webs, etc. O compromiso da empresa coa igualdade de oportunidades mediante un logo ou texto explícito | Número de ofertas de emprego co logo ou texto Número de ofertas de emprego emitidas | Responsable de comunicación | Xaneiro de 2021 e durante toda a vixencia do Plan | Persoas candidatas ás ofertas de emprego |
| Non introducir unha linguaxe sexista nas ofertas de emprego, así como imaxes que puideran reflectir estereotipos de xénero, incluíndo a frase "entidade" | Número de ofertas de emprego emitidas Número de ofertas nas que se introduciu a frase | Responsable de comunicación | Xaneiro de 2021 e durante toda a vixencia do plan | |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| comprometida coa igualdade entre mulleres e homes” | | | | |
|--|--|--|--|--|

Obxectivo 5:

Difundir o compromiso de igualdade entre homes e mulleres que adquire a entidade coa aplicación deste Plan de Igualdade a provedores, para que o teñan en conta á hora de enviar persoal para prestar servizos.

8.2 FORMACIÓN E DESENVOLVEMENTO

Diagnóstico

A actividade formativa ten gran importancia no desenvolvemento dunha actividade, e favorece a posibilidade de promoción profesional. O aumento de formación do persoal pertencente á entidade aportará a esta maior valor, e maior polivalencia para o persoal que recibe a formación. Por iso é clave garantir e promover a igualdade de oportunidades no proceso de desenvolvemento de competencias.

O desenvolvemento de competencias é un elemento importante que favorece a polivalencia de todas as persoas que integran a entidade.

Obxectivos:

Obxectivo 1:

Impulsar unha formación en igualdade de oportunidades entre mulleres e homes

| MEDIDAS | INDICADORES | PERSOAS RESPONSABLES | PRAZO DE EXECUCIÓN | PERSOAS DESTINATARIAS |
|---|---|----------------------|---|---|
| 1. Información aos servizos profesionais de formación externos da política de igualdade e diversidade da empresa, esixíndolles o seu cumprimento na creación, desenvolvemento e execución da actividade formativa e / ou desenvolvemento | Número de informacións realizadas Número de cursos formativos realizados por entidades externas Número de persoas que realizaron os cursos, desagregado por sexos Número de cursos revisados en canto ao cumprimento de igualdade. | Coordinadora Xeral | Desde Xaneiro de 2021 e durante toda a vixencia do Plan | Entidades externas prestadoras de Servizos de Formación |
| 2. Formar á equipa directiva en sensibilización en igualdade de xénero | Número de persoas que acoden á formación desagregada por sexo | Directora | Decembro de 2021 | Equipo de dirección da entidade |

Obxectivo 2:

Estender a cultura de igualdade de oportunidades mediante a información a todo o persoal, para desterrar estereotipos que condicionen o desenvolvemento profesional de mulleres e homes

| MEDIDAS | INDICADORES | PERSOAS RESPONSABLES | PRAZO DE EXECUCIÓN | PERSOAS DESTINATARIAS |
|--|---|--|---|---|
| 1. Adecuar, desde a perspectiva de xénero, a linguaxe e os contidos de materiais formativos dos diferentes cursos para evitar sesgos de xénero e estereotipos | Número de materiais revisados Número de materiais entregados | Responsable de Comunicación | Desde xaneiro de 2021 e durante toda a vixencia do Plan | Persoal que acuda ás formacións |
| 2. Formar a todo o persoal en igualdade de xénero | Persoas que asisten á formación desagregada por sexos. | Coordinadora Xeral | Decembro de 2021 | Persoal contratado da entidade |
| 3. Formar en igualdade de xénero ás persoas voluntarias responsables de equipos de traballo | Número de persoas ás que se oferta á formación Número de persoas que acoden á formación desagregado por sexo | Coordinadora de Voluntariado e Participación | Primeiro semestre de 2022 | Coordinadores e coordinadoras de equipos de voluntariado e responsables de actividades. |

8.3 RETRIBUCIÓN

Diagnóstico

A política retributiva da empresa atópase regulada por Táboas Salariais, marcadas segundo o Convenio Colectivo vixente do Sector, e de aplicación a todo o persoal, cuxo obxectivo é garantir un sistema retributivo igual para traballos, funcións e responsabilidades de igual valor en todos os conceptos, tanto fixo como variables.

A pesares disto, maniféstase por parte do persoal as dúbidas con respecto a que complementos se aplican e en base a que criterios por non constar de maneira escrita e oficial este rexistro.

Obxectivos:

Obxectivo 1:

Garantir a igualdade con respecto ás condicións retributivas entre homes e mulleres.

| MEDIDAS | INDICADORES | PERSOAS RESPONSABLES | PRAZO DE EXECUCIÓN | PERSOAS DESTINATARIAS |
|---|---------------------|----------------------|--------------------|---------------------------|
| Realización dun plan de medidas correctoras en caso de detección de discriminación nas retribucións. | Adopción de medidas | Equipo directivo | Ano 2022 | Todo o persoal contratado |

8.4 CONCILIACIÓN DA VIDA PERSOAL, FAMILIAR E LABORAL

Diagnóstico

A entidade aplica as medidas establecidas na lei para facilitar a conciliación.

As políticas sociais que se aplican na empresa son as do Convenio Colectivo vixente.

Obxectivos

Obxectivo 1:

Fomentar e garantir que as diferentes medidas de conciliación poidan ser gozadas por ambos sexos.

| MEDIDAS | INDICADORES | PERSOAS RESPONSABLES | PRAZO DE EXECUCIÓN | PERSOAS DESTINATARIAS |
|---|---|-------------------------------|--|---------------------------|
| 1. Dar información ao persoal sobre os diferentes dereitos de conciliación. | Número de informacións realizadas. Número de persoas ás que se informou, desagregadas por sexos | Técnica de Promoción Familiar | Marzo de 2021 | Todo o persoal contratado |
| 2. Realizar unha análise do absentismo laboral, en relación coas necesidades de conciliación da vida persoal | Número de absentismos desagregados por sexos. Número de persoas que realizaron o absentismo. Número de persoas absentistas por conciliación desagregado por sexo. | Técnica de Promoción familiar | Novembro de 2021, 2022, 2023 e 2024 | Todo o persoal contratado |
| 3. Realizar un seguimento de cantas mulleres e homes fan uso dos seus dereitos de conciliación, ou dos permisos relacionados coa mesma. | Número de permisos de conciliación en activo. Número de homes e mulleres que acceden a estes permisos. Número de permisos concedidos nun ano desagregado por sexo | Técnica de Promoción familiar | Primeira análise aos doce meses da entrada en vigor do Plan de Igualdade. Seguimento de carácter anual. | Todo o persoal contratado |

Obxectivo 2:

Facilitar a corresponsabilidade familiar.

| MEDIDAS | INDICADORES | PERSOAS RESPONSABLES | PRAZO DE EXECUCIÓN | PERSOAS DESTINATARIAS |
|---|--|----------------------|------------------------|-----------------------|
| 1. Concesión de 5 días de permiso retribuído para os pais e nais no caso de ingreso hospitalario de fillos e fillas | Número de solicitudes realizadas desagregadas por sexo | Equipo directivo | Desde novembro de 2020 | Persoal contratado |
| 2. Posibilidade de realizar teletraballo nos casos de | Número de solicitudes desagregadas por sexo | Equipo directivo | Desde novembro de 2020 | Persoal contratado |

| | |
|---|--|
| enfermidade grave de parentes ata o segundo grado de consanguinidade ou afinidade | Número de solicitudes aprobadas desagregadas por sexos |
|---|--|

8.5 SAÚDE LABORAL E PREVENCIÓN DE RISCOS

Diagnóstico

No seno da entidade vélese continuamente polos riscos laborais de cada un dos postos de traballo.

En relación coa posibilidade de que unha muller se atope en período de xestación, trátase de eliminar calquera posibilidade de risco laboral, acomodando o posto de traballo o mellor posible, levándose a cabo unha avaliación de riscos específica para mulleres embarazadas.

Obxectivos:

Obxectivo 1:

Incluír a perspectiva de xénero na política e planificación das actividades preventivas e vixilancia da saúde.

| MEDIDAS | INDICADORES | PERSOAS RESPONSABLES | PRAZO DE EXECUCIÓN | PERSOAS DESTINATARIAS |
|--|---|----------------------|--------------------|--|
| 1. Actualización do Mapa de Riscos laborais, introducindo a perspectiva de xénero para promover a igualdade efectiva á hora de desenvolver funcións laborais e profesionais. | Mapa con perspectiva de xénero | Coordinación Xeral | Xaneiro 2023 | Todo o persoal da entidade |
| 2. Revisión dos riscos que poidan afectar ás mulleres en situación de embarazo ou período de lactación e adaptación se procede do posto de traballo | Revisión dos riscos. Número de postos de traballo avaliados. Número de postos adaptados | Coordinación Xeral | Novembro 2021 | Mulleres en situación de embarazo ou lactación |

Obxectivo 2:

Garantir a prevención do acoso sexual e do acoso por razón de sexo.

| MEDIDAS | INDICADORES | PERSOAS RESPONSABLES | PRAZO DE EXECUCIÓN | PERSOAS DESTINATARIAS |
|--|---|----------------------|--------------------------|------------------------------------|
| 1. Difusión mediante charlas informativas dun Protocolo de Acoso Sexual e por Razón de Sexo. | Número de informacións realizadas Persoas que acoden desagregadas por sexo | Coordinadora Xeral | Segundo semestre de 2022 | Persoal e voluntariado da entidade |

| | | | | |
|--|---|--------------------|---------------|--------------------------------|
| 2. Formación específica en saúde laboral con perspectiva de xénero e acoso sexual e por razón de sexo á Comisión de Igualdade | Número de cursos realizados. Número de persoas participantes | Coordinación Xeral | Xuño 2021 | Comisión de Igualdade |
| 3. Entrega do Protocolo de Acoso Sexual e por Razón de Sexo ao persoal. | Número de entregas realizadas Número de persoas que o reciben desagregado por sexo | Directora | Setembro 2021 | Persoal contratado da entidade |

8.6 COMUNICACIÓN

Diagnóstico

A comunicación ten un importante rol na entidade, e por tanto, neste Plan de Igualdade artículase como básica a busca efectiva da igualdade entre mulleres e homes, así como na información e formación das persoas para alcanzar unha base de igualdade real nas distintas áreas.

Obxectivos:

Obxectivo 1:

Mellorar a comunicación interna e externa en relación coa política de igualdade, facendo especial fincapé na igualdade de oportunidades.

| MEDIDAS | INDICADORES | PERSOAS RESPONSABLES | PRAZO DE EXECUCIÓN | PERSOAS DESTINATARIAS |
|---|--|-----------------------------|------------------------|--------------------------------------|
| 1. Mellorar e facer un uso non sexista da linguaxe e totalmente neutro da linguaxe que se utilice en todas as comunicacións, tanto internas como externas. | Número de comunicacións revisadas. Número de comunicacións. | Responsable de Comunicación | Desde decembro de 2020 | Persoas receptoras das comunicacións |

Obxectivo 2:

Desde a comunicación, desenvolver tanto cara os traballadores e traballadoras, como cara a sociedade, unha cultura que elimine calquera discriminación e que garanta a igualdade.

| MEDIDAS | INDICADORES | PERSOAS RESPONSABLES | PRAZO DE EXECUCIÓN | PERSOAS DESTINATARIAS |
|---|---|-----------------------------|---|-----------------------------------|
| 1. Facilitar os medios para que calquera persoa denuncie calquera trato discriminatorio en relación á igualdade, así como para que poidan aportar calquera | Elaboración do sistema accesible a todo o persoal Posta en marcha do sistema | Responsable de comunicación | Elaboración: seis meses desde a posta en marcha do Plan Posta en marcha: a continuación da elaboración | Persoal contratado e voluntariado |

| | | | | |
|---|--|------------------------------|---|--------------------|
| suxestión sobre este tema, establecendo un sistema accesible para estes fins. | | | | |
| 2. Difundir unha imaxe da empresa de respecto e compromiso coa igualdade de sexos e oportunidades. | Número de campañas ou actividades realizadas | Responsable de redes sociais | Desde a entrada en vigor do Plan de Igualdade | Poboación en xeral |

Obxectivo 3:

Divulgar e informar deste Plan de Igualdade para previr discriminacións, así como erradicar os comportamentos e actitudes que contraveñan o respecto obrigado que se debe profesar nas relacións de traballo

8.7 VIOLENCIA DE XÉNERO

Obxectivos:

Obxectivo 1:

Colaborar na protección das mulleres vítimas de violencia de xénero.

| MEDIDAS | INDICADORES | PERSOAS RESPONSABLES | PRAZO DE EXECUCIÓN | PERSOAS DESTINATARIAS |
|--|--|----------------------|--|---|
| 1. Facilitar a adaptación da xornada, o cambio de quenda ou a flexibilidade horaria ás mulleres vítimas de violencia de xénero e das melloras incluídas no Plan de Igualdade. | Número de peticións aceptadas Número de peticións | Equipo directivo | Desde a entrada en vigor do Plan de Igualdade. | Mulleres vítimas de violencia de xénero contratadas na entidade |

Caritas
Diocesana de
Mondoñedo - Ferrol

10. COMISIÓN DE IGUALDADE

A xestión do Plan de Igualdade será competencia da Comisión de Control ou Comité de Igualdade

10.1 FUNCIONES E COMPETENCIAS DA COMISIÓN

Promover o principio de igualdade e non discriminación

Definir os prazos de execución das accións e medidas positivas a tomar, por medio dos indicadores que permitan avaliar a eficacia destas medidas

Coiñecer as denuncias que teñan lugar sobre temas de acoso sexual, así como promover o establecemento de medidas que eviten o acoso sexual e o acoso por razón de sexo, tales como a elaboración de campañas informativas e/ou accións formativas.

Seguimento, tanto da aplicación das medidas que se establezan para fomentar a igualdade, como do cumprimento e desenvolvemento do Plan de Igualdade.

Realizar avaliacións semestrais do grao de cumprimento, consecución de obxectivos e desenvolvemento do Plan de Igualdade.

10.2 FUNCIONAMENTO

Para o exercicio das súas funcións, a Comisión de Control reunirse trimestralmente de forma ordinaria, podendo celebrarse reunións extraordinarias por motivos de acoso sexual, sempre que sexa necesario.

Levantarase acta do tratado en cada reunión, onde quedarán redactados os acordos e compromiso alcanzados.

11. AVALIACIÓN E REVISIÓN

Cada obxectivo leva parello un sistema de indicadores que permitirá facer un seguimento exhaustivo do seu cumprimento. A maiores, a Comisión de Igualdade reunirse de maneira trimestral para facer o seguimento de toda a información que lle vaia facilitando a persoa responsable de cada medida.

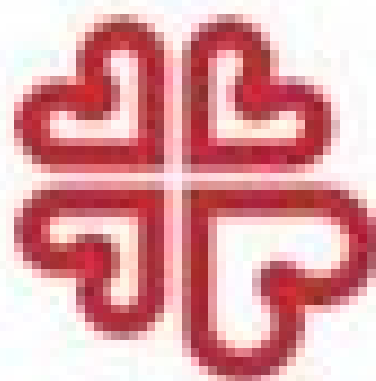
Elaborarán ademais un informe anual dentro do mes de xaneiro de cada ano de vixencia do Plan e que comprenderá todas as actuacións realizadas no ano anterior, as dificultades atopadas e as posibles medidas correctoras para adaptalas de maneira máis efectiva.

12. CALENDARIO DE ACTUACIÓNS

As actuacións quedan definidas cos seus tempos no propio cadro das medidas na primeira reunión da comisión de seguimento, elaborárase un calendario que se enviará aos rexistros pertinentes para a súa revisión e facilitar o seguimento. Ademais tal e como se cita na acta de creación da comisión de seguimento, as reunións serán de carácter trimestral de maneira ordinaria e sempre que sexa preciso de maneira extraordinaria ben por situacións de denuncia de acoso sexual ou por razón de sexo, ben porque dous terzos da comisión así o soliciten por escrito.

13. PROCEDIMENTO DE MODIFICACIÓNS

No momento no que se detecte que algunha medida non é axeitada, se precise modificar algunha cuestión ou se chegue algún requirimento antes da acreditación, convocarase á comisión de seguimento nun prazo non superior a cinco días hábiles, para establecer as modificacións pertinentes.



Caritas

**Diocesana de
Mondoñedo - Ferrol**