



# plan de igualdad 2020-2024

---

CARITAS DIOCESANA DE CIUDAD REAL



CALLE CABALLEROS Nº 7 – 13001 – CIUDAD REAL

## Contenido

1. INTRODUCCIÓN .....	2
2. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES.....	3
3. MARCO DE ELABORACIÓN .....	4
4. PROCESO DE ELABORACIÓN Y VIGENCIA.....	6
5. ÁMBITO DE ANÁLISIS Y OBJETIVOS DE MEJORA .....	9
6. OBJETIVOS .....	10
7. LINEAS DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS.....	12
8. CALENDARIO SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	18
9. RESPONSABLE DE GESTIÓN DE PERSONAS PARA LA IMPLANTACION DEL PLAN DE IGUALDAD .....	19
10. ANEXO I .....	21
Normativa Internacional:.....	21
Normativa Comunitaria:.....	21
Normativa Nacional. ....	21
V Convenio Colectivo Cáritas Diocesana de Ciudad Real. ....	22

## 1. INTRODUCCIÓN

Cáritas es una institución llamada a desarrollar una misión encargada por la Iglesia, de la que formamos parte inseparable. De ahí que los que en ella trabajan, tienen la obligación de esforzarse en llevarla a cabo de una manera determinada, lo que únicamente conseguiremos con un correcto desempeño de nuestras funciones y en el marco de unas relaciones fraternas. Asimismo, los documentos “Marco Ético” aprobado por la Confederación de Cáritas Española, de la que Cáritas Diocesana de Ciudad Real (Cáritas), forma parte, nos recuerda el cumplimiento de la legislación aplicable. Y por otro lado, el “Código Ético”, nos recuerda los valores básicos y principios institucionales aprobados por la Confederación de Cáritas Española.

Cáritas Diocesana de Ciudad Real es una asociación pública con personalidad jurídica, canónica (cf. c. 114), por su erección por el Obispo de la Diócesis de 4 de Mayo de 1964 conforme a Derecho Canónico y personalidad civil de acuerdo al Decreto del Ministerio de Justicia de 12 de marzo de 1959, acreditada por su inscripción en el Registro de Entidades Religiosas del Ministerio de Justicia con el número 110-SE-C de fecha 24 de febrero de 1981. Su domicilio fiscal y sede actual está en la calle Caballeros, n.º 7 de Ciudad Real. Y cualquiera que en el futuro determine el Sr. Obispo. Es en la Iglesia Diocesana, el organismo oficial para promover la acción socio-caritativa y la comunicación cristiana de bienes. Por su propia naturaleza es una entidad sin ánimo de lucro. (Artículo 1. Estatutos de Cáritas Diocesana de Ciudad Real)

Cáritas Diocesana está constituida por: a) Todas las Cáritas Parroquiales, Interparroquiales y Arciprestales. b) Las Asociaciones e Instituciones eclesiales de Acción caritativa y social que libre y voluntariamente decidan asociarse y sean admitidas como tales por la Asamblea Diocesana” (Artículo 3. Estatutos de Cáritas Diocesana de Ciudad Real)

Cáritas Diocesana de Ciudad Real está formada por 95 Cáritas parroquiales, 10 Cáritas Interparroquiales, 4 centros de inclusión, 1.095 voluntarios/as y 68 trabajadores/as liberados/as.

Cáritas Diocesana es miembro de Cáritas Española que es la Confederación de todas las Cáritas Diocesanas del territorio español. Pertenece así mismo a Cáritas de la Provincia Eclesiástica de Toledo (Cáritas Regional de Castilla la Mancha).” (Artículo 5. Estatutos de Cáritas Diocesana de Ciudad Real)

Cáritas Diocesana de Ciudad Real, tiene por objeto la realización de la acción caritativa y social de la Iglesia en la Diócesis de Ciudad Real, 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, y de ayudar a la promoción humana y al desarrollo integral de todas las personas, preferentemente de las más empobrecidas, mediante el desarrollo de diferentes programas de acción social. (Artículo 6. Estatutos de Cáritas Diocesana de Ciudad Real)

Son fines propios de Cáritas para el cumplimiento de sus objetivos: (Artículo 7. Estatutos de Cáritas Diocesana de Ciudad Real).

- a) Difundir el espíritu de caridad evangélica y justicia social, procurando formar la conciencia, principalmente, de los católicos de forma individual y comunitaria, conforme a las orientaciones de la Doctrina Social de la Iglesia.
- b) Coordinar y promover iniciativas, tanto privadas como públicas, en orden a la solución de los problemas de las personas empobrecidas, y cooperar, en la medida en que sea posible y conveniente, con los organismos provinciales, autonómicos, nacionales e internacionales de asistencia y acción social y cooperación al desarrollo, así como con las Entidades de acción socio-caritativa de otras confesiones.
- c) Estudiar los problemas que plantea la pobreza en la Diócesis de Ciudad Real, investigar sus causas y promover, animar y urgir soluciones de conformidad con los criterios establecidos por Cáritas Española, conforme a la dignidad de la persona humana y a la justicia social, ejerciendo la denuncia profética.
- d) Desarrollar acciones de acogida y atención, a través de programas y proyectos de inclusión social destinados a personas en situación de exclusión social y vulnerabilidad, tales como, familias, menores, jóvenes, mujeres, minorías étnicas, drogodependientes, mayores, personas sin hogar, inmigrantes, reclusos y especialmente a los últimos y no atendidos; así como a las personas en riesgo de exclusión o dificultad social.
- e) Promover y coordinar la creación y funcionamiento de nuevas Cáritas Parroquiales, Interparroquiales y Arciprestales, de acuerdo con los Párrocos, Arciprestes y Vicario General y contribuir al desarrollo funcional de sus miembros.
- f) Coordinar y promover la acción de las Cáritas Parroquiales, Interparroquiales y Arciprestales, y de las Asociaciones e Instituciones de acción caritativa y social, y promover la comunicación cristiana de bienes entre ellas, procurando así que la Iglesia dé un testimonio comunitario de unidad y de caridad.
- g) Participar en los esfuerzos de las personas empobrecidas, para mejorar sus condiciones de vida y tratar de despertar y fomentar sus iniciativas y aspiraciones.
- h) En caso de emergencia, así como en las ocasiones que las circunstancias aconsejen una solución inmediata, coordinar las actividades de sus miembros para ejecutar las necesarias tareas de urgencia
- i) Cooperar al desarrollo de los pueblos mediante programas de cooperación internacional”

## **2. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES**

### Misión

Cáritas Diocesana de Ciudad Real sale al encuentro de las personas en situación de exclusión desde el compartir fraterno, la caridad universal, la creatividad misionera y la justicia social. Para ello cuenta con la comunidad cristiana, donde los voluntarios, sacerdotes y trabajadores, (agentes) promueven acciones significativas para el desarrollo integral de las personas en sus comunidades. Desde el Modelo de Acción Social de Cáritas, trabajando con otras organizaciones en red, por la transformación social.

## Visión

Cáritas Diocesana de Ciudad Real, desarrollará de manera sostenible y viable desde el punto de vista económico y humano, programas de inclusión, para quienes no encuentran atención adecuada y programas de animación comunitaria de la caridad en aquellos territorios empobrecidos de la diócesis, así mismo promoverá proyectos de economía social, que faciliten el acceso al empleo de las personas que se encuentran en situación o riesgo de exclusión.

### Valores:

- a) Caridad: Es el fundamento de nuestra identidad y servicio, fuente inspiradora de nuestros valores.
- b) Centralidad de la persona: La persona es el centro de nuestra acción. Defendemos su dignidad, reconocemos sus capacidades, impulsamos sus potencialidades y promovemos su integración y desarrollo.
- c) Verdad: La búsqueda de la verdad sobre el hombre y el mundo a la luz de la fe, fundamento y sentido de nuestro actuar.
- d) Justicia: Trabajamos por la justicia y la transformación de las estructuras injustas como exigencia del reconocimiento de la dignidad de la persona y de sus derechos.
- e) Participación: Somos una organización abierta a la participación de nuestros agentes y de los destinatarios de nuestra acción social. Trabajamos en equipo favoreciendo la integración de los que formamos Cáritas.
- f) Solidaridad: Nos caracterizan nuestro sentimiento de unión a los que sufren y nuestra convicción de igualdad y justicia. Promovemos la solidaridad que nos lleva a buscar el bien común y a trabajar por una comunidad inclusiva, que valora las diferencias como patrimonio común y enriquecedor.
- g) Austeridad: Desde nuestro estilo de vida, ponemos nuestra voluntad en la utilización ética y coherente de los recursos.
- h) Espíritu de mejora: Desarrollamos nuestra actividad buscando permanentemente mejorar y aplicar ideas innovadoras, siempre en beneficio de la persona, la comunidad y la sociedad en su conjunto.
- i) Transparencia: Compartimos una cultura institucional basada en la ética y en la apertura de la información hacia todos los interesados en nuestra labor.

## 3. MARCO DE ELABORACIÓN

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, (LOI) 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 LOI 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 LOI. 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).

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.

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 Ciudad Real, considera que es necesario promover políticas, planes y medidas de igualdad con el fin de:

- a) Eliminar obstáculos para el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad técnica y de gestión: coordinación de servicios, gerencia de entidades, etc.
- b) Promover la participación de las mujeres en los órganos de gobierno de las organizaciones.
- c) Promover una mayor incorporación de hombres como profesionales y personal dentro de las entidades que trabajan en el ámbito social.
- d) 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.
- e) 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.

#### **4. PROCESO DE ELABORACIÓN Y VIGENCIA**

Cáritas Diocesana de Ciudad Real, 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 Ciudad Real, 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 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 Ciudad Real, 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 Ciudad Real, 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.

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 Ciudad Real 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 Plan de Igualdad, dado que el modo de funcionamiento es más 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 Ciudad Real 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, protocolización 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.

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 Ciudad Real 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 nace del trabajo de la Comisión Paritaria que asumió en el contexto de la negociación colectiva, el desarrollo del presente plan, integrada por cada uno miembros de la Representación Legal de los Trabajadores y la Dirección de la entidad.

La Comisión 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:

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

La Comisión se reunirá cuantas veces sea necesario y de las reuniones se levantará acta que recogerá los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la próxima reunión.

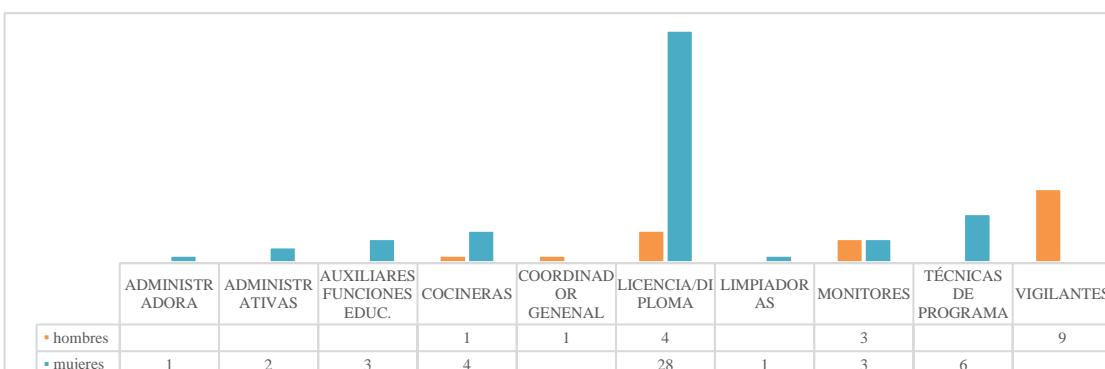
Para alcanzar los objetivos acordados en este Plan de Igualdad, mediante la implementación de las medidas incluidas, se determina un plazo de vigencia de 4 años a partir de su aprobación.

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.

## 5. 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 son las siguientes:



El Equipo Directivo es actualmente 100 % hombres, siendo los tres de carácter voluntario.

En cuanto al resto de puestos de trabajo, decir que la proporción hombres – mujeres es del 26 % y 74 % respectivamente

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.

Respecto a la 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.

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.

## **6. OBJETIVOS**

Objetivos Genéricos del Plan:

- a) Detectar las barreras y discriminaciones que pueden existir en la entidad en materia de igualdad.
- b) Establecer acciones de mejora para subsanar las deficiencias detectadas.
- c) Fomentar la igualdad real y efectiva de oportunidades.

Objetivos Específicos:

1. Ámbito 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.

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 Ciudad Real ha implantado para la compatibilización de la vida personal, familiar y laboral adaptada a la realidad de 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.

## 7. LINEAS DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS

### Línea 1: Ámbito 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:

- a) 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.
- b) Difundir e informar a trabajadoras y trabajadores sobre la existencia de la comisión de igualdad (personas que la conforman y funciones).
- c) Designar a una persona de entre las que conforman la Comisión de Igualdad como “agente de igualdad”.
- d) 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.
- e) Incorporar en las presentaciones y materiales de difusión de la entidad el compromiso con la igualdad de oportunidades

#### Persona y/o departamento responsable:

- a) Comisión de Igualdad
- b) Equipo Directivo

#### Indicadores de Seguimiento de la acción:

1. % de trabajadoras y trabajadores informados de la puesta en marcha del Plan de Igualdad, del total de la plantilla.
2. % de trabajadoras y trabajadores informados de la existencia de la Comisión de Igualdad, del total de la plantilla.
3. % de trabajadoras y trabajadores informados de la persona que desarrolla funciones de “agente de igualdad” y forma de contactar.
4. Nº de consultas y sugerencias recogidas por el/la agente de igualdad.
5. Tipo de consultas y sugerencias.
6. 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 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.

- a) Responsable de Gestión de Personas
- b) Comisión de Igualdad

Indicadores de Seguimiento de la acción.

1. % de ofertas de empleo que incorporan el compromiso por la igualdad del total de ofertas anuales.
2. Elaboración de documento informativo con información sobre el Plan de Igualdad de la entidad para trabajadores de reciente incorporación.
3. % de nuevos trabajadores/as informados/as del compromiso por la igualdad de la entidad través documento bienvenida del total de las nuevas incorporaciones.
4. N° de Personas formadas en igualdad que intervengan en los procesos de selección.
5. Procesos de selección revisados con perspectiva de género/requisitos, criterios y competencias modificados/motivo de la modificación.
6. N° de contratos a tiempo parciales convertidos en contratos a tiempo completo del total de las nuevas contrataciones realizadas anualmente (desagregado por sexo).
7. N° de nuevas contrataciones por categorías y centros de trabajo (desagregado por sexo).
8. % 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,...)
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

- a) Equipo Directivo
- b) Comisión de Igualdad

#### Indicadores de Seguimiento de la acción

1. Procesos de promoción revisados con perspectiva de género/requisitos, criterios y competencias modificados/motivo de la modificación
2. 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).
3. % de trabajadores/as sensibilizados o formados en igualdad del total de las nuevas promociones realizadas.
4. Porcentaje de empleados promocionados y de empleadas promocionadas del porcentaje total de promociones realizadas.
5. Puestos a los que han promocionado cada trabajador y trabajadora.
6. % disminución de la segregación de las categorías profesionales de mayor responsabilidad.

#### 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

- a) Equipo Directivo
- b) Comisión de Igualdad

##### Indicadores de Seguimiento de la acción

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



## 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 Ciudad Real ha implantado para la compatibilización de la vida personal, familiar y laboral adaptadas a la realidad de 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

- a) Equipo Directivo
- b) Comisión de Igualdad

### Indicadores de Seguimiento de la acción

1. Nº y tipo de nuevas medidas de conciliación incorporadas.
2. Documento/presentación de conciliación elaborado y difundido.
3. Mecanismos de comunicación del documento/presentación trabajadores/as.
4. 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).

## 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 y 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

- a) Equipo Directivo
- b) Comisión de igualdad

Indicadores de Seguimiento de la acción

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

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 Ciudad Real, 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.
3. 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

- a) Responsable de Gestión de Personas
- b) Comisión de Igualdad

Indicadores de Seguimiento de la acción

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

## **8. 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:

- a) Reunirse como mínimo semestralmente y siempre que lo consideren necesario en fechas extraordinarias, previa justificación por requerimiento de alguna de las partes.
- b) Recoger sugerencias y quejas de los/as socios/as y empleados/as en caso de producirse, a fin de analizarlas y proponer soluciones.
- c) 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
- d) 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.
- e) 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 las mismas se dará seguimiento a la ejecución paulatina de las medidas acordadas, reflejando el grado de ejecución y los obstáculos encontrados.
- f) La evaluación del Plan de Igualdad se realizará dentro del último trimestre del año de vigencia del Plan.
- g) 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.

## **9. RESPONSABLE DE GESTIÓN DE PERSONAS PARA LA IMPLANTACION DEL PLAN DE IGUALDAD**

NOMBRE

- Por determinar

RESPONSABLE

- Por determinar

## FICHA NÚMERO 1

### ***NOMBRE DE LA MEDIDA DE IGUALDAD***

#### **FECHA DE REALIZACIÓN**

*INTRODUCIR LA FECHA DE LA REUNIÓN*

#### **PERIODO DE SEGUIMIENTO**

*INTRODUCIR EL PERIODO DEL SEGUIMIENTO*

#### **NIVEL DE EJECUCIÓN DE LA ACCIÓN**

NIVEL DE DESARROLLO DE LA ACCIÓN

SIN EMPEZAR  BAJO  MEDIO  ALTO  FINALIZADA

ACTUACIONES EJECUTADAS

•  
•  
•  
•

#### **VALORACIÓN DEL PROCESO DE EJECUCIÓN**

GRADO DE DIFICULTAD ENCONTRADO EN EL  
DESARROLLO DE LA ACCIÓN DE IGUALDAD

MUY ALTO  ALTO  NORMAL  BAJO  NINGUNO

TIPO DE DIFICULTADES Y SOLUCIONES

EMPRENDIDAS

•  
•  
•  
•

MODIFICACIONES DE LA MEDIDA DE  
IGUALDAD ORIGINAL

•  
•  
•

## 10. ANEXO I

### Normativa Internacional:

Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que cabe destacar la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1984-674>

Específico en parte III art. N.º 11

### Normativa Comunitaria:

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea: Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de desigualdades entre unas y otros, son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión Europea y de sus miembros. Con amparo en el antiguo artículo 111 del Tratado de Roma, se ha desarrollado un conjunto comunitario sobre la igualdad de sexos de gran amplitud y calado. La Directiva 2002/73/CE, se refiere a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, en el acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo. La Directiva 2004/113/CE, hace referencia a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

La Declaración conjunta adoptada en la Cumbre sobre el Diálogo Social celebrada en Florencia, el 21 de octubre de 1995, en la que se adoptaron los acuerdos contenidos en el documento titulado: «Declaración conjunta relativa a la prevención de la discriminación racial y la xenofobia y fomento de la igualdad de trato en el lugar de trabajo».

### Normativa Nacional.

- El artículo 14 de la Constitución Española de 1978, establece que los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- De igual forma, el artículo 35 de la Constitución declara que todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

- El Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 4.2.c) dispone que, en la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados para el empleo o una vez empleados, por razón de sexo y el artículo 28 establece que el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor, el mismo salario sin discriminación alguna por razón de sexo.
- La Ley de Infracciones y Sanciones en el orden social, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley de Procedimiento Laboral, la Ley 39/1999 de 5 de noviembre, para promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras etc., recogen de igual forma disposiciones relativas al principio de igualdad y la prohibición de discriminación por razón de sexo en las relaciones laborales.
- Por su parte la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres presta especial atención a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales. Asimismo, mediante una serie de previsiones, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares.
- El Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social (2015-2017), en su artículo nº61: Igualdad de oportunidades y no discriminación, establece los pilares de las políticas de igualdad en las Organizaciones del Sector.
- Por último, el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación.

#### V Convenio Colectivo Cáritas Diocesana de Ciudad Real.

- Artículo 21. Apoyo a la conciliación laboral, personal y familiar. Siendo el interés de las partes firmantes del presente convenio mostrar su decidido apoyo a la mejora de medidas que favorezcan una mayor calidad de vida en la consecución de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, acuerdan el presente artículo según lo establecido en la legislación vigente en la materia.
- Artículo 24. Igualdad. Cláusula general de no discriminación. Se prohíbe toda discriminación en razón de raza, sexo, opción sexual, religión, etnia, opción política o sindical, o edad, en materia salarial y queda prohibida la distinta retribución del personal que ocupa puestos de trabajo iguales en una misma organización en razón de alguna de dichas cuestiones. Tanto las mujeres como los hombres gozarán de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

Mujeres y hombres recibirán igual salario a igual trabajo; asimismo, se les garantizará la igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo. Se adoptarán las medidas oportunas a fin de que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres. Asimismo, las partes firmantes, se

comprometen a trabajar desde la Comisión Paritaria la aplicación de Buenas Prácticas sobre la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres en las Organizaciones del ámbito de la Intervención Social de acuerdo con los contenidos referidos en el marco de:

- a) La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- b) La Declaración conjunta adoptada en la Cumbre sobre el Diálogo Social celebrada en Florencia, el 21 de octubre de 1995, en la que se adoptaron los acuerdos contenidos en el documento titulado: «Declaración conjunta relativa a la prevención de la discriminación racial y la xenofobia y fomento de la igualdad de trato en el lugar de trabajo». (incluida en comunitaria)
- c) Las observaciones, proposiciones y criterios generales de aplicación que reflejan la directiva 2002/73/CE aprobada por el Parlamento y la Comisión Europea, por la que se modifica la Directiva 76/207/CEE. Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad, así como en derechos y deberes. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o in - directa, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

En Cáritas la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ha sido un elemento básico de la gestión de los Recursos Humanos y constituye uno de los principios fundamentales por el que se rige esta organización.

Se promoverá en el plazo fijado de la Ley la implantación de un plan de Igualdad de Cáritas, creándose una comisión de igualdad en el seno de la comisión paritaria. Los pilares de esta política de igualdad en el ámbito de las relaciones laborales serán los siguientes:

- a. Prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres que pudiera haber en Cáritas.
- b. Facilitar la estabilidad y permanencia de la mujer en el trabajo, así como disminuir la parcialidad de sus contratos.
- c. Garantizar la igualdad de posibilidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.
- d. Favorecer el acceso a la formación de toda la plantilla y fundamentalmente de quien se incorpore de permisos o suspensiones de trabajo.
- e. Conciliar la ordenación del tiempo de trabajo para el personal con puestos de responsabilidad, mediante la adopción de medidas que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral.
- f. Introducción de un lenguaje inclusivo en la comunicación interna y externa de Cáritas.
- g. Elaboración de un protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral o mobbing.
- h. Planificar cursos de formación encaminados a difundir las políticas y planes de Igualdad en el trabajo de las organizaciones.
- i. El plan de acuerdo a la Ley 3/2007 tendrá que realizarse con una metodología de trabajo y en determinadas fases: análisis, diagnóstico, definición de medidas a tomar, aplicación y ejecución de medidas y seguimiento y evaluación.