



# PLAN DE IGUALDAD

## Cáritas Diocesana de Lugo

## **PLAN DE IGUALDAD DE CARITAS DIOCESANA DE LUGO**

### **I. INTRODUCCIÓN**

INFORMACIÓN SOBRE LA ENTIDAD

MARCO DE ELABORACIÓN

### **II. PROCESO DE APROBACION Y VIGENCIA**

### **III. AMBITO DE ANÁLISIS Y OBJETIVOS DE MEJORA**

### **IV. Lineas DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS**

- 1: Ambito institucional
- 2: Selección y contratación
- 3: Clasificación profesional y promoción
- 4: Formación
- 5: Equilibrio de la vida profesional y personal
- 6: Prevención y atención del acoso por razón de sexo y sexual
- 7: Comunicación

### **V. CALENDARIO, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

### I. INTRODUCCIÓN

---

**Cáritas Diocesana de Lugo** es el organismo oficial de la Iglesia Católica, sin fines lucrativos para promover, orientar y coordinar la acción socio-caritativa y la comunicación cristiana de bienes en la Diócesis.

Cáritas Diocesana de Lugo, tiene personalidad jurídica propia, eclesiástica y civil, inscrita en el Registro de Entidades Religiosas del Ministerio de Justicia, con el número 166, de la Sección Especial, Grupo C, núm 166-SE/C, tiene su domicilio social en Rúa Cruz 1-A, código postal 27001 Lugo

#### **Cáritas Diocesana de Lugo está compuesta por:**

1. Todas las Cáritas Parroquiales, Interparroquiales y Arciprestales o Zonales.
2. Asociaciones e Instituciones católicas de acción caritativa y social que libremente decidan asociarse y sean admitidas por la Asamblea Diocesana.

Cáritas Diocesana de Lugo es miembro de Cáritas Española, que es la Confederación de todas las Cáritas Diocesanas del territorio español.

Cáritas Diocesana de Lugo es una organización al servicio de la sociedad, especialmente de los pobres y marginados, regida por el espíritu de caridad cristiana de ayuda a toda clase de necesidades. Los trabajadores y empleados, respetando la normativa civil vigente, responderán a dicho espíritu, marcando especificidades que diferencian a un organismo eclesial de otra institución cualquiera.

Cáritas Diocesana de Lugo tiene como objetivo la realización de la acción caritativa de la Iglesia en la diócesis, a través de todos sus niveles, órganos y miembros.

Para ello, se pone al servicio del Pueblo de Dios con el fin de:

- promover y coordinar la comunicación cristiana de bienes en todas sus formas,
- ayudar a la promoción humana y al desarrollo integral de todas las personas.

#### **Son funciones propias de Cáritas Diocesana de Lugo, para el cumplimiento de sus fines, las siguientes:**

1. Difundir el espíritu de caridad evangélica y justicia social, procurando formar la conciencia de los cristianos de forma individual y comunitaria, conforme a las orientaciones de la doctrina social de la Iglesia.
2. Coordinar y promover iniciativas, tanto privadas como públicas, en orden a la solución de los problemas de los necesitados, y cooperar, en la medida en que sea posible y conveniente, con los organismos provinciales, autonómicos, nacionales e internacionales de asistencia y acción social, así como con las entidades de acción caritativa de otras confesiones religiosas.

## Plan de Igualdad

3. Estudiar los problemas que plantea la pobreza en la Diócesis, investigar sus causas, promover, animar y urgir soluciones conformes a la dignidad de la persona humana y a las exigencias de la justicia social.
4. Ayudar a coordinar y promover la acción de las Cáritas Parroquiales, Interparroquiales y Arciprestales o Zonales y de las Asociaciones e Instituciones de acción caritativa y social federadas, y promover la comunicación cristiana de bienes entre ellas, procurando así que la Iglesia dé un testimonio comunitario de unidad y caridad.
5. Participar en los esfuerzos de los necesitados para mejorar sus condiciones de vida, y tratar de despertar y fomentar sus iniciativas y aspiraciones.
6. Cuidar la preparación funcional de los trabajadores de Cáritas en todos los niveles, organizando cursillos específicos y posibilitando su asistencia a reuniones y asambleas.
7. Cáritas Diocesana asume de manera efectiva la dimensión universal de la caridad, acompañando, desde la cooperación fraterna, proyectos de desarrollo en países empobrecidos.

### MISIÓN

---

La misión de Cáritas es acoger a las personas en situación de pobreza y necesidad y trabajar junto a ellas para que sean protagonistas de su propio desarrollo integral, desde el compromiso de la comunidad cristiana. Incluye la acción social, la sensibilización de la sociedad y la denuncia de las situaciones de injusticia con hechos y palabras para conseguir un mundo más justo y solidario.

Así pues, desde Cáritas queremos construir entre todos un mundo donde los bienes terrenales sean compartidos por toda la humanidad:

- Desde la dignidad de la persona: al servicio de los más pobres, sin distinción de religión ni origen cultural o étnico, para que consigan llegar a ser actores y sujetos de su propia historia.
- Desde el trabajo por la justicia social: luchando contra la pobreza, la exclusión, la intolerancia, la discriminación y contra toda forma de violación de los derechos humanos.
- Desde la solidaridad y el compartir fraterno: para que todos seamos verdaderamente responsables de todos

### VALORES

---

Los valores de Cáritas Diocesana son los recogidos en el Evangelio: la esperanza, la justicia, la fraternidad, la solidaridad y el compartir. Con estos valores desarrollamos nuestra acción al servicio de las personas más necesitadas, cuidando su dignidad, con creatividad, eficiencia y transparencia.

Consideramos fundamental incorporar como principio un modelo basado en la relación de ayuda que fomente en las personas que atendemos: la participación, la convivencia, la independencia, pero también la solidaridad y el apoyo mutuo o la interdependencia, favoreciendo al máximo la autonomía y la autorrealización.

### MARCO DE ELABORACIÓN

---

La entrada en vigor de la L.O.I. establece el marco jurídico para avanzar hacia la efectiva igualdad en todos los ámbitos de la vida social, económica, cultural y política. En su artículo 1 alude al objeto por el que se ha puesto en marcha:

“Hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, en particular, mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria”.

La L.O.I. pretende remover, con el fin de erradicar los obstáculos que impiden la igualdad real entre mujeres y hombres, tratando de incidir en el ámbito laboral. Para ello establece una serie de medidas directas e indirectas, dotando a mujeres y hombres de nuevos derechos laborales y mejorando algunos de los que ya existían con anterioridad, modificando para ello diversas leyes, entre ellas el Estatuto de los Trabajadores, la Ley General de la Seguridad Social o la Ley de Medidas para La Reforma de la Función Pública.

En su título IV, alude al objetivo de la Ley: “incentivar o incluso obligar a los interlocutores sociales a implicarse activamente en la eliminación de la discriminación en el empleo”.

Para alcanzar este objetivo regula la creación del marco en que los interlocutores sociales han de moverse regulando el concepto, objetivos posibles, contenido y forma de elaboración de planes de igualdad de las empresas. Los puntos destacables de La L.O.I. son:

.-El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, que supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo (tanto directa como indirecta).

## Plan de Igualdad

.-El principio de presencia o composición equilibrada, que favorece una representación de hombres y mujeres en cargos de responsabilidad y en los consejos de

administración de las empresas. Esto ha conllevado modificaciones en la Ley Orgánica del Régimen Electoral General y en la Ley Orgánica del Poder Judicial.

.-La definición del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. Se establece la inversión de la carga de la prueba en la persona demandada por discriminación por razón de sexo y la obligación de adoptar en las empresas medidas de prevención del acoso.

.-Las políticas públicas para conseguir la efectividad del principio de igualdad con planes estratégicos de igualdad de oportunidades, planes municipales e informes.

La Ley regula la actuación de las mujeres en la administración pública, en la administración general del estado, en las fuerzas armadas y en los cuerpos y fuerzas de seguridad del estado.

En cuanto a la igualdad y el derecho al trabajo, cabe destacar la negociación colectiva y los Planes de Igualdad. Estos planes serán obligatorios en las empresas de más de 250 trabajadores/as, o cuando, independientemente del número de trabajadores/as, lo establezca el Convenio Colectivo aplicable o la autoridad laboral en un procedimiento sancionador lo indique. En el resto de los casos su implantación será voluntaria.

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres insta a dirigir la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido.

En su Título IV se regula el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, y establece el mecanismo para alcanzar este derecho a través de la puesta en marcha de medidas que garanticen la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.

La sociedad actual se encamina con paso decidido hacia la igualdad entre hombres y mujeres, que ha de ser entendida no sólo como un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, sino como verdadero motor de cambio para avanzar hacia la plena equiparación de derechos y condiciones entre ambos, pues siguen existiendo todavía espacios de discriminación para las mujeres como son los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar, la brecha salarial y el techo de cristal en los puestos de responsabilidad.

Debemos asumir el reto de superar este desequilibrio entre las situaciones de hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo. A todas las entidades nos corresponde la labor de aplicar parámetros igualitarios en nuestra actividad diaria y estar alerta de cuantas discriminaciones puedan surgir.

## Plan de Igualdad

Así, la igualdad efectiva no será real hasta que no exista una implicación de toda la ciudadanía en todos los ámbitos sociales, políticos y empresariales, de todos y todas.

En este sentido y apelando a los valores y fines que perseguimos en nuestra entidad, debemos articular las medidas que por ley corresponden para la consecución del objetivo de igualdad pretendido en nuestro país. Debemos ser consecuentes con cada una de las normas que la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres recoge, formulando y aplicando todos los mecanismos y herramientas necesarias para facilitar un proceso de adaptación en la gestión de nuestra entidad.

**Cáritas Diocesana de Lugo, considera que es necesario promover políticas, planes y medidas de igualdad con el fin de:**

- Eliminar obstáculos para el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad técnica y de gestión: coordinación de servicios, gerencia de entidades, etc.
- Promover la participación de las mujeres en los órganos de gobierno de las organizaciones.
- Promover una mayor incorporación de hombres como profesionales y personal dentro de las entidades que trabajan en el ámbito social.
- .-Impulsar programas de formación y apoyo técnico dirigidos a mujeres, tanto para promocionar a mujeres en puestos de responsabilidad como para capacitarlas al incorporarse a estos puestos.
- .-Promover el desarrollo de políticas, planes y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en las entidades, e implicar a los hombres en ellos.

## II.PROCESO DE ELABORACIÓN Y VIGENCIA

---

Cáritas Diocesana de Lugo, a lo largo de su trayectoria, ha venido trabajando de forma continuada de cara a reducir las desigualdades que aún existen para la mujer, especialmente trabajando por aquellas mujeres que se encuentran en situación más vulnerable y en riesgo de exclusión.

Caritas Diocesana de Lugo, siempre ha mantenido una apuesta decidida en la necesidad de visibilizar el papel de las mujeres, superando la brecha de género en distintos ámbitos, promoviendo el asociacionismo, así como la incorporación de las mujeres a la vida social. En este sentido mantiene una apuesta decidida por apoyar la conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral, así como por erradicar la violencia que sufren las mujeres por el hecho de serlo.

A lo largo de nuestra trayectoria a través de distintas acciones y proyectos hemos venido trabajando para mejorar la participación de las mujeres en los ámbitos político, económico y social, impulsando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, e integrando el principio de igualdad de trato y de oportunidades en todas sus intervenciones. En este sentido ha prestado especial atención a las mujeres del

## Plan de Igualdad

medio rural como actoras clave en el desarrollo equilibrado y sostenible del territorio, mejorando sus condiciones de vida y trabajo y contribuyendo a derribar los obstáculos que limitan el desarrollo de sus expectativas laborales, sociales y económicas.

Desde su comienzo ha venido así mismo trabajando en la sensibilización, prevención y la detección de la violencia contra la mujer, en especial las víctimas de trata u explotación, incluyendo acciones que buscan dar la mejor respuesta asistencial de protección y de apoyo a las mujeres que sufren violencia de género, buscando la máxima personalización, e incidiendo en la atención a los y a las menores y a las mujeres especialmente vulnerables. En este sentido se ha iniciado un trabajo en la mejora de la formación, profundizando en el conocimiento de este fenómeno de la violencia contra las mujeres, visibilizando las distintas formas de violencia y maximizando el trabajo de apoyo en red.

**Caritas Diocesana de Lugo, considera que la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación debe constituir un objetivo horizontal de todos los proyectos y acciones desarrollados por la entidad, de manera que la misma velará por que se tengan en cuenta y se promueva la igualdad entre hombres y mujeres y la integración de la perspectiva de género en las distintas fases de sus proyectos de intervención : diseño, ejecución, seguimiento y evaluación.**

**Cáritas Diocesana de Lugo, apuesta por alinearse con el principio de transversalidad de la perspectiva de género, incorporando entre sus acciones el de impulsar y fortalecer la consideración de la igualdad de género como un elemento transversal en todas las intervenciones de la entidad, y, por lo tanto, no abordar este tema únicamente bajo un enfoque de acciones directas y específicas a favor de las mujeres.**

Para este trabajo, se parte de una serie de objetivos estratégicos y prioridades de actuación que contribuyen, a través de acciones específicas, a esta finalidad afianzamiento de la transversalidad de género. Toda la planificación de la Entidad, tanto la de carácter general como la sectorial, atenderá a la dimensión de género de forma transversal. Esto quiere decir que el conjunto de la programación y las intervenciones de la entidad deberán tener presentes y analizar las diferentes circunstancias, necesidades de partida, intereses, conocimientos, etc., de mujeres y hombres. La transversalidad de género no puede definirse tampoco como un nuevo reto dados los avances ya producidos en años pasados en este ámbito lo que hace que la propuesta general de actuación deba ser la de reforzar y afianzar la consideración del enfoque de género en el conjunto de nuestra acción social, yendo más allá del diseño y puesta en marcha de acciones directas y específicas en favor de las mujeres.

El actual Plan de Igualdad de Oportunidades se perfila como el instrumento marco para reducir las brechas de género existentes y avanzar en la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres.



## Plan de Igualdad

Para la elaboración de este Plan de Igualdad de Oportunidades se ha realizado un análisis de la situación real de la entidad a través de un diagnóstico de situación, se realizaron actividades de recogida de información cuantitativa y cualitativa, todo ello según a lo establecido por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Cáritas Diocesana de Lugo considera que la práctica real y efectiva de la igualdad es un valor añadido para la entidad y para la sociedad, que ésta debe reconocer y dar a conocer. Sin duda dada la estructura de la entidad, es más fácil instaurar un Plane de Igualdad, dado que el modo de funcionamiento es mas flexible que en cualquier otra empresa privada, y la mayoría de sus trabajadores y voluntarios son mujeres.

La entidad, independientemente de su tamaño y del número de personas que trabajan en ella, deben incorporar todas las garantías laborales y sociales necesarias para las mismas, dado que no se puede llevar a cabo una política de responsabilidad social sin afrontar posibles problemas en materia de género existentes.

Cáritas Diocesana de Lugo incorpora un alto porcentaje de mujeres con respecto al de hombres si bien ello no es óbice para que deba actualizar sus comportamientos y procedimientos de gestión, y con la elaboración de un plan de igualdad se obliga a este análisis lo que mejorará no sólo los aspectos que influyen en las mujeres sino que también permitirá detectar otras áreas susceptibles de mejora.

La incorporación del Plan de Igualdad busca ser aplicable a todas las personas que integran la entidad, independientemente de su vinculación con la misma, y se pretende que sea un punto de unión entre los diferentes status que mantienen dichas personas igualando de facto su situación.

Con las conclusiones del diagnóstico se han planteado unos objetivos de mejora, incidiendo especialmente en aquellas áreas en las que el diagnóstico ha detectado déficit, a razón de los objetivos marcados se han establecido una serie de acciones encaminadas a paliarlos y conseguir una efectiva igualdad de oportunidades en la entidad.

**En el presente Plan de Igualdad de Oportunidades se ha incidido expresamente en el acceso al empleo en igualdad, formación que sensibilice a trabajadores y trabajadoras sobre la necesaria aplicación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como principio general y transversal, promoción profesional de las trabajadoras a puestos de responsabilidad, protocolarización y ampliación de medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, prevención del acoso sexual y por razón de sexo mediante la puesta en marcha y difusión de un protocolo y proyección de una imagen igualitaria interna y externa.**

## Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad busca ser global, sencillo y abarcable, con acciones que puedan desarrollarse bien simultáneamente en los distintos centros de trabajo. El bagaje cultural **en materia de Igualdad** existente pone de manifiesto la idoneidad de manejar un Plan y unas medidas de Igualdad que no ofrezcan dificultad en su desarrollo. Que se dirija a áreas de mejora concretas y con objetivos que puedan ser medibles y realistas.

No cabe duda de que Cáritas Diocesana de Lugo está comprometida con la Igualdad de oportunidades. Este hecho conlleva la incorporación transversal de Género en la Institución y es un camino sin retorno que supone plantear un reto de cambio cultural y estructural que afecta a decisiones estratégicas. Aunque este cambio está fundamentado en gran medida en la política de gestión de personas, bien es cierto que por la propia transversalidad de la Igualdad, las políticas de comunicación (interna y externa), de marketing y de publicidad no se quedan al margen de la estrategia.

La elaboración del Plan lleva consigo la creación de una **COMISIÓN DE IGUALDAD**, integrada por cada uno de los responsables de área de los distintos proyectos de la entidad y la Secretaría General ( responsable de las gestión de personas ).

La Comisión de Igualdad tiene como función principal trabajar en todos los campos necesarios para conseguir una verdadera igualdad de trato y oportunidades dentro de la entidad, el cumplimiento de esta función requiere el cumplir las siguientes funciones por parte de la comisión:

- Supervisar el cumplimiento del Plan de igualdad y sus objetivos.
- Colaborar de forma activa en su implantación.
- Deliberar, aprobar y aplicar nuevas iniciativas, líneas de acción y propuestas de ejecución para un desarrollo más amplio del Plan de Igualdad.
- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Atender y resolver consultas y reclamaciones formuladas por los trabajadores o trabajadoras, estableciendo canales de comunicación, para atender y resolver propuestas.

## Plan de Igualdad

La Comisión de Igualdad se reunirá de manera ordinaria semestralmente, de las reuniones se levantará acta que recogerá los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la próxima reunión.

Para alcanzar los objetivos acordados en este Plan de Igualdad, mediante la implementación de las medidas incluidas, se determina un plazo de vigencia de 4 años a partir de su aprobación.

Pasados los 4 años, comenzará la negociación del nuevo Plan de Igualdad, en el plazo que se determine para la puesta en marcha del nuevo Plan, seguirá en vigor el presente.

### III. ÁMBITO DE ANÁLISIS Y OBJETIVOS DE MEJORA

---

Analizados los datos de la distribución de la plantilla por **categorías profesionales** y puestos de trabajo se observa que en la entidad existen puestos de trabajo y categorías profesionales feminizadas :

- Categorías profesionales feminizadas son las que engloba los puestos de trabajo de Trabajador Social, Educador Social, Psicólogo, Asesorar Jurídico, Administrativo.
- Dentro del Equipo Directivo hay un 50% de Hombres y un 50% de Mujeres situación que se lleva dando desde hace 10 años. Los cargos asumidos por las mujeres son el de Secretaría General y Administradora, las cuales forman parte de la plantilla de la Entidad. El Director y el Delegado son puestos de carácter voluntario.

En cuanto a la **formación**: En el último año en la entidad no se han impartido bajo la responsabilidad de ésta acciones formativas directas sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, ni tampoco formación específica sobre la incorporación de forma transversal de las cuestiones de género en proyectos y acciones desarrolladas. Si bien de forma transversal, el principio de igualdad se contempla y desarrolla en muchos proyectos, lo cierto es que dentro del ámbito formativo del personal no se integra una formación específica en materia de igualdad de oportunidades y discriminación por razón de género.

**Promoción**: En el último año las promociones realizadas han beneficiado a la plantilla femenina en un 77%.

**Conciliación de la vida laboral, familiar y personal**: En la entidad además de respetar las medidas de flexibilidad y conciliación legalmente previstas. se permite una mayor flexibilidad en los horarios, cada trabajador puede modificar su jornada por cualquier motivo tanto de índole personal como familiar con tan sólo comunicarlo a la Dirección.

## Plan de Igualdad

Los permisos por ir al médico, hospitalización de un familiar, realizar gestiones de todo tipo se ven ampliados con respecto a los marcados en convenio. Cada trabajador puede coger los que necesite simplemente comunicándolo.

Los porcentajes de trabajadores y trabajadoras madres y padres en la plantilla no son similares, siendo más elevados en el caso de la plantilla femenina por ello las medidas de conciliación y permisos fueron utilizados en mayor medida por las mujeres.

**Comunicación:** Analizados los documentos, página Web y mecanismos de difusión interna y externa de la empresa, no se utilizan imágenes sexistas, el lenguaje utilizado se cuida,.

**Prevención y atención del acoso por razón de sexo:** En la entidad nunca se han detectado situaciones de acoso, tanto psicológico como sexual, no obstante la entidad no cuenta con Protocolo de prevención y atención a personas víctimas de acoso sexual o por razón de sexo.

### OBJETIVOS

---

#### Objetivos Généricos del Plan :

1. Detectar las barreras y discriminaciones que pueden existir en la entidad en materia de igualdad.
2. Establecer acciones de mejora para subsanar las deficiencias detectadas.
3. Fomentar la igualdad real y efectiva de oportunidades.

#### Objetivos Específicos:

##### 1. Ambito Institucional:

Objetivo: Promover una Cultura sensible al género que difunda los valores de igualdad que la entidad aplica en sus principios.

##### 2. Selección y contratación:

Objetivo: Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y contratación, detectando posibles causas de segregación y estableciendo medidas correctoras.

##### 3. Clasificación profesional y promoción:

Objetivo: Seguir favoreciendo el acceso de las trabajadoras a los niveles de mayor responsabilidad de la entidad.

## Plan de Igualdad

### 3. Formación:

Objetivo: Formar en género a las personas que componen la entidad, con especial incidencia en sensibilizar a los/as profesionales de la entidad que desarrollan funciones de intervención social, personal de coordinación de proyectos y equipos de comunicación.

### 4. Equilibrio de la vida profesional y personal:

Objetivo: Recoger por escrito todas las mejoras con respecto a la legalidad vigente que Caritas Diocesana de Lugo ha implantado para la compatibilización de la vida personal, familiar y laboral adaptadas a la realidad trabajadores y trabajadoras y de la entidad.

### 6. Prevención y atención del acoso por razón de sexo y sexual:

Objetivo: Garantizar la prevención del acoso sexual o por razón de sexo en la entidad formulando y difundiendo los mecanismos de actuación adecuados.

### 7.-Comunicación:

Objetivo: Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.

## IV.LINEAS DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS

---

### Línea 1: Ambito institucional

**Acción 1:** Garantizar la aplicación de la igualdad en la gestión de la entidad

**Objetivo:** Promover una institución sensible al género que difunda los valores de igualdad que la entidad aplica en sus principios.

#### **Medidas:**

1. Informar a trabajadores y trabajadoras de la puesta en marcha del Plan de Igualdad, los principios que marcaron su implantación y los objetivos que se pretenden alcanzar.
2. Difundir e informar a trabajadoras y trabajadores sobre la existencia de la comisión de igualdad (personas que la conforman y funciones).
3. Designar a una persona de entre las que conforman la Comisión de Igualdad como "agente de igualdad".

## Plan de Igualdad

4. Difundir e informar a trabajadoras y trabajadores del nombramiento de la persona “agente de igualdad”, sus funciones y forma de contacto para dirigirle consultas y sugerencias.

5. Incorporar en las presentaciones y materiales de difusión de la entidad el compromiso con la igualdad de oportunidades

### Persona y/o departamento responsable :

- Comisión de Igualdad
- Equipo Directivo

### Indicadores de Seguimiento de la acción

- % de trabajadoras y trabajadores informados de la puesta en marcha del Plan de Igualdad, del total de la plantilla.
- % de trabajadoras y trabajadores informados de la existencia de la Comisión de Igualdad, del total de la plantilla.
- % de trabajadoras y trabajadores informados de la persona que desarrolla funciones de “agente de igualdad” y forma de contactar.
- Nº de consultas y sugerencias recogidas por el/la agente de igualdad.
- Tipo de consultas y sugerencias.
- Compromiso por la igualdad incorporado en presentaciones y materiales de difusión

## Línea 2: Selección y contratación

**Acción 1 :** Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y contratación

**Objetivo:** Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y contratación, detectando posibles causas de segregación horizontal y estableciendo medidas correctoras.

### Medidas:

- 1.-Publicitar en las ofertas de empleo, el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades y la existencia de su Plan de Igualdad.
2. Se incorporará en el proceso de bienvenida para nuevos/as trabajadores/as un documento informativo específico sobre el Plan de Igualdad, que refleje los ejes de actuación y objetivos a alcanzar.
3. Las personas que intervienen en los procesos de selección de personal serán formados en materia de igualdad de oportunidades.
4. Revisar los procesos de selección de la entidad, los requisitos, criterios y competencias requeridos con perspectiva de género.
5. Ante nuevas contrataciones a jornada completa ofertar internamente las vacantes a trabajadoras/es de la entidad a jornada parcial, siempre y cuando cumplan los

## Plan de Igualdad

requisitos exigidos para el puesto, cuando no puedan ser cubiertos por personal interno, convocar la oferta externamente.

6. A igualdad de condiciones de idoneidad para nuevas contrataciones se dará preferencia a las personas del sexo menos representado en la categoría profesional a cubrir.

7.-Entre los requisitos valorables de las ofertas de empleo de la entidad se incorporará la sensibilización o formación en igualdad de oportunidades con el fin de hacer visible el compromiso de la entidad por la igualdad.

### Persona y/o departamento responsable

- Responsable de Gestión de Personas
- Comisión de Igualdad

### Indicadores de Seguimiento de la acción

- % de ofertas de empleo que incorporan el compromiso por la igualdad del total de ofertas anuales.
- Elaboración de documento informativo con información sobre el Plan de Igualdad de la entidad para trabajadores de reciente incorporación.
- % de nuevos trabajadores/as informados/as del compromiso por la igualdad de la entidad través documento bienvenida del total de las nuevas incorporaciones.
- Nº de Personas formadas en igualdad que intervengan en los procesos de selección.
- Procesos de selección revisados con perspectiva de género/requisitos, criterios y competencias modificados/motivo de la modificación.
- Nº de contratos a tiempo parcial convertidos en contratos a tiempo completo del total de las nuevas contrataciones realizadas anualmente (desagregado por sexo).
- Nº de nuevas contrataciones por categorías y centros de trabajo (desagregado por sexo).
- % de nuevos trabajadores/as sensibilizados o formados en igualdad del total de las nuevas incorporaciones.

### Línea 3: Clasificación profesional y promoción

**Acción 1:** Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de clasificación profesional y promoción.

**Objetivo:** Seguir favoreciendo el acceso de las trabajadoras a los niveles de mayor responsabilidad de la entidad.

#### Medidas:

1. Revisar la metodología de evaluación de personal con fines de promoción con criterios objetivos y con perspectiva de género.
2. Protocolarizar/Procedimentar el proceso de promoción interna de la entidad (requisitos, personas que intervienen,...).

## Plan de Igualdad

3. En situaciones de igualdad de mérito, capacidad y adecuación, en las promociones internas se elegirá la candidatura de la persona del sexo infrarrepresentado para dicha categoría profesional.
4. Las personas que intervienen en los procesos de evaluación y promoción del personal serán formados en materia de igualdad de oportunidades.
5. Entre los requisitos valorables para el acceso a promoción en la entidad se incorporará la sensibilización o formación en igualdad de oportunidades de candidatos/as, con el fin de hacer visible el compromiso de la entidad por la igualdad.
6. Seguimiento anual desagregado por sexo de las promociones en la entidad que analice la corrección o no de la segregación vertical en la entidad.

### Persona y/o departamento responsable

- Equipo Directivo
- Comisión de Igualdad

### Indicadores de Seguimiento de la acción

- Procesos de promoción revisados con perspectiva de género/requisitos, criterios y competencias modificados/motivo de la modificación
- Condicionantes de género encontrados en los requisitos de promoción/Nº y tipo de medidas correctoras aplicadas en los requisitos de promoción (en caso de resultar necesario).
- % de trabajadores/as sensibilizados o formados en igualdad del total de las nuevas promociones realizadas.
- Porcentaje de empleados promocionados y de empleadas promocionadas del porcentaje total de promociones realizadas.
- Puestos a los que han promocionado cada trabajador y trabajadora.
- % disminución de la segregación de las categorías profesionales de mayor responsabilidad.



## Plan de Igualdad

### Línea 4: Formación

#### **Acción 1:** Sensibilizar en Igualdad de Oportunidades

**Objetivo:** Formar en género a las personas que componen la entidad, con especial incidencia en sensibilizar a los/as profesionales de la entidad que desarrollan funciones de intervención social, coordinación de personal, y equipo directivo.

#### **Medidas:**

1. Formar en igualdad de oportunidades a la Comisión de Igualdad, personal de coordinación, responsable de, personal de dirección y personas responsables de intervención social.

2. Incorporar en el plan formativo de la entidad un módulo formativo sobre igualdad de oportunidades dirigido a toda la plantilla y voluntarios de la entidad.

3. Incorporar en el servidor de la entidad los materiales utilizados en las acciones de sensibilización y formación sobre igualdad que se realicen para consulta de empleadas/os y voluntarios.

4. Incorporar en las memorias anuales de la entidad un apartado que visibilice los avances de la entidad en materia de aplicación de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres mediante la implantación del Plan de Igualdad.

#### **Persona y/o departamento responsable**

- Equipo Directivo
- Comisión de Igualdad

#### **Indicadores de Seguimiento de la acción**

- Nº de cursos de formación en igualdad incorporados al plan de formación de la entidad.
- Nº de personas formadas en igualdad de la Comisión de igualdad, Gestión, Recursos Humanos, personal de Dirección y personas responsables de equipos de trabajo.
- Nº de personas participantes en módulo de igualdad de oportunidades (desagregado por sexo) del total de personas voluntarias que componen la entidad.
- Contenidos de los cursos de igualdad.
- Nº y tipo de materiales formativos en igualdad incorporados en el servidor de la entidad.
- Nº y tipo de informaciones sobre el desarrollo del Plan de Igualdad introducidas en las Memorias anuales de la Entidad

## Plan de Igualdad

### Línea 5: Equilibrio de la vida profesional y personal

**Acción 1:** Adoptar medidas que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral

**Objetivo:** Recoger por escrito todas las mejoras con respecto a la legalidad vigente que Caritas Diocesana de Lugo ha implantado para la compatibilización de la vida personal, familiar y laboral adaptadas a la realidad trabajadores y trabajadoras y de la entidad.

**Medidas:**

1. Elaborar y difundir un documento/presentación que incluya las medidas de conciliación existentes y las nuevas a aplicar, con una introducción sobre los beneficios de la conciliación y recomendaciones para fomentar el uso de las medidas de conciliación por parte de los trabajadores hombres de la entidad.

**Persona y/o departamento responsable**

- Equipo Directivo
- Comisión de Igualdad

**Indicadores de Seguimiento de la acción**

- Nº y tipo de nuevas medidas de conciliación incorporadas.
- Documento/presentación de conciliación elaborado y difundido.
- Mecanismos de comunicación del documento/presentación a trabajadores/as.
- Nº de trabajadoras/es que anualmente se acogen a medidas de conciliación y flexibilidad (desagregado por sexo y comparando el aumento o disminución del uso de permisos y medidas anual).

## Plan de Igualdad

### Línea 6: Prevención y atención del acoso por razón de sexo y sexual

**Acción 1:** Elaborar y difundir un protocolo anti acoso que regule la prevención y actuación ante posibles situaciones

**Objetivo :** Garantizar la prevención del acoso sexual o por razón de sexo en la entidad formulando y difundiendo los mecanismos de actuación adecuados

#### **Medidas:**

1-Elaboración de un protocolo en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral.

El protocolo incluirá:

- Definición de Acoso Sexual y/o por razón de sexo
- Ámbito de aplicación
- Mecanismos de actuación
- Medidas sancionadoras

2-Se designará a una persona como responsable del protocolo, persona encargada de recibir las denuncias/quejas, intervenir y resolver las posibles situaciones de acoso que puedan surgir.

3-El protocolo se difundirá utilizando los mecanismos de comunicación interna de los que la entidad dispone (correo electrónico y en mano cuando se considere necesario) garantizando que es conocido por todas las trabajadoras y trabajadores.

4-Incorporar el protocolo en el proceso de recepción e incorporación de nuevos trabajadores a la entidad.

#### **Persona y/o departamento responsable**

- Equipo Directivo
- Comisión de igualdad

#### **Indicadores de Seguimiento de la acción**

- Protocolo de anti acoso realizado y difundido.
- Nº de copias del protocolo difundidas al respecto del total de personas que conforman la plantilla.
- Tipos de medios de difusión utilizados.
- Nº de consultas recibidas en torno al acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- Nº de denuncias presentadas por acoso/Nº de denuncias resueltas.

## Plan de Igualdad

### Línea 7: Comunicación

**Acción :** Incluir valores de igualdad en todos los ámbitos de gestión de la Entidad eliminando la transmisión de estereotipos sexistas

**Objetivo:** Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades y en contra de estereotipos sexistas.

#### Medidas:

1-Puesta en marcha de una campaña de comunicación interna en Cáritas Diocesana de Lugo, a nivel diocesano y parroquial, difundiendo y publicitando el Plan de Igualdad mediante el envío de una copia a cada Caritas Parroquial e Interparroquial, así como a cada trabajador/a por correo electrónico, incorporándolo en el servidor de la entidad.

2.-Incorporar referencias al Plan de Igualdad en las presentaciones que realice la entidad y documentos de difusión de sus actividades.

4.-Incorporar una copia del Plan de Igualdad o extracto del mismo en el proceso de recepción y bienvenida de nuevos trabajadores y trabajadoras.

4. Difundir y publicitar externamente el Plan de Igualdad incorporándolo un extracto del mismo en la página web de la entidad.
5. Revisión y adecuación de la documentación, normativa, circulares, información general, intranet, webs corporativas, etc para conseguir un uso no sexista del lenguaje en las comunicaciones de la Institución

#### Persona y/o departamento responsable

- Responsable de Gestión de Personas
- Comisión de Igualdad

#### Indicadores de Seguimiento de la acción

- Campaña de comunicación interna realizada.
  - Nº de copias del Plan de Igualdad difundidas al respecto del total de personas que conforman la plantilla.
  - Nº y tipo de informaciones sobre el desarrollo del Plan de Igualdad introducidas en la memoria anual de la entidad
  - Nº y tipo de mecanismos de difusión externa utilizados.
  - Nº y tipo de actos y eventos sobre igualdad en los que participa la entidad.
- Nº de documentos identificados que contengan lenguaje no inclusivo
- Nº de documentos revisados para que contengan un lenguaje no sexista.

### V. CALENDARIO SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

---

El seguimiento durante todo el desarrollo del Plan de Igualdad permitirá comprobar la consecución de los objetivos propuestos para cada medida y conocer el proceso de desarrollo con el fin de introducir otras medidas si fuera necesario o corregir posibles desviaciones.

La evaluación del Plan de Igualdad permitirá la revisión de las prácticas en función de sus resultados para facilitar el cumplimiento del objetivo de igualdad dentro de la Entidad.

La duración del presente Plan de Igualdad tiene una vigencia de 4 años a contar desde la fecha de su aprobación y por la responsable de gestión de personas y el equipo directivo, previa la constitución de la Comisión de Igualdad, se aprobará un calendario de ejecución y seguimiento.

La persona responsable del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad será la Secretaria General, como Responsable de la Gestión de Personas, con el apoyo de la Comisión de Igualdad integrada por los coordinadores o responsables de las distintas áreas de trabajo de la entidad.

Entre las Funciones de la Comisión están :

- Reunirse como mínimo semestralmente y siempre que lo consideren necesario en fechas extraordinarias, previa justificación por requerimiento de alguna de las partes.
- Recoger sugerencias y quejas de los/as socios/as y empleados/as en caso de producirse, a fin de analizarlas y proponer soluciones.

Corresponde al Responsable de Recursos Humanos, la Convocatoria y establecimiento del orden del día de las actuaciones a realizar por la Comisión de Igualdad así como el levantamiento de acta y archivo de las mismas. El seguimiento de la implantación se realizará en reuniones semestrales el seguimiento consistirá en registrar :

- el avance de las medidas y acciones implantadas, el cumplimiento y revisión del calendario marcado, así como evaluar la calidad de las mismas.
- La satisfacción de los empleados con las medidas y acciones implantadas

Se realizará informe de seguimiento con el resultado de las mismas que será comunicado al equipo directivo para conocimiento y valoración del desarrollo del plan de igualdad en la entidad.

Corresponde al Responsable de recursos humanos la elaboración de las fichas de seguimiento de cada una de las Acciones, así como el establecimiento de un calendario de ejecución que será aprobado por la comisión de Igualdad. A través de

## Plan de Igualdad

Las mismas se dará seguimiento a la ejecución paulatina de las medidas acordadas, reflejando el grado de ejecución y los obstáculos encontrados.

La evaluación del Plan de Igualdad se realizará dentro del último trimestre del año de vigencia del Plan.

Para la elaboración de la evaluación se contará con los instrumentos necesarios para la recogida y análisis de la información, siendo estos: fichas, actas de reuniones, informes semestrales y cualquier otra documentación que la Comisión de Igualdad considere necesaria para la realización del seguimiento y evaluación.

### RESPONSABLE DE GESTIÓN DE PERSONAS PARA LA IMPLANTACION DEL PLAN DE IGUALDAD

NOMBRE

- MONICA YANEZ

RESPONSABLE

- Gestión de personas

## Plan de Igualdad

<b>FICHA NÚMERO 1</b>	
<b>NOMBRE DE LA MEDIDA DE IGUALDAD</b>	
<b>FECHA DE REALIZACIÓN</b> <small>INTRODUCIR LA FECHA DE LA REUNIÓN</small>	<b>PERIODO DE SEGUIMIENTO</b> <small>INTRODUCIR EL PERIODO DEL SEGUIMIENTO</small>
<b>NIVEL DE EJECUCIÓN DE LA ACCIÓN</b>	
NIVEL DE DESARROLLO DE LA ACCIÓN	
<input type="checkbox"/> SIN EMPEZAR <input type="checkbox"/> BAJO <input type="checkbox"/> MEDIO <input type="checkbox"/> ALTO <input type="checkbox"/> FINALIZADA	
ACTUACIONES EJECUTADAS	-
	-
	-
<b>VALORACIÓN DEL PROCESO DE EJECUCIÓN</b>	
GRADO DE DIFICULTAD ENCONTRADO EN EL DESARROLLO DE LA ACCIÓN DE IGUALDAD	
<input type="checkbox"/> MUY ALTO <input type="checkbox"/> ALTO <input type="checkbox"/> NORMAL <input type="checkbox"/> BAJO <input type="checkbox"/> NINGUNO	
TIPO DE DIFICULTADES Y SOLUCIONES EMPRENDIDAS	
	-
	-
	-
MODIFICACIONES DE LA MEDIDA DE IGUALDAD ORIGINAL	
	-
	-

## ANEXO I

### LEGISLACIÓN SOBRE MEDIDAS Y PLANES DE IGUALDAD

#### Constitución Española

- Art. 9.2 CE encomienda a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.
- Art. 14 CE 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.
- Art. 35.1 CE establece 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.

#### Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres

- Art. 11 LOIEMH. Acciones positivas. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el

## Plan de Igualdad

objetivo perseguido en cada caso. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.”

Art. 43 LOIEMH. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva. De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres”.

Art. 45 LOIEMH. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad. 1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral. 2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral. 3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo. 4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo. 5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

· Art. 46 LOIEMH. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas. 1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. 2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. 3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

· Art. 47 LOIEMH. Transparencia en la implantación del plan de igualdad. Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos. Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los



## Plan de Igualdad

acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan estas competencias.

· Art. 49 LOIEMH. Apoyo para la implantación voluntaria de planes de igualdad. Para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad, el Gobierno establecerá medidas de fomento, especialmente dirigidas a las pequeñas y las medianas empresas, que incluirán el apoyo técnico necesario. ·

Disposición transitoria cuarta LOIEMH. Régimen de aplicación del deber de negociar en materia de igualdad. Lo dispuesto en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores en materia de igualdad, según la redacción dada por esta Ley, será de aplicación en la negociación subsiguiente a la primera denuncia del convenio que se produzca a partir de la entrada en vigor de la misma. ·

Disposición final quinta LOIEMH. Planes de igualdad y negociación colectiva. Una vez transcurridos cuatro años desde la entrada en vigor de esta Ley, el Gobierno procederá a evaluar, junto a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, el estado de la negociación colectiva en materia de igualdad, y a estudiar, en función de la evolución habida, las medidas que, en su caso, resulten pertinentes.

### **Estatuto de los Trabajadores**

· Art. 17.5 ET “El establecimiento de planes de igualdad en las empresas se ajustará a lo dispuesto en esta ley y en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”.

Competencias de los órganos de representación de los trabajadores.

Art. 64.3 ET “También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.”

· Art. 64.7 a 3) ET “De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.”

· Art. 64.7.d) ET “Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.”