

Càritas
Diocesana de
Sant Feliu de Llobregat

2022

PLA D'IGUALTAT

CÀRITAS DIOCESANA DE SANT FELIU DE LLOBREGAT

INDEX

1.	Introducció	2
2.	Normativa aplicable	4
3.	Objectius de Desenvolupament Sostenible	6
4.	L'entitat. Missió, visió, valors i eixos fonamentals.	7
5.	Organització	9
6.	Organigrama	10
7.	Àmbit d'actuació	11
8.	Compromís institucional	12
9.	La Comissió D'igualtat	13
10.	Difusió del pla d'igualtat	14
11.	Reglament de funcionament de la comissió d'igualtat	15
12.	Diagnosi	16
13.	Anàlisi de la diagnosi	19
14.	Objectius	22
15.	Accions previstes	22
16.	Calendari d'implementació	25
17.	Pressupost	25
18.	Avaluació i seguiment	26
19.	Annexos	27
	- "Acta de l'11 de febrer: Constitució de la comissió d'igualtat"	

1. INTRODUCCIÓ

Al llarg de la història, els diferents sistemes socials han perpetuat les desigualtats de gènere existents entre homes i dones. Aquest fet ha donat lloc a conceptes com la socialització del gènere, que es defineix com el fet d'expressar diverses expectatives en funció de si parlem d'homes o dones des d'edats molt primerenques. Una concepció cabdal per entendre el per què, en ple segle XXI, hem d'estar parlant de desigualtats de gènere.

La Generalitat de Catalunya, en diverses publicacions manifesta que “més enllà de ser una acció de justícia social o un requeriment legal, cal que s'entengui com una part del sistema de gestió per optimitzar el potencial de la totalitat dels recursos humans de les nostres organitzacions i, consegüentment, per millorar els beneficis empresarials”. Una afirmació tan rotunda com certa, i que mereix un cert anàlisi que ens permetrà respondre a la pregunta de “per què preocupar-se per la igualtat de gènere?”.

En primer lloc es parla de la justícia social. Aquest és un concepte aparegut, per primera vegada, a mitjans del segle XIX i es referia, de forma concreta, al repartiment equitatiu dels bens socials, entenent que aquest era el camí per arribar a una societat on es respectessin els drets humans i es donés possibilitats de supervivència a les classes socials més baixes. Evidentment, aquest és un concepte que té molts més anys, i que té el seu origen real en el que Aristòtil anomenava justícia distributiva. El filòsof grec va definir aquest concepte a la seva obra cabdal Ètica, com una subclasse de la justícia que es manifesta en la distribució de càrregues, bens materials o qualsevol altre cosa que pugui dividir-se entre els que formen part d'un sistema polític. I en aquesta definició es posen de manifest conceptes com càrregues, bens i un paraigües obert on hi cap tot. En definitiva, Aristòtil estava definint la justícia distributiva com a igualtat en tots els aspectes (també en temes de gènere) i com en tantes altres coses, s'estava avançant en quasi 2400 anys a un concepte que avui trobem afortunadament a l'ordre del dia. De fet, des de l'any 2007, l'Organització de les Nacions Unides va convertir el dia 20 de febrer en el Dia Internacional de la Justícia Social i en la seva declaració constitucional d'aquesta celebració va parlar d'activitats que fomentessin la dignitat, la plena ocupació, el benestar social i, sorpresa, la igualtat entre gèneres.

El segon aspecte que apunta la Generalitat de Catalunya és el requeriment legal. No cal dir que, a dia d'avui, la igualtat entre gèneres és un imperatiu legal, recollit a diferents nivells. El 19 de desembre de 1978, la Comissió Europea ja estava parlant de manera específica d'obligacions en matèria d'igualtat de gènere en la Directiva 79/7/CEE del Consell relativa a la aplicació progressiva del principi de igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de Seguretat Social. Això s'anirà repetint en diverses directives successives i es concretarà definitivament al capítol 3 de la Carta dels Drets

Fonamentals de la Unió Europea publicada el 7 de desembre de 2000 al Consell Europeu de Niça, quan es parla al seu article 21 de que "es prohibeix tota discriminació i, en particular, l'exercida per raó de sexe, raça, color, orígens ètnics o socials, característiques genètiques, llengua, religió o conviccions, opinions polítiques o de qualsevol altra mena, pertinença a una minoria nacional, patrimoni, naixement, discapacitat, edat o orientació sexual". A nivell estatal, i més enllà de la pròpia Constitució Espanyola, al 2007 es publica la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i a nivell català, el 2015 es fa el mateix amb la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. No són úniques. La normativa en termes d'igualtat ha anat augmentant considerablement, establint noves o diferents obligacions per a les organitzacions, i aquest ha estat un dels motius pel que moltes d'aquestes han començat a tractar temes de perspectiva de gènere.

Finalment, el tercer aspecte del que parla la Generalitat de Catalunya és la millora dels beneficis empresarials. I com estem en un sector no empresarial, ho assimilarem a la millora dels beneficis com organització. Està demostrat científicament que les organitzacions que treballen la igualtat funcionen millor i són més eficients, ja sigui per la millora del clima laboral, per la disminució de l'absentisme o per l'aprofitament del talent, entre altres molts avantatges.

Tot dir això, és evident que és el primer aspecte dels indicats el que realment ens ha de moure per treballar en la igualtat efectiva entre homes i dones. El que fa referència als valors. Les entitats sense ànim de lucre tenen en els valors el seu gran tresor. No només són el motor de les seves accions, sinó que, a més a més, han de establir la forma d'arribar als seus objectius. A una entitat no només importa assolir un objectiu determinat, sinó que també és essencial la forma en que es fa. La perspectiva de gènere permet "visualitzar les dones i homes en la seva dimensió biològica, psicològica, històrica, social cultural, i trobar línies d'acció per a la solució de desigualtats". Aquestes línies d'acció són les que es busquen amb iniciatives com un Pla d'igualtat com el que ara mateix tenim entre mans. Un document viu i flexible que suposa donar un pas més cap a la igualtat efectiva entre homes i dones a una entitat com Càritas Barcelona que treballa essencialment a partir de tres eixos estratègics com l'acollida i l'acompanyament, la sensibilització i la denúncia i que, per tant, mostra un compromís amb els valors molt més estructural que altre tipus d'organització.

2. NORMATIVA APLICABLE

NORMATIVA EUROPEA

- Conclusions del Consell de 7 de març de 2011 sobre el Pacte Europeu per a la Igualtat de Gènere.
- Tractat de Funcionament de la Unió Europea i Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea. DOUE 30/03/2010.
- Directiva 79/7/CEE del Consell, de 19 de desembre de 1978, relativa a l'aplicació progressiva del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de Seguretat Social.
- Directiva 92/85/CEE del Consell, relativa a l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i de la salut en el treball de la treballadora embarassada, que hagi donat a llum recentment o en període de lactància.
- Directiva 97/81/CE del Consell, relativa a l'Acord marc sobre el treball a temps parcial, que té per objecte fer compatibles la vida familiar i la vida laboral.
- Directiva 2000/78/CE del Consell, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en el treball i l'ocupació.
- Directiva 2004/113/CE del Consell, de 13 de desembre de 2004, que implanta el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes en l'accés i l'aprovisionament de béns i serveis.
- Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de treball i ocupació.
- Directiva 2010/18/UE del Consell, de 8 de març de 2010, relativa a l'aplicació de l'acord marc revisat sobre el permís parental.
- Directiva 2010/41/UE del Parlament Europeu i del Consell, de 7 de juliol de 2010, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones que exerceixen una activitat autònoma.
- Estratègia per a la Igualtat entre Dones i Homes 2010-2015. Comissió Europea, 2010 (COM(2010)0491).
- Carta Europea de la Dona (COM/2010/0078 final).
- Pacte Europeu de la Igualtat de Gènere 2011-2020 (2011/C 155/02).
- Recull normatiu de la Unió Europea sobre igualtat de gènere.
- Cercador normatiu de la Unió Europea.
- Diari oficial de la Unió Europea.

NORMATIVA ESTATAL

- Constitució espanyola 1978
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes
- Llei 27/2003, de 31 de juliol, reguladora de l'ordre de protecció de les víctimes de la violència domèstica
- Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere
- Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes
- Reial Decret-Llei 6/2019, d' 1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació
- Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors
- Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic
- Llei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores

NORMATIVA AUTONÒMICA

- Llei Orgànica 6/2006 de Reforma de l'Estatut d'Autonomia
- Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista
- Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia
- Reial decret 901/2020, del 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre.

3. OBJECTIUS DE DESENVOLUPAMENT SOSTENIBLE

El 25 de setembre de 2015, els principals líders mundials van adoptar un conjunt d'objectius globals per tal d'eradicar la pobresa, protegir el planeta i assegurar la prosperitat per a tots i totes com a part d'una nova agenda de desenvolupament sostenible. Cada objectiu té una sèrie de fites específiques que s'han d'assolir en els propers 15 anys.

Aquest Pla d'Igualtat s'alinea en la consecució de dos d'aquests objectius es exposem a continuació:

Objectiu 5. Aconseguir la igualtat de gènere i empoderar totes les dones i nenes

Es tracta d'eradicar la violència i la discriminació contra les dones, així com d'assegurar que tenen les mateixes oportunitats que els homes en tots els àmbits de la vida. Això vol dir acabar amb totes les formes de violència contra les dones, inclosa l'explotació sexual. Aquest ODS també ens impulsa a treballar per a la igualtat de dones i homes en l'àmbit laboral i a combatre la discriminació salarial, així com promoure la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. Cal treballar pel reconeixement i el repartiment de les cures i del treball a l'esfera familiar. Finalment, també s'ha de vetllar per la participació plena i efectiva de les dones, i per la igualtat d'oportunitats en el lideratge de la vida pública.



Objectiu 10. Reduir la desigualtat en i entre els països

Aquest ODS ens commina a no deixar ningú enrere, principi transversal en tota l'Agenda 2030. La reducció de les desigualtats exigeix un canvi transformador. Cal redoblar els esforços per eradicar la pobresa extrema i la fam, i invertir més en salut, educació, protecció social i ocupació decent, especialment a favor de la gent jove, les persones migrants i altres col·lectius vulnerables. Aquest objectiu aborda la inclusió social, econòmica i política de totes les persones forjant vincles i trencant barreres d'edat, gènere, classe, capacitats, llengua, origen o orientació sexual.



4. L'ENTITAT: CÀRITAS DIOCESANA DE SANT FELIU DE LLOBREGAT

Càritas Diocesana de Sant Feliu de Llobregat és una institució de la Diòcesi de Sant Feliu de Llobregat amb personalitat jurídica canònica pública, degudament inscrita en el Registre d'Entitats Religioses, amb seu social a Sant Feliu de Llobregat.

Càritas està formada per treballadors contractats i voluntaris, per la comunitat cristiana, pels socis i donants, així com per totes aquelles persones i grups que, des de diferents accions i responsabilitats, treballen conjuntament i sumen esforços en favor de la missió que l'entitat té encomanada.

Es una entitat sense ànim de lucre i el seu finançament és sobretot de caire privat, rep majoritàriament el seu suport de persones que confien en la tasca solidària que realitza.

Missió:

Acollir i treballar amb les persones en situació de pobresa i necessitat, perquè siguin protagonistes del seu propi desenvolupament integral, des del compromís de la comunitat cristiana. Inclou l'acció social, la sensibilització de la societat, i la denúncia de les situacions d'injustícia amb fets i paraules per aconseguir un món més just i solidari.

Així doncs, des de Càritas volem aconseguir construir entre tots un món en el qual els béns de la terra siguin compartits per tota la humanitat:

- Des de la dignitat de la persona: al servei dels més pobres, sense distinció de religió o d'origen cultural o ètnic a fi que esdevinguin actors i subjectes de la seva pròpia història.
- Des del treball per la justícia social: lluitant contra la pobresa, l'exclusió, la intolerància, la discriminació i tota forma de violació dels drets humans.
- Des de la solidaritat i el compartir fratern: perquè tothom sigui veritablement responsable de tothom.

Visió:

Ser testimoniatge de l'amor de Déu i de la fraternitat de la comunitat cristiana amb totes les persones, especialment amb les més empobrides i excloses, optant per una societat més solidària, justa i participativa.

Des del compromís per:

- Que l'acció de Càrites sigui significativa en el desenvolupament humà integral dels últims i en la promoció d'una societat inclusiva.
- Ser referents de solidaritat amb els països més empobrits i la cura de la casa comuna.
- La denúncia de les causes de la pobresa i exclusió, i la promoció dels drets socials.
- Aconseguir una participació efectiva de la Comunitat Cristiana en l'activitat de Càrites.
- La promoció de l'economia social i solidària, com a signe d'un nou model econòmic més just.

Valors:

La **CARITAT** es el fonament de la nostra identitat i servei, font inspiradora dels nostres valors.

LA PERSONA COM A CENTRE. La persona, imatge de Déu, és el centre de la nostra acció. Defensem la seva dignitat, reconeixem les seves capacitats, impulsem les seves potencialitats i promovem la seva integració i desenvolupament

JUSTÍCIA. Treballem per la justícia i la transformació de les estructures injustes com a exigència del reconeixement de la dignitat de la persona i dels seus drets.

VERITAT. La cerca de la veritat sobre l'home i el món a la llum de la fe, fonament i sentit del nostre actuar.

SOLIDARITAT. Ens caracteritzen el nostre sentiment d'unió amb els qui sofreixen i la nostra convicció d'igualtat i justícia. Promovem la solidaritat que ens porta a buscar el bé comú i a treballar per una comunitat inclusiva, que valora les diferències com a patrimoni comú i enriquidor.

PARTICIPACIÓ. Som una organització oberta a la participació dels nostres agents i dels destinataris de la nostra acció social; treballem en equip afavorint la integració dels qui formem Càrites.

AUSTERITAT. Des del nostre estil de vida, posem la nostra voluntat en la utilització ètica i coherent dels recursos. Ens deixem inspirar per les exigències de l'ecologia cristiana, tant pel que fa al ideal de societat que perseguim, com per l'ús dels recursos que fem servir en la nostra pròpia tasca.

ESPERIT DE MILLORA. Desenvolupem la nostra activitat buscant permanentment millorar i aplicar idees innovadores, sempre en benefici de la persona, la comunitat i la societat en el seu conjunt.

TRANSPARÈNCIA. Compartim una cultura institucional basada en l'ètica i en l'obertura de la informació cap a tots els interessats en la nostra labor.

Eixos Fonamentals:

EIX 1: Acollir i treballar amb les persones en situació de pobresa perquè siguin protagonistes del seu propi procés i per situar-les al centre de la nostra acció.

EIX 2: Fonamentar i aprofundir en "l'amor a l'altre" com a signe d'identitat de Càritas

EIX 3: Estar i fer amb la comunitat cristiana.

EIX 4: Conèixer les problemàtiques socials del nostre entorn, fer-les visibles i buscar els mitjans al nostre abast per eradicar-les.

EIX 5: Impulsar la sostenibilitat econòmica de Càritas, en consonància a la seva identitat, mitjançant la innovació i l'eficiència en la captació de fons i gestió dels recursos.

EIX 6: Avançar per ser una organització capaç d'adaptar-se al canvi, aprenent, innovant i potenciant la col·laboració entre els seus membres.

EIX 7: Millorar l'eficàcia de la comunicació, sensibilització i incidència per transformar la societat

EIX 8: Impulsar i desenvolupar l'economia solidària com a model de transformació social

5. ORGANITZACIÓ

Els principals òrgans de govern i participació de Càritas Diocesana de Sant Feliu de Llobregat són:

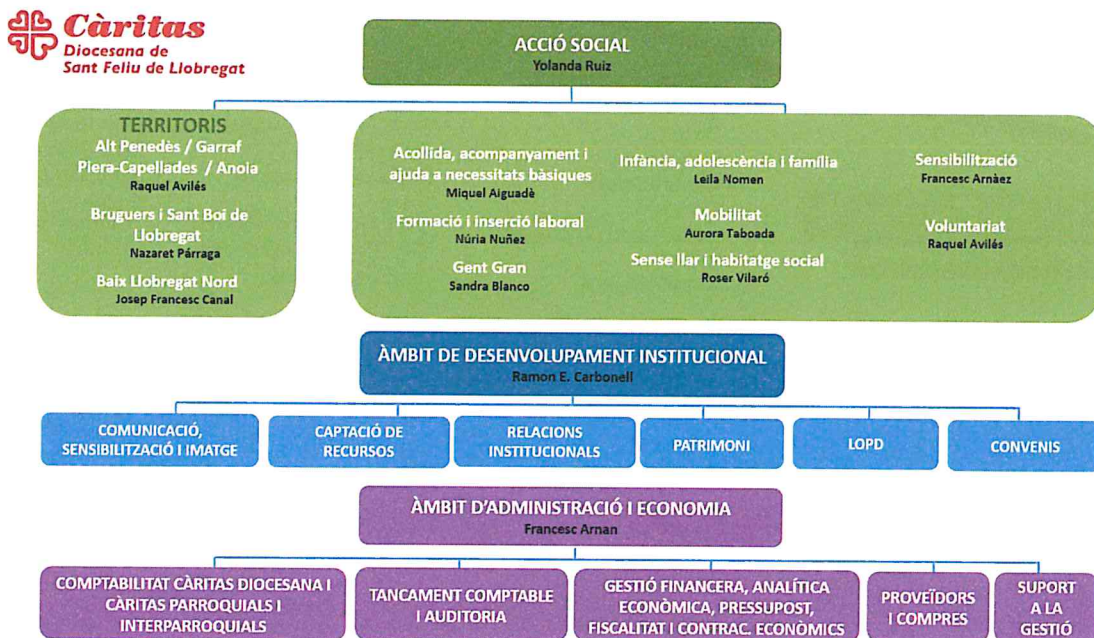
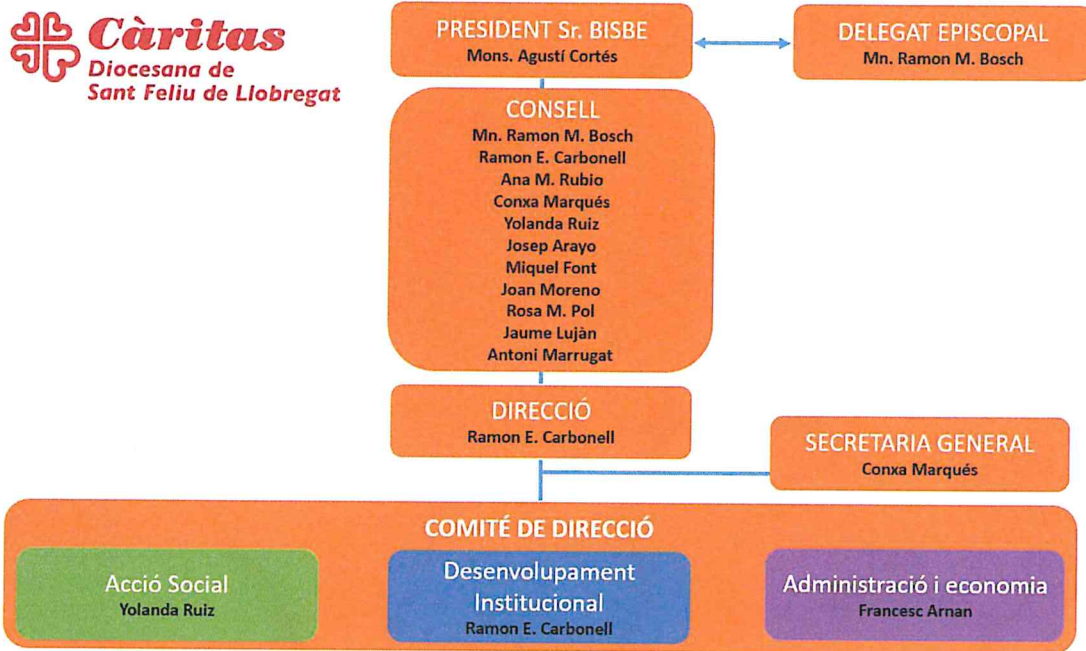
El **Senyor Bisbe Diocesà** és la suprema autoritat de Càritas Diocesana de Sant Feliu de Llobregat, que exerceix per si mateix o per un Delegat seu, de conformitat amb la legislació canònica.

El **Consell Diocesà** de Càritas és l'òrgan permanent de govern de Càritas Diocesana de Sant feliu de Llobregat. Tots els seus membres son nomenats pel Senyor Bisbe.

El **Director** de Càritas Diocesana és el responsable executiu de totes les accions de càritas en la Diòcesi. Dirigeix els treballs encaminats a exercir aquestes accions subjectant-se al compliment de les orientacions del Consell Diocesà, a qui ha de donar compte de la seva gestió.

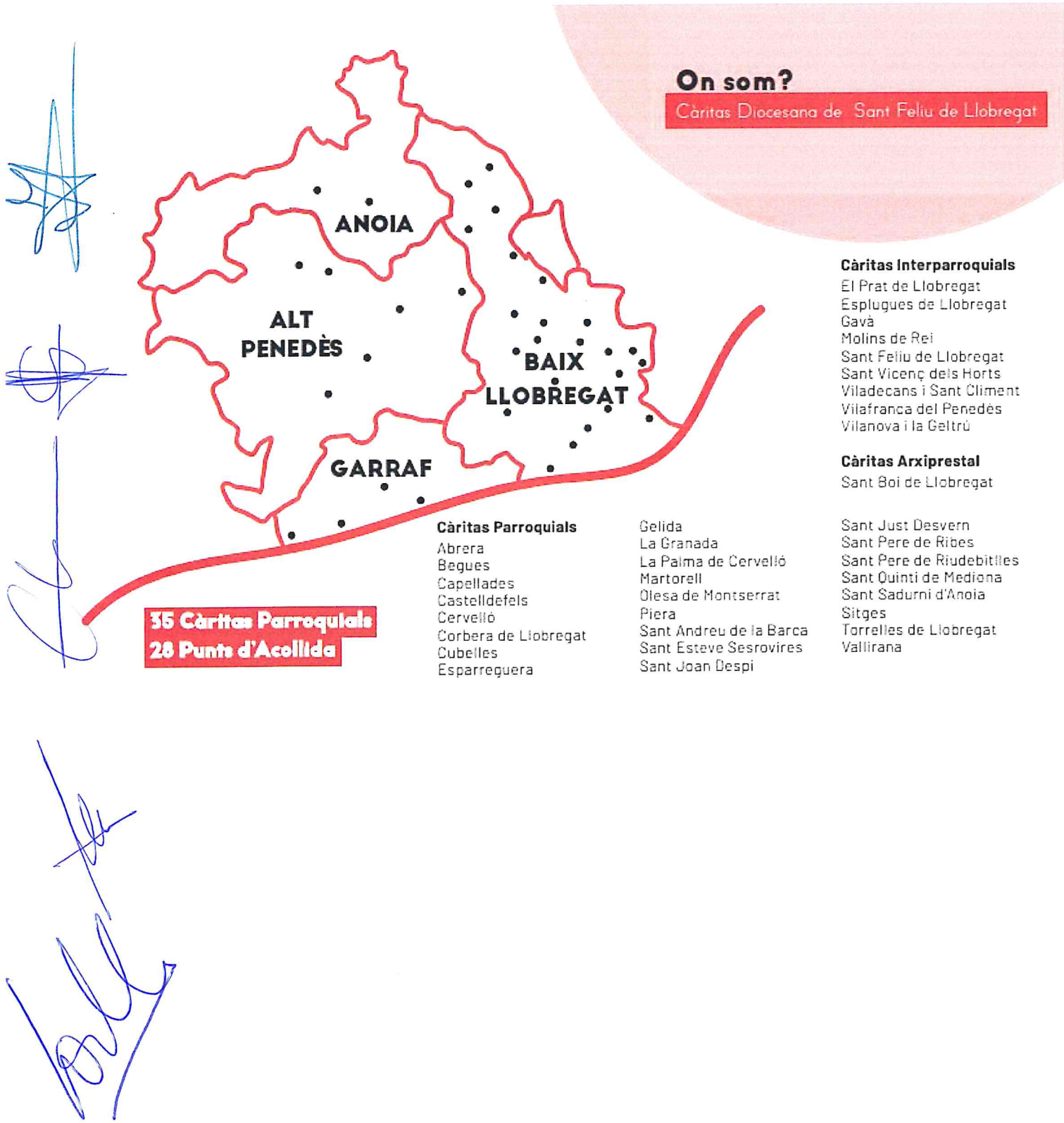
L'**Assemblea Diocesana** no és un òrgan deliberatiu o decisor, sinó de diàleg i de consulta de Càritas Diocesana. És, en aquest sentit, un espai de participació i comunicació interna de tots els que col·laboren d'una manera estable en les tasques de la Institució i se senten identificats amb el seu esperit i la seva naturalesa.

6. ORGANIGRAMA



Handwritten signatures in blue ink on the left margin of the page.

7. ÀMBIT D'ACTUACIÓ



On som?

Càritas Diocesana de Sant Feliu de Llobregat

Càritas Interparroquials

- El Prat de Llobregat
- Esplugues de Llobregat
- Gavà
- Molins de Rei
- Sant Feliu de Llobregat
- Sant Vicenç dels Horts
- Viladecans i Sant Climent
- Vilafraanca del Penedès
- Vilanova i la Geltrú

Càritas Arxiprestal

- Sant Boi de Llobregat

Càritas Parroquials

- Abrera
- Begues
- Capellades
- Castelldefels
- Cervelló
- Corbera de Llobregat
- Cubelles
- Esparreguera

- Gelida
- La Granada
- La Palma de Cervelló
- Martorell
- Olesa de Montserrat
- Piera
- Sant Andreu de la Barca
- Sant Esteve Sesrovires
- Sant Joan Despi

- Sant Just Desvern
- Sant Pere de Ribes
- Sant Pere de Riudebitlles
- Sant Quinti de Mediona
- Sant Sadurn d'Anoia
- Sitges
- Torrelles de Llobregat
- Vallirana

35 Càritas Parroquials
28 Punts d'Acollida

8. COMPROMIS INSTITUCIONAL



Benvolgudes i benvolguts,

Volem informar-vos que la Direcció de l'empresa ha decidit posar en marxa el Pla d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

La igualtat de gènere és un dels principis estratègics de la nostra política corporativa i de recursos humans i per això volem adquirir el compromís de treballar per la no discriminació i d'impulsar i fomentar les mesures necessàries per tal d'aconseguir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a la nostra organització.

Per tal que el Pla sigui tot un èxit necessitem la vostra col·laboració i suport per la qual cosa us agraïm, per endavant, la vostra implicació i predisposició perquè aquest projecte que iniciem sigui tot un èxit per a la nostra organització.

Durant tot el procés us anirem informant de les accions que es realitzaran.

Quedem a la vostra disposició,

Ramon E. Carbonell Pujol

Director

(signatura)



Sant Feliu de Llobregat, a 10 de Gener de 2022

9. LA COMISSIÓ D'IGUALTAT

De forma paral·lela al compromís de la entitat es constitueix la COMISSIÓ D'IGUALTAT amb representació paritària entre la entitat i representants del treballadors/res.

Aquest grup es constituirà a partir de l'entrada en vigor d'aquest pla d'igualtat i rebrà el nom de Comissió d'Igualtat. Aquesta comissió d'igualtat tindrà diferents funcions, algunes de les quals resumim a continuació:

- Serà l'encarregada de transmetre a la direcció de l'entitat els temes relacionats amb la igualtat de gènere.
- Coordinarà la difusió del Pla d'Igualtat, així com les accions de sensibilització i formació sobre aspectes de gènere.
- Realitzarà el seguiment de les accions incloses en el Pla d'Igualtat.
- Avaluarà la implantació del Pla d'Igualtat així com l'efectivitat de les accions que inclou.
- Promourà, a la fi de la seva vigència l'elaboració d'una nova diagnosi per l'elaboració d'un segon pla d'igualtat.

Totes aquestes funcions s'engloben dins l'objectiu general de la comissió que es resumeix en vigilar el compliment del principi d'igualtat de tracte i oportunitat entre els homes i les dones a l'entitat.

Un cop constituïda, la comissió elaborarà un reglament de funcionament intern on s'inclouran els noms de les persones que la integren i els seus càrrecs dins l'entitat i les seves competències a la comissió. Així mateix s'inclourà el sistema d'incorporació de nous membres i la forma de presa de decisions. Aquest reglament pot ser substituït per l'acta de la primera reunió, sempre i quan aquesta inclogui els aspecte sindicats.

Serà l'entitat la que designarà les persones membres inicials de la comissió, i ho farà seguint els següents paràmetres:

1. Que la comissió sigui paritària en quant a la representació de la plantilla, incloent tant a persones de la junta directiva com del gruix de persones treballadores.
2. Que la comissió sigui equilibrada en quant a la presència d'homes i dones.
3. Que la representació dels treballadors també tingui representació a la comissió.
4. Que el seu número no superi les deu persones, per tal que aquesta sigui àgil i dinàmica a l'hora de prendre decisions.

La comissió d'igualtat disposarà d'una adreça d'e-mail pròpia. Un cop constituïda es comunicarà a la resta del personal la seva existència, les seves funcions i l'inici del procediment d'elaboració del pla d'igualtat, motivant a la plantilla a participar del mateix.

10. DIFUSIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

Per aconseguir que totes les persones de Càritas Diocesana de Sant Feliu de Llobregat, se sentin implicades amb el pla d'igualtat serà necessari realçar una difusió del mateix.

La difusió es farà de dues formes:

- Difusió interna: dirigida en primer lloc a les persones amb responsabilitat en la gestió de l'organització i de totes les persones implicades en la gestió de recursos humans i acabant difonent el pla d'igualtat a tot el personal.
- Difusió externa: donant a conèixer el pla d'igualtat a les institucions públiques competents, altres organitzacions i societat en general. Aquesta difusió promourà una sèrie d'avantatges per Càritas, com pot ser millorar la relació amb les administracions públiques, millorar la seva imatge aconseguint amb això atreure a les i els millors professionals del sector i augmentar la qualitat dels serveis que ofereix.

11. REGLAMENT DE FUNCIONAMENT DE LA COMISSIÓ D'IGUALTAT

El present reglament té com a objecte determinar el règim de funcionament de la Comissió d'igualtat de Càritas Diocesana de Sant Feliu de Llobregat.

OBJECTIU:

La Comissió està constituïda per vetllar pel compliment del principi d'igualtat d'oportunitats i no discriminació de dones i homes a Càritas Diocesana de Sant Feliu de Llobregat i, especialment, per a la implementació del Pla d'igualtat d'oportunitats de dones i homes.

FUNCIONS:

1. Realitzar el seguiment i avaluació del Pla d'igualtat d'oportunitats de dones i homes.
2. Elaborar estudis, informes i / o propostes per fer efectiu el principi d'igualtat d'oportunitats.
3. Proposar la modificació del Pla, si escau, per tal d'adaptar-lo a noves circumstàncies de l'empresa.
4. Recollir i canalitzar les iniciatives i suggeriments proposats per la plantilla en relació a la igualtat d'oportunitats d'homes i dones.

COMPOSICIÓ:

La Comissió d'igualtat estarà formada per **1** representants de l'empresa i **3** representants legals de les persones treballadores.

Formen part de la Comissió d'igualtat de Càritas Diocesana de Sant Feliu de Llobregat

- Concepción Marquès Vidal , Secretaria General
- Jose Francisco Canal Cases , Àrea Social
- Sandra Blanco Blanco , Àrea Social
- Laia Churio Homs, Àrea d'administració.

FUNCIONAMENT:

- La Comissió d'igualtat es reunirà amb caràcter ordinari bimensualment, i amb caràcter extraordinari o quan qualsevol de les parts ho sol·liciti així, amb un avís previ de **15** dies, en cas de tractar-se d'un tema de caràcter urgent, es tractarà tant aviat com sigui possible. Les decisions de la Comissió d'igualtat s'aprovaran per majoria.
- La Comissió podrà proposar la presència de persones assessores en matèria d'igualtat en les seves reunions, quan els assumptes a tractar ho facin necessari.
- Totes les persones que conformen la Comissió respectaran la confidencialitat de les reunions.
- S'ha d'aixecar acta de cada reunió de la Comissió.

*Annex 1 "Acta de l'11 de febrer: Constitució de la comissió d'igualtat"

12. DIAGNOSI DE L'ENTITAT

A continuació aportem les dades estadístiques que ens han permet fer l'anàlisi sobre la igualtat d'oportunitats entre homes i dones a la nostra institució en l'actualitat:

Plantilla desagregada per sexe

Homes	%	Dones	%	total
15	22%	52	78%	67

Plantilla per edat

Edat	Homes	%	Dones	%	total	Sobre el total de la plantilla
De 20 a 30 anys	4	20%	16	80%	20	30%
De 30 a 40 anys	2	13%	13	87%	15	22%
De 40 a 50	5	31%	11	69%	16	24%
De 50 a 60	4	31%	9	69%	13	19%
Mes de 60	0	0%	3	100%	3	4%
TOTAL	15		52		67	

Plantilla per numero de fills

Fills	homes	%	dones	%	total	%
0 fills/filles	8	24,24%	25	75,76%	33	49%
1 fill/filla	1	10,00%	9	90,00%	10	15%
2 fills/filles	5	25,00%	15	75,00%	20	30%
3 fills/filles	1	25,00%	3	75,00%	4	6%
TOTAL	15		52		67	

Plantilla per nivells d'estudis

Nivell d'estudis	Homes	%	Dones	%	Total per categoria	Sobre el total de la plantilla
Estudis bàsics	1	33%	2	67%	3	4%
CFGM	0	0%	3	100%	3	4%
CFGS	2	13%	13	87%	15	22%
Titulació universitària	12	26%	34	74%	46	69%
TOTAL	15		52		67	

Plantilla per tipus de contracte

Tipologia de contracte	Homes	%	Dones	%	Total	Sobre el total de la plantilla
Indefinit	10	24%	31	76%	41	61%
Temporal	5	19%	21	81%	26	39%
TOTAL	15		52		67	100%

Plantilla per tipus de jornada

Tipo de jornada	Homes	%	Dones	%	Total	Sobre el total de la plantilla
Parcial	6	24%	19	76%	25	37%
Completa	9	21%	33	79%	42	63%
TOTAL	15		52		67	100%

Contractacions entre 2017-2022

Contractacions entre 2017-2022				
Homes	%	Dones	%	total
15	18,99%	64	81,01%	79

Plantilla per antiguitat

Anys d'antiguitat	Homes	%	Dones	%	total	Sobre el total de la plantilla
Menys d'1 any	7	24%	22	76%	29	43%
Entre 1 i 5 anys	1	6%	15	94%	16	24%
Entre 5 i 10 anys	4	33%	8	67%	12	18%
Entre 10 i 15 anys	1	50%	1	50%	2	3%
Entre 15 i 20 anys	1	33%	2	67%	3	4%
Mes de 20 anys	1	20%	4	80%	5	7%
TOTAL	15		52		67	

Plantilla per categoria professional

Categoria professional	Homes	%	Dones	%	Total per categoria	Sobre el total de la plantilla
Grup A1	2	50%	2	50%	4	6%
Grup A2	2	40%	3	60%	5	7%
Grup B	9	21%	34	79%	43	64%
Grup C	1	14%	6	86%	7	10%
Grup D	0	0%	6	100%	6	9%
Grup E	1	50%	1	50%	2	3%
TOTAL	15		52		67	

Plantilla per retribució

Retribució (Salari Brut)	homes	%	dones	%	total	Sobre el total de la plantilla
Fins 1000 euros mensuals*	5	29%	12	71%	17	25%
Fins 1500 mensuals	3	19%	13	81%	16	24%
Fins 2000 mensuals	2	10%	18	90%	20	30%
Fins 2500 mensuals	3	30%	7	70%	10	15%
Mes de 2500 mensuals	2	50%	2	50%	4	6%
TOTAL	15		52		67	100%

*Els treballadors/es que perceben menys de 1000 € es degut a que la seva jornada es parcial

13. ANALISI DE LA DIAGNOSI.

A continuació analitzarem les dades obtingudes de l'anàlisi objectiu de les dades. Les dades s'han extret de la base de dades sobre la composició de la plantilla i l'activitat desenvolupada a l'empresa. La diagnosi inclosa en aquest pla d'igualtat es converteix en l'eina principal a partir de la qual, la comissió d'igualtat analitzarà, establirà els objectius i finalment proposarà i durà a terme les accions acordades per fer front a les desigualtats o incongruències que sorgeixin.

A més de ser l'eina principal per a la realització d'aquest pla d'igualtat ens serveix per donar a conèixer la situació actual i sensibilitzar tant a la direcció de l'empresa com a la plantilla.

Estructura i gestió organitzativa

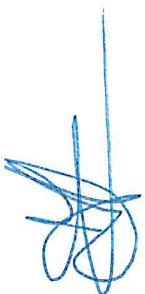
Davant les dades el primer a destacar es que la nostra entitat, Càritas Diocesana de Sant Feliu, es un entitat feminitzada, podem veure que el 78% de la nostra plantilla son dones. La nostra entitat es feminitzada per la tasca que realitza altament lligada, encara en l'actualitat, a les dones. Hem notat creixement en la tendència de contractació a homes en els últims anys però tot i així la dona predomina en les tasques que realitzem.

D'altra banda si fem un cop d'ull a l'equip directiu i consell (11 membres, 4 dones 36% i 7 homes 64%), veiem que aquestes tendències s'inverteixen i la presència de l'home

predomina envers la dona. Pensem que s'ha de treballar per tal d'aconseguir donar presència a la dona en aquest àmbit.

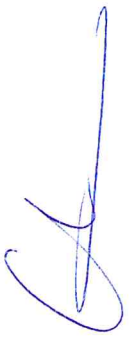
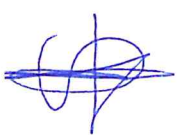
Condicions laborals

Sobre la tipologia de contracte, trobem un 31% de contractes temporals , majoritàriament amb jornada parcial. Dins d'aquest percentatge trobem treballadors/es amb una tasca encomanada molt concreta, el reforç escolar és un servei que es duu a terme durant el curs escolar i per això aquest % es tant significatiu tot i que l'empresa vetlla per l'estabilitat i la tranquil·litat dels seus treballadors/es. Actualment aquests contractes temporals s'estan transformant en contractacions en modalitat fixe-discontinuu per oferir estabilitat a aquests treballadors/es.



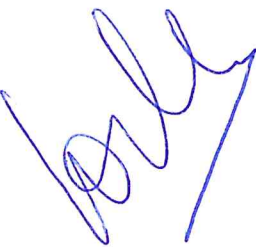

Tot i això, des de la perspectiva de gènere, trobem que les dones tenen els percentatges més alts tant en contractes indefinits com els temporals i per tant no trobem una desigualtat significativa davant aquests resultats. Els resultats són coherents amb la gran representació femenina que hi ha a l'entitat.

Selecció de personal, contractació i promoció.



El sistema de selecció de personal ha canviat arrel de la creació del nou conveni 2021-2024. Actualment les ofertes arriben als treballadors prèvia publicació, per tal d'afavorir la mobilitat i la promoció. Des de Càritas Diocesana de Sant Feliu no s'aplica cap criteri de gènere per la selecció del personal que hi treballarà. En els últims quatre anys s'han contractat 79 persones , les quals 64 eren dones (81%). La feminització del tercer sector repercuteix en la gran desigualtat en nombre de candidats/es per cobrir les places vacants. Actualment les candidatures que arriben a l'entitat majoritàriament son femenines.

Formació



L'empresa ofereix i aplica el que recull el conveni 2017-2021 en termes de formació. El conveni 2021-2024 i la comissió de formació treballen per a oferir un recorregut formatiu als treballadors/es, recollit en el pla de formació per els anys 2022-2024, entre els quals, entre d'altres formacions, s'integra la formació sobre la igualtat de gènere. Més del 50% del personal contractat participa de formació bé a proposta de l'empresa o a iniciativa del treballador. Majoritàriament son dones les persones que fan la formació donat el percentatge que suposa per l'empresa.

Retribucions

A Càritas Diocesana de Sant Feliu de Llobregat es basa en una classificació de categories professionals i taules salarials que es mostren al conveni col·lectiu vigent. Existeix neutralitat en la denominació i valoració dels llocs de treball de l'entitat. No hi ha diferències retributives entre homes i dones i existeix transparència en la política retributiva i altres beneficis socials.

Conciliació de la vida familiar i laboral

Un 51% dels treballadors tenen fills. Des de la direcció hi ha un seguit de compromisos i mesures per facilitar la conciliació laboral i familiar (*flexibilitat horària, recuperacions d'hores, permisos, entre d'altres*). Quan cal, de manera personalitzada, s'arriben a acords amb els treballadors/es vetllant per conciliar la vida personal, familiar i laboral.

El conveni recull mesures de conciliació com:

- Gaudir de jornada intensiva en períodes de vacances escolars (Nadal, Setmana Santa i estiu)
- Permís (hores a compensar) per acompanyar a familiars de primer grau de consanguinitat.
- Dia de Nadal, els treballadors tenen dret, independentment de l'antiguitat a gaudir d'un dia de Nadal dins el període escolar de vacances de Nadal.
- Es considera festiu i retribuït Dijous Sant, independentment de l'antiguitat.

Assetjament i actituds sexistes

Des de la constitució de Càritas Diocesana de Sant Feliu de Llobregat, no s'han detectat actituds sexistes, de tracte discriminatori, ni d'assetjament de cap tipus. En cas de que sorgís alguna d'aquestes situacions el personal de plantilla sap que cal comunicar-ho al responsable immediat o bé a RR.HH. o direcció. Tanmateix la comissió d'igualtat està preparant un protocol d'acció davant situacions d'assetjament de qualsevol tipus. Aquest document, serà un document dinàmic que es revisarà periòdicament.

14. OBJECTIUS

1. Implicar a tot el personal de l'entitat en el coneixement i la difusió interna i externa del Pla d'Igualtat.
2. Establir, concretar i fer difusió d'un protocol d'actuació en cas d'assetjament
3. Vetllar per la conciliació, analitzar les accions que es duen actualment i avaluar-les per tal de millorar la conciliació laboral i familiar.
4. Vetllar per què tota la documentació interna i externa de la entitat no tingui imatge i llenguatge sexista ni discriminatori.

15. ACCIONS PREVISTES

Objectiu 1
Implicar a tot el personal de l'entitat en el coneixement i la difusió interna i externa del Pla d'Igualtat.
Indicadors: <ul style="list-style-type: none"> - Existència d'un pla d'igualtat - Existència d'una comissió d'igualtat. - Existència de mesures de sensibilització i formació d'igualtat d'oportunitats
Accions: <ul style="list-style-type: none"> - Redacció del pla d'igualtat - Constitució de la comissió d'igualtat - Promoure la participació en els reculls de dades, enquestes i altres sistemes de recollida de dades qualitatives. - Comunicació a treballadors, voluntaris i socis del compromís de la entitat amb la igualtat d'oportunitats - Donar a conèixer a les xarxes, mitjans, web, la existència del pla d'igualtat

Objectiu 2

Establir, concretar i fer difusió d'un protocol d'actuació en cas d'assetjament

Indicadors:

- Existència d'un protocol d'actuació en cas d'assetjament.
- Els treballadors coneixen el protocol.
- Nombre d'incidències rebudes.

Accions:

- Elaboració del protocol d'actuació en cas d'assetjament a càrrec de la Comissió d'igualtat.
- Presentació del protocol als treballadors.

Objectiu 3

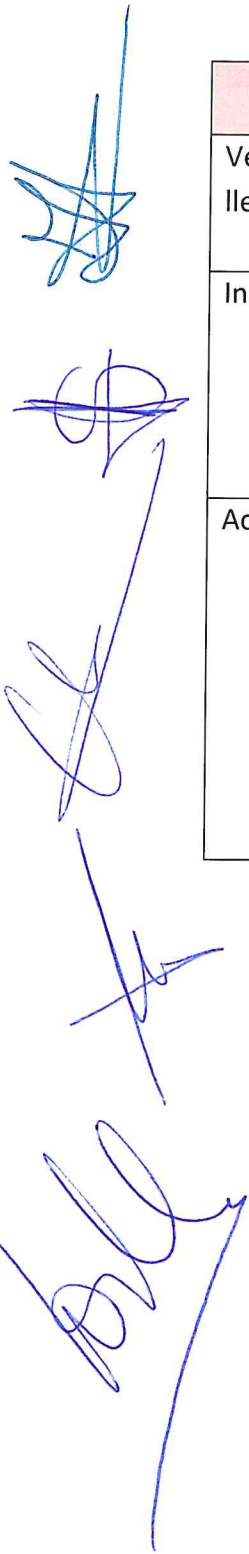
Vetllar per la conciliació, analitzar les accions que es duen actualment i avaluar-les per tal de millorar la conciliació laboral i familiar.

Indicadors:

- Els treballadors/es són coneixedors dels seus drets.
- Els treballadors estan satisfets i utilitzen les mesures existents de conciliació laboral i familiar
- Es crea algun benefici nou que contribueixi a millorar les mesures existents.

Accions:

- Explicar les facilitats que ofereix l'empresa durant l'acollida dels nous contractats/des.
- Incloure dins el conveni laboral alguna mesura nova al respecte



Objectiu 4

Vetllar perquè tota la documentació interna i externa de la entitat no tingui imatge i llenguatge sexista ni discriminatori.

Indicadors:

- Totes les imatges i escrits de la entitat respecten la perspectiva de gènere.
- Realització d' accions informatives i formatives per el personal
- Realització d'un pla formatiu des de la comissió de formació.

Accions:

- Fer difusió del nou pla d'igualtat i explicar que es un document dinàmic que s'adapta al moment en el que es troba l'entitat.
- Vetllar perquè els escrits, publicacions i comunicats estiguin redactats amb un vocabulari adient.
- Realització d'un pla formatiu des de la comissió de formació que inclogui la perspectiva de gènere.

16. CALENDARI D'IMPLEMENTACIÓ

La fase d'implementació implica:

- Execució de les accions i procediments establerts al pla d'igualtat
- La comunicació a Direcció i al personal de l'execució d'aquest.

D'altra banda, la comissió d'igualtat s'haurà de trobar per fer seguiment de les accions que es duen a terme i fer un avaluació dinàmica que ens permeti dur a terme accions efectives.

La calendarització es realitzarà en funció dels interessos de l'organització tenint en compte la seva activitat i les èpoques amb major volum de treball. La comissió d'igualtat acordarà el calendari de trobades i avaluacions, podent fer les trobades de manera telemàtica.

La vigència del present Pla d'igualtat es de 3 anys des de la seva entra en vigor (1 de març de 2022).

Creació de la comissió d'igualtat		11/02/2022
Aprovació Pla d'igualtat		28/02/2022
Difusió interna del Pla.	01/04/2022	30/06/2022
Objectiu 1: Implicar al personal, difusió externa.	01/09/2022	31/12/2022
Objectiu 2: Establir, concretar i fer difusió d'un protocol d'actuació en cas d'assetjament	01/05/2022	31/12/2022
Objectiu 3: Analitzar accions realitzades i aplicar millores.	01/09/2022	31/12/2024
Objectiu 4: Millora llenguatge inclusiu a les accions de Càritas Diocesana de Sant Feliu de Llobregat	01/09/2022	31/12/2024
Plantejament nou pla d'igualtat	01/06/2024	31/12/2024

17. PRESSUPOST

Tot dir que el Pla d'igualtat s'ha fet confeccionat amb l'objectiu de despesa zero, és evident que algunes accions poden tenir un cost per a l'entitat. Els òrgans de govern de la mateixa seran els encarregats de definir aquest volum pressupostari i d'integrar el mateix dins el pressupost general de Càritas Diocesana de Sant Feliu de Llobregat.

18. AVALUACIÓ I SEGUIMENT

Per a realitzar l'avaluació i el seguiment del present pla d'igualtat, la comissió d'igualtat es trobarà periòdicament per tal de compartir com s'estan aplicant les accions marcades. Pensem que trobant-nos per compartir la tasca que es realitza i amb la implicació dels treballadors (recollint dades qualitatives a través de qüestionaris) es la millor manera de que hi hagi un aplicació real de les mesures acordades.

A més durant el període de vigència del pla (3 anys) es farà una avaluació de cada un dels àmbits d'actuació:

- Estructura i gestió organitzativa
- Condicions laborals
- Selecció de personal, contractació i promoció
- Formació
- Retribucions
- Conciliació de la vida familiar i laboral
- Assetjament i actituds sexistes

19. ANNEXOS



Acta de constitució de la comissió negociadora del pla d'igualtat a Càritas Diocesana de Sant Feliu de Llobregat.

A Sant Feliu de Llobregat a les 9 h. de l'11 de febrer de 2022, es reuneixen les persones relacionades per constituir la comissió d'igualtat a Caritas Diocesana de Sant Feliu de Llobregat.

REUNITS:

Per part de la direcció de Caritas diocesana de Sant Feliu de Llobregat:

1. Sr. Ramon E. Carbonell Pujol
2. Sra. Conxa Marques Vidal

Per part de la plantilla:

1. Sra. Laia Churio Homs
2. Sr. Josep Francesc Canal Cases
3. Sra. Sandra Blanco

EXPOSEN:

Que de conformitat amb els disposats a la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes, ambdues parts es reconeixen mútua capacitat i legitimació suficient, com a interlocutors vàlids, per negociar el diagnòstic i el Pla d'igualtat.

ACORDEN:

Constituir la comissió negociadora del Pla d'igualtat i establir les seves competències i normes de funcionament.

1. Constitució i composició de la comissió negociadora

La comissió negociadora del diagnòstic i el Pla d'Igualtat estarà constituïda per:

Per part de la direcció de Caritas diocesana de Sant Feliu de Llobregat:

1. Sr. Ramon E. Carbonell Pujol
2. Sra. Conxa Marques Vidal

Per part de la plantilla:

1. Sra. Laia Churio Homs
2. Sr. Josep Francesc Canal Cases
3. Sra. Sandra Blanco Blanco

2. Funcions de la comissió negociadora

Les parts negociadores acorden que la comissió tindrà les competències següents:

- Negociació i elaboració del diagnòstic i les mesures que integren el Pla d'Igualtat.
- Elaboració de l'informe dels resultats del diagnòstic.
- Identificació de les mesures prioritàries, a la llum del diagnòstic, el seu àmbit d'aplicació, els mitjans materials i humans necessaris per a la seva implantació, així com les persones o òrgans responsables, incloent un cronograma d'actuacions.
- Impuls de la implantació del Pla d'Igualtat a l'empresa.
- Definició dels indicadors de mesurament i els instruments de recollida d'informació necessaris per fer el seguiment i l'avaluació del grau de compliment de les mesures del Pla d'Igualtat implantades.
- Remissió del Pla d'Igualtat que sigui aprovat davant l'autoritat laboral competent a efectes del registre, el dipòsit i la publicació.
- L'impuls de les primeres accions d'informació i de sensibilització a la plantilla.

3. Regim de funcionament de la comissió negociadora

- La Comissió d'Igualtat es reunirà amb caràcter ordinari bimensualment, i amb caràcter extraordinari quan qualsevol de les parts ho sol·liciti així, amb un avís previ de 5 dies, sempre que sigui possible.
- Les decisions de la Comissió d'Igualtat s'aprovaran per majoria.
- La Comissió podrà proposar la presència de persones assessores en matèria d'Igualtat en les seves reunions, quan els assumptes a tractar ho facin necessari.

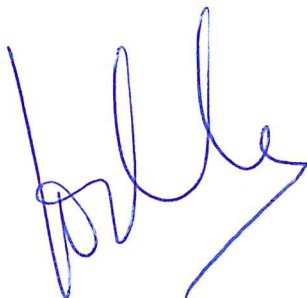
- Totes les persones que conformen la Comissió respectaran la confidencialitat de les reunions.
- S'ha d'aixecar acta de cada reunió de la Comissió.

I no havent més assumptes que tractar, els reunits aixequen la sessió i d'aquesta la present acta que, un cop llegida i amb la conformitat dels presents, la firmen juntament amb els text acordat.



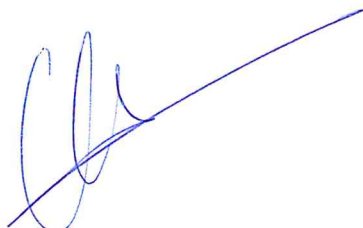
Sr. Ramon Carbonell

Director



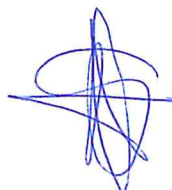
Sra. Conxa Marques

Secretaria General



Laia Churio

Àrea administració



Sandra Blanco

Àrea social

Josep F. Canal

Àrea Social

