

PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES

versió febrer 2017

Índex

1.	PRESENTACIÓ.....	1
2.	OBJECTIU.....	2
3.	CONTINGUT	3
	Marc legal	3
	Àmbit d'aplicació i actuació.....	3
	Diagnosi.....	4
	Procediment	5
4.	MESURES.....	6
5.	SEGUIMENT I AVALUACIÓ.....	10
	Mecanismes de seguiment.....	10
	Mecanismes d'avaluació.....	10

"Però què significa la paraula decència aplicada al treball? Significa un treball que, en qualsevol societat, sigui expressió de la dignitat essencial de tot home o dona: un treball lliurement elegit, que associï efectivament els treballadors, homes i dones, al desenvolupament de la seva comunitat; un treball que, d'aquesta manera, faci que els treballadors siguin respectats, evitant tota discriminació; un treball que permeti satisfer les necessitats de les famílies i escolaritzar els fills sense que es vegin obligats a treballar; un treball que consenti els treballadors d'organitzar-se lliurement i fer sentir la seva veu; un treball que deixi espai per retrobar-se adequadament amb les pròpies arrels en l'àmbit personal, familiar i espiritual; un treball que assegurí una condició digna als treballadors que arriben a la jubilació"

Caritas in veritate, núm.63

1. PRESENTACIÓ

El nostre punt de partida és que tots som persones i que en la nostra tasca a Càritas la relació entre nosaltres hem de tenir en compte les diferents necessitats, expectatives i drets de cadascú, per saber què hem de cuidar, ajustar o salvaguardar a partir dels valors i motivacions de Càritas.

La persona és el centre de la nostra acció, i aquest és l'enfoc de la política de gestió de persones. Un dels punts bàsics d'aquesta política és la promoció de la igualtat d'oportunitats dins de la nostra entitat.

En una societat culturalment diversa, on les persones tenim habilitats, comportaments, actituds i competències varies hem de partir de que totes les persones tenen el mateix valor i han de tenir un accés equitatiu a les oportunitats de vida. Avançar cap a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'àmbit laboral és actualment un dels objectius, i per això volem tenir en compte les capacitats i el talent de totes les persones.

El present document és l'expressió d'aquesta voluntat, un estudi de la situació actual de l'entitat en matèria d'igualtat d'oportunitats i un recull de mesures encaminades a millorar i enfortir la igualtat entre dones i homes, la conciliació de la vida personal i laboral, el foment de pràctiques per a la no-discriminació i les iniciatives dirigides a la integració laboral de col·lectius amb dificultats.

Per obtenir l'èxit esperat, cal una implicació en els objectius del pla i un seguiment del grau d'assoliment. S'ha avaluat si el pla ha estat eficaç, si les mesures que s'han adoptat han servit per millorar i s'han corregit les mancances detectades, si s'han de desenvolupar noves accions de millora que s'ajustin a necessitats canviants, i mantenir un pla actualitzat d'acord amb la realitat del moment.

Càritas Diocesana de Girona ha volgut definir el seu propi pla d'igualtat, de forma voluntària, posant en valor les mesures d'igualtat que ja existeixen i creant-ne de noves.

2. OBJECTIU

Un Pla d'Igualtat és un conjunt de mesures per aconseguir, a l'organització, la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i evitar, d'aquesta manera, qualsevol discriminació per raó de sexe.

Amb el Pla es busca detectar, fer emergir i intervenir en aquells aspectes susceptibles de ser millorables des d'una perspectiva de gènere, a fi de garantir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a Càritas Diocesana de Girona.

El Pla ha de ser una eina per tal de promoure canvis igualitaris en la gestió de persones dins l'entitat, a través de l'aplicació de mesures concretes que permetin garantir la igualtat d'oportunitats dins la diversitat.

Alguns dels motius que ens han impulsat a realitzar aquest pla d'igualtat són:

- Millora de resultats: Augmentar la motivació, el compromís i la satisfacció amb la feina.
- Contribució a una nova cultura de l'entitat: Convertir-se en un referent de bones pràctiques i de responsabilitat social.
- Compliment de la normativa sobre igualtat, que tot i no ser obligatòria, suposa una guia que és assumida per l'entitat.

3. CONTINGUT

Marc legal

A la Carta de les Nacions Unides del 1945 es prohibeix la discriminació per raó de sexe i s'eleva el principi d'igualtat de gènere a la lluita pels drets humans.

L'any 1967, l'Assemblea General de les Nacions Unides va aprovar la Declaració sobre l'eliminació de la discriminació contra la dona on es fixa, en l'article 1, que la discriminació contra les dones constitueix una ofensa a la dignitat humana.

El vigent Estatut d'autonomia regula els drets civils i socials, entre els quals els drets de les dones. Estableix a l'article 19 que totes les dones tenen dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, maltractaments i de tota mena de discriminació. I també que tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats

A nivell estatal, la llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, estableix l'obligació a determinades empreses d'elaborar un pla d'igualtat.

A Catalunya, es va aprovar la llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, amb l'objectiu d'establir i regular els mecanismes i els recursos per a fer efectiu el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida.

Àmbit d'aplicació i actuació

El Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes és d'aplicació a Càritas Diocesana de Girona.

Càritas és una entitat formada per voluntaris i personal tècnic contractat. La base de les persones que formen Càritas és el voluntariat, un equip de més de 2.500 persones voluntàries i unes 120 persones contractades.

El Pla d'Igualtat està destinat a vetllar per les circumstàncies del **personal contractat**, ja que la majoria de discriminacions que es poden donar per raó de sexe són resultat de condicions laborals com l'accés a l'ocupació, la participació igualitària als llocs de treball, la promoció i formació, o la retribució, etc.

Això no significa que no sigui d'aplicació a tot el col·lectiu de les persones que formen Càritas, incloent el voluntariat, on també s'ha de vetllar per l'aplicació del principi de no discriminació però en l'elaboració del Pla s'han tingut fonamentalment en compte els

reptes que comporta vetllar per la igualtat en l'àmbit del personal contractat, i no s'ha enfocat al voluntariat.

S'han tingut en compte diferents àmbits d'actuació en els que es treballarà per implantar mesures per a garantir la igualtat d'oportunitats:

- Cultura de foment de la igualtat
- Imatge i comunicació
- Accés a l'ocupació
- Participació igualitària als llocs de treball (classificació professional)
- Promoció i formació
- Retribució
- Ordenació del temps de treball per afavorir la conciliació laboral, personal i familiar
- Prevenció contra l'assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual

Per cadascun d'aquests punts, s'establiran un conjunt d'indicadors que facilitin el coneixement de la situació en termes de gènere a Càritas Diocesana de Girona, i un marc de mesures i propostes d'accions de millora per a ser implementades.

Diagnosi

La diagnosi és la primera fase del Pla i s'encarrega de detectar a través d'un anàlisi amb perspectiva de gènere quines són les desigualtats existents a l'entitat i així obtenir resultats que permetin, concretar i definir els objectius i àmbits sobre els quals cal intervenir per al foment de la igualtat d'oportunitats i el disseny de les actuacions que es duran a terme.

En l'elaboració del diagnòstic, entre d'altres consideracions, s'ha constatat que:

- Existeix un marc organitzatiu i normatiu que en general afavoreix la gestió de la igualtat d'oportunitats, en el qual s'han produït avenços concrets que han generat resultats satisfactoris.
- En total hi ha 121 persones contractes, les quals 101 són dones i 20 homes. D'aquestes 121 persones, 4 són reconegudes legalment amb discapacitat i són dones.
- Predomina el gènere femení a l'entitat. Això s'estén als diferents nivells de l'organització. Tot i aquesta prevalença, la distribució del total d'homes respecte a la quantitat de dones és equitativa.
- El contracte indefinit és la tipologia de contracte predominant dins l'entitat. La majoria de les dones es troben en aquesta tipologia de contracte, d'igual forma que els homes. Pel que fa el tipus de jornada, la majoria de les dones estan realitzant una jornada a temps parcial, i la majoria dels homes estan realitzant jornada completa.
- A nivell retributiu, els salaris estan igualats i no s'observa cap tipus de discriminació per raó de sexe.

Procediment

El procés de treball d'elaboració del Pla ha sorgit dels òrgans de govern de l'entitat, que han impulsat l'elaboració del Pla, i que un cop dut a terme el procés participatiu aprovarà definitivament el Pla.

S'ha creat a l'entitat un Comitè d'Igualtat que es reunirà periòdicament per tal de fer un seguiment de les mesures establertes al Pla, i per tal de recollir i proposar noves mesures.

4. MESURES 2017-2018

Per cadascun dels àmbits d'actuació amb perspectiva de gènere, s'han establert un conjunt de 32 mesures, com a propostes de millora, per a que puguin ser implementades.

1. Cultura de foment de la igualtat

En aquest àmbit, es valora l'existència d'una consciència i sensibilitat pel que fa a les polítiques d'igualtat i no discriminació, així com el grau d'integració de la igualtat a la cultura de l'entitat.

Mesura 1: Elaborar i difondre un missatge institucional adreçat a tot el personal sobre la importància de la igualtat d'oportunitats en la cultura i els valors corporatius.

Mesura 2: Elaborar i difondre en el manual d'acollida els drets i mesures afavoridores de la igualtat d'oportunitats i la conciliació als quals pot acollir-se el personal.

Mesura 3: Crear un organisme responsable d'impulsar la igualtat d'oportunitats en l'organització i vetllar-hi pel seu seguiment.

Mesura 4: Preveure mecanismes de participació de les persones treballadores en l'adopció de mesures de millora.

Mesura 5: Crear un mecanisme de comunicació bidireccional per poder recollir el grau de coneixement, d'ús i de satisfacció amb el pla d'igualtat per part de les persones treballadores, i tenir així un retorn de les mesures dutes a terme.

Mesura 6: Fer públic que Càritas Diocesana de Girona té un Pla d'igualtat d'Oportunitats.

2. Imatge i comunicació

Garantir que la imatge, el llenguatge i la comunicació no siguin instruments que incorporin biaixos de discriminació de gènere i que actuïn com a transmissors d'estereotips.

Mesura 7: Consolidar i formalitzar l'ús d'un llenguatge i una imatge no sexista en les comunicacions externes.

Mesura 8: Reforçar i consolidar l'ús d'un llenguatge no sexista en la documentació interna

Mesura 9: Existència de sistemes de comunicació i difusió interna i externa sobre el Pla d'igualtat.

3. Accés a l'ocupació

L'anàlisi des de una perspectiva de gènere dels nivells d'accés a l'ocupació entre dones i homes a l'entitat, ens permet valorar quins són els criteris establerts i vetllar per a que aquests no siguin discriminatoris.

Mesura 10: Promoure mecanismes de participació en els processos d'accés i cobertura de llocs de treball per tal que els criteris i les tècniques de selecció s'apliquin de forma objectiva.

Mesura 11: Vetllar perquè els grups amb competència per a la contractació tinguin una composició paritària.

Mesura 12: Possibilitar el seguiment per part del Comitè d'Igualtat de les contractacions realitzades.

Mesura 13: Garantir que les vacants es redactin i es presentin de forma que no continguin cap discriminació per raó de sexe ni indueixi pensar que exclouen a un sexe.

Mesura 14: Vetllar especialment perquè no es donin discriminacions per raó de gènere durant l'accés a l'ocupació en aquells col·lectius en situació d'especial vulnerabilitat.

4. Participació igualitària als llocs de treball

L'anàlisi des d'una perspectiva de gènere dels nivells de representació de les dones i els homes a Càritas Diocesana de Girona en tots els àmbits funcionals i jeràrquics ens permet valorar quina és la distribució laboral tant d'homes com de dones.

Mesura 15: Portar a terme una campanya (externa) a fi de potenciar l'accés de les dones en els àmbits/col·lectius masculinitzats i dels homes en els àmbits/col·lectius feminitzats.

Mesura 16: Revisar els criteris de provisió per a l'accés a càrrecs directius i de responsabilitat on s'inclogui la perspectiva de la igualtat d'oportunitats.

Mesura 17: Fer un estudi sobre la possibilitat que durant les baixes maternals o per cura de fills i filles menors de 6 anys, es puguin presentar a processos selectius a fi i efecte de no interrompre la carrera professional.

Mesura 18: Incloure informació sobre la igualtat d'oportunitats en els processos d'acollida.

Mesura 19: Revisar les bases de selecció per noves incorporacions i també les dels concursos de promoció, incorporant a ambdues la perspectiva de gènere.

Mesura 20: Procurar per la paritat en els equips de selecció, especialment en els càrrecs més representatius.

5. Promoció i formació

Garantir que les estratègies de promoció i formació arribin de la mateixa manera a tots els treballadors. També es vol vetllar per a la inclusió de formació específica en temes de gènere i igualtat d'oportunitats i garantir un llenguatge no discriminatori tant en el contingut com en les formacions.

Mesura 21: Portar a terme un acte de sensibilització sobre igualtat d'oportunitats adreçat a l'equip directiu, responsables d'àrea i caps de programa.

Mesura 22: Realitzar accions de formació sobre estils i comportaments directius que incentivin valors i pràctiques positives respecte la igualtat d'oportunitats.

Mesura 23: Introduir al pla de formació de tècnics i voluntariat formació en igualtat d'oportunitats i assetjament sexual perquè tothom pugui accedir-hi.

Mesura 24: Potenciar la mobilitat interna vinculada a la conciliació.

Mesura 25: Vetllar per a que el contingut didàctic dels materials de formació i el formador respecti la perspectiva de gènere

Mesura 26: Valorar candidatures d'acord amb la idoneïtat. Assegurar en tot moment que els llocs de treball en els diferents àmbits de responsabilitat són ocupats per les persones més adequades en un marc d'igualtat de tracte i d'oportunitats.

Mesura 27: Preveure accions positives per afavorir la promoció professional de les dones en càrrecs de responsabilitat i direcció i on hi hagi poca representació.

Mesura 28: Realitzar formació vinculada a la promoció professional i fomentar-hi la participació.

6. Retribució

Comprovar si existeix alguna diferència retributiva entre dones i homes i si es respecten les previsions legals sobre igualtat salarial per a la realització de treball igual o d'igual valor.

Mesura 29: Mantenir completament el principi de igual salari per treball d'igual valor.

7. Ordenació del temps de treball per afavorir la conciliació laboral, personal i familiar

Assegurar l'existència d'una cultura organitzativa favorable a la conciliació de la vida personal i laboral, l'adopció de mesures efectives que evitin repercussions negatives en les persones sobre les seves condicions de treball i la seva carrera professional.

Mesura 30: Introduir canvis culturals en l'organització del temps de treball

Mesura 31: Realitzar campanyes formatives sobre la gestió del temps

Mesura 32: Agilitat en la substitució de les baixes vinculades a l'exercici dels drets parentals.

8. Prevenció sobre l'assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual

Es vetlla per la realització d'accions per evitar i eradicar qualsevol cas d'assetjament sexual, per raó de sexe o orientació sexual. Es valora la sensibilització de la plantilla per evitar conductes d'assetjament, i l'existència de mecanismes de comunicació per presentar queixes o denúncies.

Mesura 33: Realitzar un protocol contra l'assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual.

Mesura 34: Comunicar de forma interna les mesures i el circuit existent i difondre-ho entre els treballadors.

Mesura 35: Fer una campanya interna de sensibilització sobre salut laboral enfocada des d'una perspectiva de gènere.

Mesura 36: Incloure preguntes a l'enquesta de satisfacció interna que permetin detectar si hi ha hagut assetjament.

Mesura 37: Dur a terme formació específica en assetjament sexual, seguretat i salut laboral, adreçada al responsables que actuen en el protocol contra l'assetjament sexual.

5. SEGUIMENT I AVALUACIÓ

La implementació d'un Pla d'Igualtat com el present suposa unes tasques a desenvolupar, com la comunicació al personal, el seguiment de les mesures acordades i l'avaluació del seu desenvolupament.

La creació del Comitè d'Igualtat és l'eina clau en el seguiment i avaluació del desenvolupament del Pla. Assignarà el temps i els recursos econòmics per al seguiment i avaluació del Pla.

Caldrà una actualització periòdica del Pla que permeti que el mateix pugui adaptar-se a les necessitats del moment i alhora resoldre les dificultats no previstes i el disseny de noves accions.

Mecanismes de seguiment

Per tal de fer el seguiment del Pla serà convenient recollir les opinions del personal, per identificar les dificultats que puguin sorgir.

El seguiment ha de permetre i afavorir l'avaluació. Les persones que fan el seguiment han de documentar aquest seguiment, tenint en compte el grau de participació de les persones a les que es destina, el grau de satisfacció del personal, i les dificultats del procés.

Es valorarà aquest treball dins les enquestes de satisfacció del personal, i incorporar aquest seguiment en les eines de comunicació interna.

Mecanismes d'avaluació

L'avaluació busca valorar si les accions que s'han dissenyat s'ajusten als objectius definits. L'avaluació és important perquè permet l'actualització i continuïtat del pla.

Les accions d'avaluació es desenvolupen fonamentalment al final del procés d'implementació del Pla.

Alguns dels criteris que poden guiar l'avaluació són el grau d'aplicabilitat de les mesures acordades a la realitat de l'entitat, l'adequació dels objectius a la realitat de l'entitat o la coherència de les accions amb els recursos i objectius establerts en el pla d'acció.