

PLA D'IGUALTAT

CÀRITAS DIOCESANA

DE GIRONA

**II PLA D'IGUALTAT
CÀRITAS DIOCESANA DE GIRONA**

Abril 2022

Contingut

1. L'entitat i la igualtat	3
1.1. Presentació de l'entitat	3
1.2 Compromís Institucional amb la Igualtat	6
1.3 Normativa aplicable	7
1.4 Glossari d'Igualtat	10
1.5 La Igualtat al Tercer Sector	13
1.6 El Pla d'Igualtat i els Objectius de Desenvolupament Sostenible	14
2. Realització de la diagnosi i anàlisi	16
2.1 Diagnosi Qualitativa	16
2.2 Diagnosi Quantitativa	22
3. Objectius del Pla d'Igualtat	32
4. Accions del Pla d'Igualtat	33
5. Cronograma 2022	43
6. Avaluació i Seguiment	44
7. Vigència	45
ANNEX I - Guia d'ús igualitari del llenguatge	46
ANNEX II - Protocol contra l'Assetjament Sexual o Per Raó de Sexe	48

1. L'entitat i la igualtat

1.1. Presentació de l'entitat

Càritas Diocesana de Girona, formada per totes les Càritas del Bisbat de Girona, és una entitat de l'Església catòlica, amb personalitat jurídica pròpia des del 1964, que té com a objectiu promoure, coordinar, harmonitzar i realitzar l'acció social de la diòcesi, a la llum de l'Evangelí i de la Doctrina Social de l'Església.


La seva missió es concreta en acollir les persones que es troben en situació o risc de pobresa i exclusió social, especialment les més vulnerables, acompanyant-les en el seu procés de promoció i desenvolupament integral, analitzant i incidint en les causes de la pobresa i treballant per la justícia social.

La nostra visió de societat és la d'una civilització d'amor i de justícia on cada ésser humà pot prosperar i viure dignament i en pau com a membres de la família humana.


Per això, volem ser una entitat capaç de:

- Adaptar la nostra acció als reptes socials de cada moment, acompanyant eficaçment les persones ateses i donant respostes adequades que garanteixin el desenvolupament integral i la promoció de les persones i l'exercici dels seus drets.
- Denunciar les causes que generen, o poden generar, pobresa i exclusió i treballar per la seva eradicació.
- Instar l'Administració que assumeixi les seves responsabilitats i posi la persona com a centre de la seva actuació.
- Ser transmissors de valors a la comunitat parroquial i a la societat en general, implicant-les en la construcció d'un món més just i solidari i teixint xarxes solidàries amb particulars, empreses, entitats i institucions.
- Garantir una independència econòmica que permeti una llibertat d'acció.
- Acompanyar totes les persones que formen part de l'entitat i promoure la participació a tots nivells, compartint la il·lusió que entre tots ho fem possible.
- Realitzar la nostra tasca amb fermesa, eficàcia i total transparència.


Càritas, que es vol mantenir fidel a l'origen de la seva paraula, manifesta el seu amor als altres ajudant les persones que ho necessiten, a desvetllar i a desplegar les possibilitats que tenen com a éssers humans. Així l'AMOR és el fonament de la nostra identitat i servei, font inspiradora de tots els nostres valors:




DIGNITAT DE LA PERSONA: La persona és el centre de la nostra acció. Reconeixem les seves capacitats i impulem les seves potencialitats afavorint, amb accions de promoció, la seva integració social i desenvolupament integral.




JUSTÍCIA SOCIAL: Treballem per la justícia i la transformació de les estructures injustes, des d'una actitud activa, compromesa i no bel·ligerant, com a exigència del reconeixement a la dignitat de la persona i els seus drets.



SOLIDARITAT: Ens sentim units als qui pateixen, per la nostra convicció d'igualtat i justícia. Promovem l'interès per l'altre, especialment per les persones més necessitades, amb la finalitat de produir canvis significatius i la transformació social.



PARTICIPACIÓ: Estem oberts a totes les persones que comparteixen els nostres ideals i promovem la participació a tots nivells, afavorint la implicació de totes les persones que formen part de l'entitat, generant complicitats i sinèrgies a nivell extern i promovent un treball social comunitari.




AUSTERITAT: Optimitzem els nostres recursos des d'una utilització ètica i coherent.

INNOVACIÓ I QUALITAT: Desenvolupem la nostra activitat buscant la millora contínua per preveure i adequar-nos a la realitat de cada moment, sempre en benefici de la persona, la comunitat i la societat en conjunt.

TRANSPARÈNCIA: Compartim una cultura institucional basada en l'ètica i en l'obertura de la informació cap a totes les persones interessades en la nostra tasca.

A nivell organitzatiu, Càritas Diocesana de Girona és la suma de l'acció de les Càritas locals i dels Serveis generals diocesans. En aquests moments són 50 els equips de Càritas locals. Tots participen de la personalitat jurídica de Càritas Diocesana de Girona. Aquests equips són l'element bàsic de l'acció de Càritas i sorgeixen i són part de la comunitat parroquial, amb l'objectiu de promoure, orientar, coordinar i realitzar l'acció social de la comunitat, integrant-la en la vida i en la pastoral parroquial. Els Serveis generals tenen la missió de donar recolzament, resposta i servei a les Càritas locals, i coordinar i assegurar el treball en equip i l'eficàcia tècnica de l'acció. Actuen arreu del territori diocesà acompanyant les Càritas locals. Estan organitzats per diferents àrees de treball: Administració, Acció Social al Territori, i Desenvolupament de Persones i Comunicació.



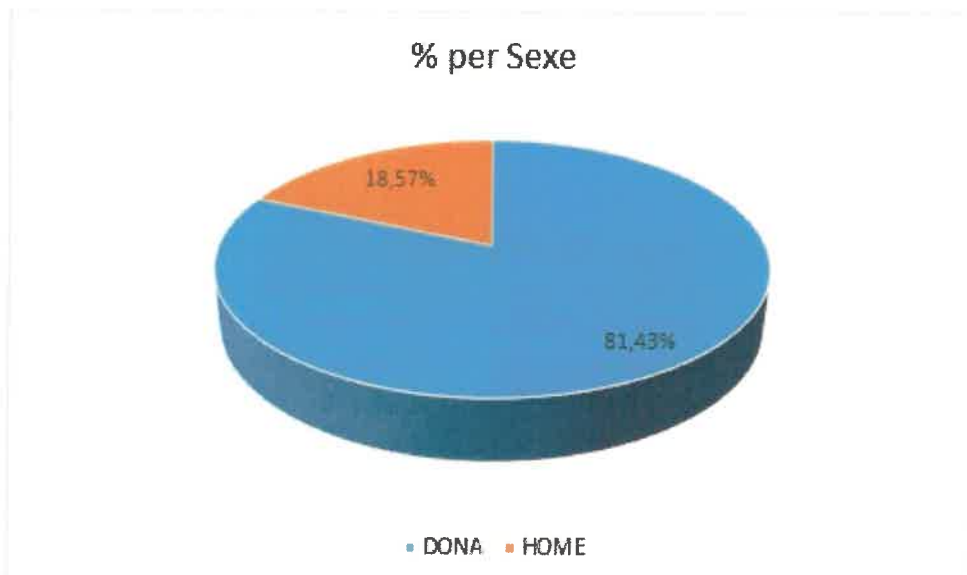
Càritas Diocesana de Girona, al mateix temps, forma part de Càritas Catalunya, formada per 10 Càritas Diocesanes, i de la Confederació estatal, que agrupa les 70 Càritas Diocesanes de l'Estat espanyol. També formem part de Càritas Europa, que

reuneix les Càritas estatals del nostre continent, i Càritas Internationalis, que és la confederació de les 160 Càritas estatals.

Un dels puntals bàsics de Càritas Diocesana de Girona és el voluntariat, caracteritzat per un compromís solidari que impulsa a comprometre's en unes actituds i valors concrets i que implica la realització d'un servei desinteressat, lliure i gratuït, sempre des de la responsabilitat, en benefici de la comunitat, i d'acord amb els principis i objectius de la institució. Esdevé un estil de vida i una opció per ajudar les persones més vulnerables de la nostra societat. Tanmateix, a partir de 1985 es veu la necessitat d'incorporar professionals del camp social a la tasca del voluntariat, ja que també és necessària una preparació tècnica així com una formació especialitzada per poder afrontar les noves realitats i necessitats i socials emergents. Actualment Càritas Diocesana de Girona compta amb un equip humà de més de 2600 persones voluntàries i 130 professionals contractats.

Càritas du a terme la seva activitat gràcies a una diversitat de fonts de finançament que podem agrupar en dos grans blocs: el públic i el privat. Es procura un equilibri entre aportacions privades i subvencions públiques, amb la voluntat de no dependència excessiva de fons públics, per així conservar en tot moment el poder de decisió sobre on cal actuar.

En l'actualitat, Càritas és una entitat feminitzada, on més del 81% de les persones contractades són dones.



1.2 Compromís Institucional amb la Igualtat

Benvolgudes/ts,

Càritas Diocesana de Girona és una entitat que treballa per la justícia social, acompanyant dia a dia les persones en el seu procés de promoció i desenvolupament integral. Alhora treballem per impulsar canvis significatius en la nostra societat, de lluita contra les desigualtats, amb actitud activa i compromesa en l'exigència del reconeixement de la dignitat i drets de totes les persones. L'amor és el que fonament dels nostres valors, i entre aquests, posem la persona en el centre de la nostra acció. També en la nostra política de desenvolupament de persones, on la promoció de la igualtat dins la nostra entitat ha esdevingut un dels pilars principals. Així des de la institució fa temps que es treballa en diferents mesures per incloure aquesta mirada en la nostra política com les accions encaminades a fomentar la conciliació de la vida familiar i professional, per exemple.

En una societat com l'actual, la perspectiva de gènere és un element necessari, donada la manifestació pública del diferent paper de la dona tant en l'àmbit laboral com en l'àmbit familiar, provocat per una sèrie d'estereotips i rols de gènere. Càritas Diocesana de Girona vol mostrar el seu compromís en la defensa de la igualtat de gènere en tots els àmbits i vol promoure, de forma igualitaria, bones pràctiques que siguin motor de canvi tant a nivell intern com a nivell extern.

Aquest compromís queda explícit en l'impuls i suport de la comissió d'igualtat de l'entitat que vetllarà perquè es pugui avançar en aquesta igualtat d'oportunitats i queda reflectit en objectius estratègics ja aprovats com la implantació d'un nou pla d'igualtat a l'entitat o la millora i actualització del nostre protocol per l'abordament de l'assetjament sexual.

En una entitat com la nostra, integrada majoritàriament per dones, no tindria sentit que la perspectiva de gènere no fos un pilar vertebrador de la nostra activitat. I per aquest motiu, també volem manifestar el compromís a treballar perquè la cultura organitzativa inclogui aquesta perspectiva per tal que tot el que succeeixi a l'entitat aposti pel valor de l'equitat de gènere. La perspectiva de gènere permet trobar aquelles línies d'actuació i aquelles accions que eradiquin les desigualtats, i a Càritas Diocesana de Girona, la desigualtat no pot tenir cabuda.

Girona, gener 2021

1.3 Normativa aplicable

L'Institut Català de la Dona estableix com a normativa aplicable de referència en l'àmbit de la igualtat les tres següents:

- Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
- Decret 305/2016, de 18 d'octubre, de la Comissió Interdepartamental per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes i de la Comissió Tècnica Interdepartamental de la Igualtat Efectiva de Dones i Homes.
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes
A més, podem distingir entre les normes internacionals, les nacionals i les autonòmiques.

Dret Internacional

- Declaració Universal de Drets Humans, preàmbul i articles 7 i 23. Resolució de l'Assemblea General de Nacions Unides 217 A (III), de 10 de desembre de 1948.
- Conveni per a la Salvaguarda dels Drets Humans i de les Llibertats Fonamentals, articles 1 i 14, i protocols addicionals. Adoptat pel Consell d'Europa el 4 de novembre de 1950.
- ABC dels Drets de les Treballadores i la Igualtat de Gènere. Organització Internacional del Treball, 2008 [Segona edició].
- Conveni C100 sobre igualtat de remuneració d'homes i dones. Organització Internacional del Treball, 1951.
- Conveni C111 sobre la discriminació en l'ocupació. Organització Internacional del Treball, 1958.
- Convenció Internacional sobre l'Eliminació de totes les formes de Discriminació Racial. Resolució de l'Assemblea General de les Nacions Unides 2106 A (XX), de 21 de desembre de 1965.
- Pacte Internacional de Drets Civils i Polítics, articles 3 i 26. Organització de les Nacions Unides.
- Pacte Internacional de Drets Econòmics, Socials i Culturals, articles 2, 6 i 7. Resolució de l'Assemblea General de les Nacions Unides 2200 A (XXI), de 16 de desembre de 1966.
- Convenció Internacional sobre l'Eliminació de totes les formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW), article 3. Resolució de la Assemblea General de les Nacions Unides 48/104, de 20 de desembre de 1993.

Unió 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
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes
- Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere
- 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

- Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes
- Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball

Normativa catalana

- Estatut d'autonomia de Catalunya. Dins de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, es fan mencions específiques als drets de les dones. Tots ells han estat recollits per l'Institut Català de les Dones, sota el nom de Les Dones a l'Estatut.
- Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a eradicar la violència masclista
- Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació
- Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. Aprovada per unanimitat del Parlament de Catalunya, el text és fruit de la voluntat de tots els grups polítics i pretén ser un poderós instrument per eliminar les bretxes salarials i socials que encara separen ambdós sexes.
- 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. L'objectiu d'aquesta llei és desenvolupar i garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals (LGBTI) i evitar-los situacions de discriminació i violència, per a assegurar que a Catalunya es pugui viure la diversitat sexual i afectiva en plena llibertat.
- Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista. La finalitat d'aquesta llei és establir els mecanismes per contribuir a l'eradicació de la violència de gènere que pateixen les dones i reconèixer i avançar en garanties respecte al dret bàsic de les dones a viure sense cap manifestació d'aquesta violència.
- Protocol de Protecció de les Víctimes de Tràfic d'Éssers Humans a Catalunya

1.4 Glossari d'Igualtat

A continuació hem seleccionat una sèrie de conceptes que és important conèixer i tenir clars pel bon funcionament del Pla d'Igualtat.

A la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes es defineixen dos conceptes essencials a l'hora de parlar de gènere:

Equitat de gènere: la distribució justa dels drets, els beneficis, les obligacions, les oportunitats i els recursos sobre la base del reconeixement i el respecte de la diferència entre dones i homes en la societat.

Igualtat de gènere: la condició d'ésser iguals homes i dones en les possibilitats de desenvolupament personal i de presa de decisions, sense les limitacions imposades pels rols de gènere tradicionals, per la qual cosa els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i d'homes són igualment considerats, valorats i afavorits.

Per la seva banda, la Diputació de Girona en el seu Pla d'Igualtat, publicat el 15 de febrer de 2011 i modificat el 27 de novembre de 2018, defineix els següents conceptes:

Assetjament per raó de sexe: Qualsevol comportament no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona, amb motiu de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit atemptar contra la dignitat de les dones i crear-los un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu (art. 5 de la Llei 5/2008)

Assetjament sexual: Qualsevol comportament, verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una dona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest (art. 5 de la Llei 5/2008).

Discriminació directa per raó de sexe: Discriminació que es produeix quan una disposició, un criteri o una pràctica exclou explícitament un treballador o una treballadora per raó de sexe.

Exemple: la no contractació de dones embarassades o dones que preveuen tenir un fill en un període curt de temps.

Discriminació indirecta per raó de sexe: Discriminació que es produeix quan una disposició, un criteri o una pràctica de caràcter aparentment imparcial exclou implícitament un treballador o treballadora per raó de sexe.

Exemple: la dificultat de promoció professional de les dones a causa de

l'organització dels horaris de jornada de treball que sovint són incompatibles amb

les responsabilitats familiars assignades socialment a les dones.

Discriminació salarial: Trencament del principi d'igualtat entre les persones quant al salari rebut per la realització d'una mateixa feina. Les causes principals de la discriminació salarial envers les dones són la menor valoració dels llocs de treball, la classificació professional discriminatòria en relació amb el gènere i la configuració dels salaris i dels complements (directiva 2006/54/CE).

Equitat de gènere: Distribució justa dels drets, beneficis, obligacions, oportunitats i recursos entre les persones a partir del reconeixement i el respecte de la diferència entre dones i homes a la societat.

Estereotip de gènere: Conjunt de clixés, concepcions, opinions o imatges generalment simplistes que uniformen les persones i adjudiquen característiques, capacitats i comportaments determinats i diferenciats a les dones i als homes.

Exemple: es diu que els homes són valents, decidits, desafiants, dinàmics, racionals, francs, etc. i que les dones són submises, sensibles, passives, tendres pacients, bondadoses, etc.

Pla d'igualtat: Conjunt ordenat de mesures adoptades després de la realització d'una diagnosi, que tendeixen a aconseguir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'empresa, i a evitar, d'aquesta manera, qualsevol discriminació per raó de sexe.

Perspectiva de gènere: Presa en consideració de les diferències socioculturals entre les dones i els homes en una activitat o àmbit per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, que tenen en compte la manera com les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten les dones. La perspectiva de gènere permet visualitzar les dones i els homes en la seva dimensió biològica, social i cultural, i trobar línies d'acció per a la solució de desigualtats.

Finalment, al document *Recull de Termes Dones i Treball* realitzat pel Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya trobem les següents definicions:

Bretxa salarial: Diferència entre el salari mitjà dels homes i de les dones.

Conciliació de la vida personal i laboral: Possibilitat d'una persona de fer compatibles l'espai personal amb el familiar, el laboral i el social, i de poder desenvolupar-se en diferents àmbits.

Feminisme: Moviment social que denuncia la desigualtat social de gènere i exigeix canvis polítics i socials en els hàbits relacionals entre els sexes perquè les dones puguin desenvolupar-se plenament a la societat.

Gènere: Construcció social i cultural basada en les diferències biològiques entre els sexes que assigna diferents característiques emocionals, intel·lectuals i comportamentals a dones i homes, variables segons la societat i l'època històrica. A partir d'aquestes diferències biològiques, el gènere configura les relacions socials i de poder entre homes i dones.

Igualtat d'oportunitats entre dones i homes: Condició de ser iguals dones i homes en l'àmbit laboral, social, cultural, econòmic i polític, sense que actituds i estereotips sexistes limitin les seves possibilitats.

Sexe: Conjunt de les diferències físiques, biològiques i anatòmiques que divideixen els individus d'una espècie en mascles i femelles.

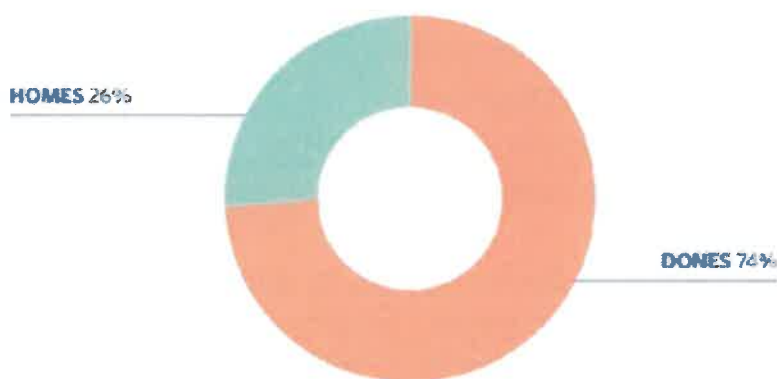
Sexisme: Actitud basada en una sèrie de creences que legitimen l'hegemonia dels homes sobre les dones.

1.5 La Igualtat al Tercer Sector

En l'anuari el Tercer Sector amb perspectiva de gènere, realitzat per l'Observatori del tercer Sector, en col·laboració amb La Confederació Empresarial del tercer Sector Social de Catalunya i Dones Directives i Professionals de l'Acció Social es mostra clarament un sector feminitzat, on les dones ocupen el 74% dels llocs de treball a l'any 2017.

GRÀFIC | Persones contractades en el Tercer Sector Social.

Font: Anuari de l'Ocupació del Tercer Sector Social de Catalunya 2017



Per tant, 3 de cada 4 persones contractades en el Tercer Sector Social són dones, mentre que al conjunt del mercat laboral català les dones es troben per sota del 50% de la contractació. La nostra entitat és una prova d'aquestes dades.

Càritas Diocesana Girona aplica el Conveni d'Acció Social de Catalunya. Si busquem les dades relatives a l'acció social amb infants, joves, famílies i d'altres col·lectius, trobem un gràfic menys descompensat, però encara amb força desigualtat, sent les dones un 65% del personal contractat



A la fase de diagnosi observarem si l'entitat es troba alineada amb aquests números o, en canvi, es troba en una situació diferent al respecte.

1.6 El Pla d'Igualtat i els Objectius de Desenvolupament Sostenible

El 25 de setembre de 2015, els principals líders mundials van adoptar un conjunt d'objectius globals per eradicar la pobresa, protegir el planeta i assegurar la prosperitat per a tots com a part d'una nova agenda de desenvolupament sostenible. Aquest acord inclou 17 objectius entre els quals, alguns, tenen relació amb la igualtat de gènere. En concret els següents:



- Objectiu 3: Salut i benestar
- Objectiu 4: Educació de qualitat
- Objectiu 5: Igualtat de gènere
- Objectiu 10: Reducció de les desigualtats
- Objectiu 16: Pau, Justícia i institucions sòlides.

Evidentment, el més explícit és l'objectiu 5: Igualtat de gènere. Aquest Pla d'Igualtat serà una eina essencial pel treball i l'assoliment a Càritas Diocesana Girona d'aquest objectiu. Les metes d'aquest objectiu 5, establertes per la ONU son:

5.1 Posar fi a totes les formes de discriminació contra totes les dones i les nenes a tot el món

5.2 Eliminar totes les formes de violència contra totes les dones i les nenes en els àmbits públic i privat, incloses la tracta i l'explotació sexual i altres tipus d'explotació

5.3 Eliminar totes les pràctiques nocives, com el matrimoni infantil, precoç i forçat i la mutilació genital femenina

5.4 Reconèixer i valorar les cures i el treball domèstic no remunerats mitjançant serveis públics, infraestructures i polítiques de protecció social, i promovent la responsabilitat compartida a la llar i la família, segons procedeixi en cada país

5.5 Assegurar la participació plena i efectiva de les dones i la igualtat d'oportunitats de lideratge a tots els nivells decisoris en la vida política, econòmica i pública

5.6 Assegurar l'accés universal a la salut sexual i reproductiva i els drets reproductius segons l'acordat de conformitat amb el Programa d'Acció de la Conferència Internacional sobre la Població i el Desenvolupament, la Plataforma d'Acció de Beijing i els documents finals de les seves conferències de examen

5a Emprendre reformes que atorguin a les dones igualtat de drets als recursos econòmics, així com accés a la propietat i a el control de la terra i altres tipus de béns, els serveis financers, l'herència i els recursos naturals, de conformitat amb les lleis nacionals

5.b Millorar l'ús de la tecnologia instrumental, en particular la tecnologia de la informació i les comunicacions, per promoure l'apoderament de les dones

5.c Aprovar i enfortir polítiques encertades i lleis aplicables per promoure la igualtat de gènere i l'apoderament de totes les dones i les nenes a tots els nivells

A més, la ONU també ha desenvolupat uns objectius específics en relació a la pandèmia de COVID-19 que es resumeixen en cinc punts:

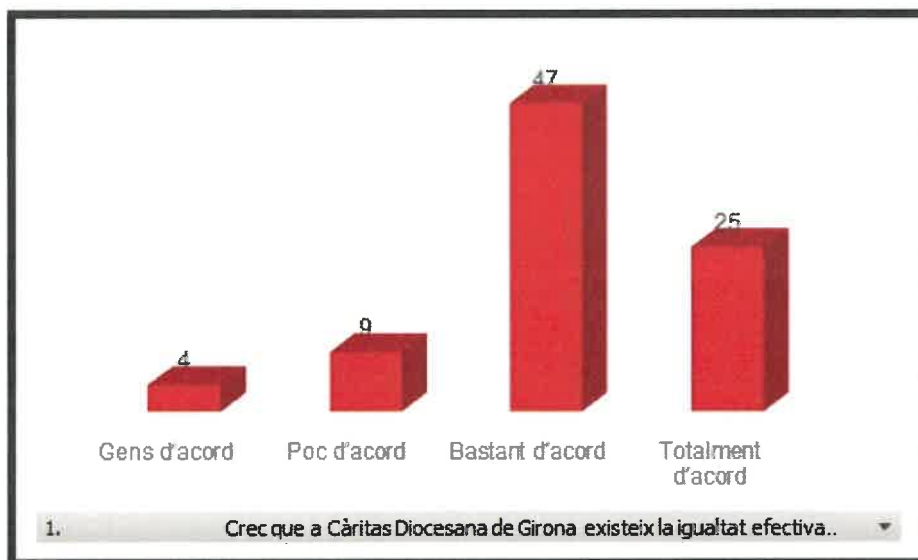
- Mitigar i reduir la violència de gènere, inclosa la violència domèstica.
- Promoure que la protecció social i els paquets d'estímul econòmic serveixin a les dones i les nenes.
- Fomentar que les persones donin suport i practiquin el repartiment equitatiu de la feina de cures.
- Promoure que les dones i les nenes liderin i participin en la planificació i la presa de decisions de la resposta a la COVID-19.
- Garantir que les dades i mecanismes de coordinació incloguin la perspectiva de gènere.

2. Realització de la diagnosi i anàlisi

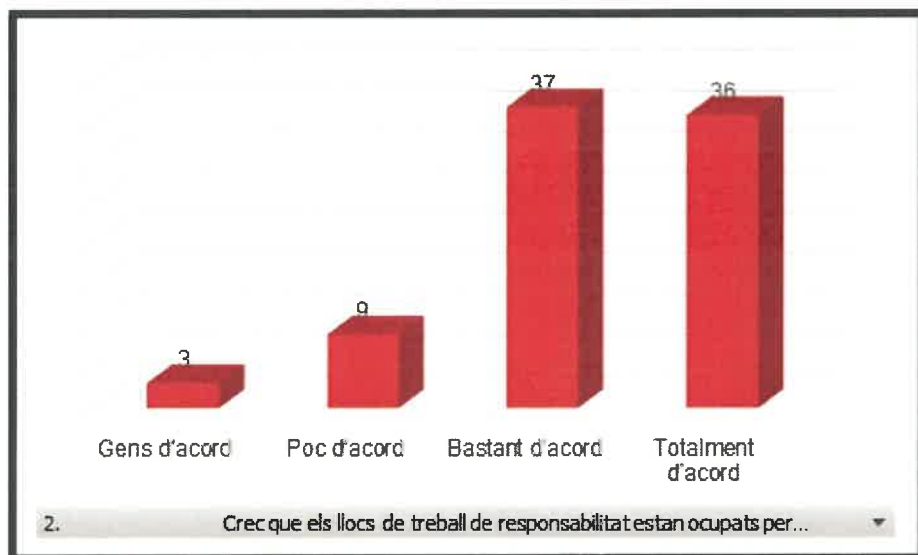
2.1 Diagnosi Qualitativa

L'enquesta per a realitzar la diagnosi qualitativa es va realitzar a tot el personal de l'entitat el mes de maig de 2021. A la mateixa van respondre 85 persones, el que significa un 60.7% del personal. Els resultats a les diferents preguntes que es van realitzar van ser els que s'adjunten a continuació.

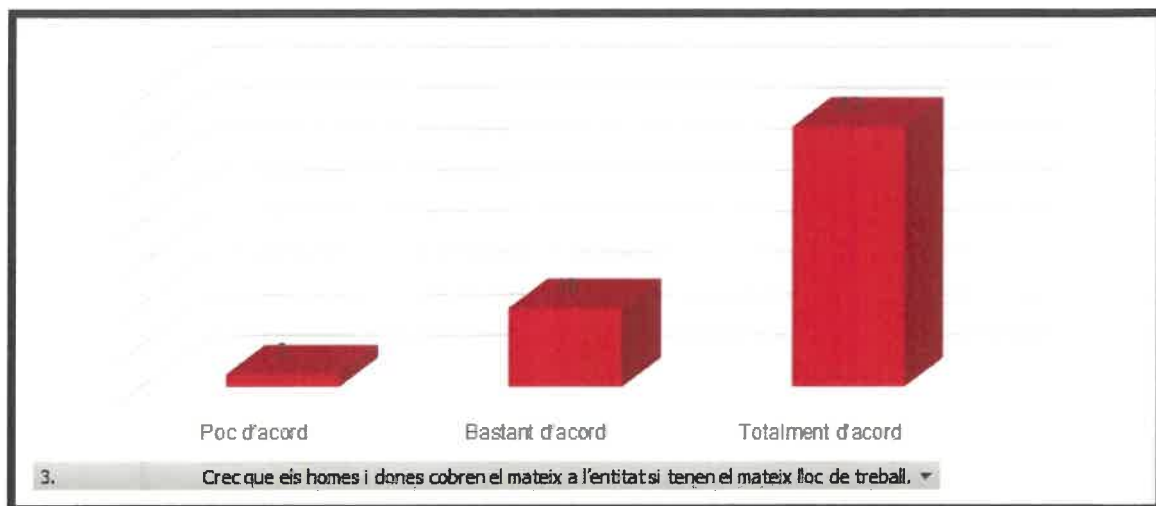
Crec que a Càritas Diocesana de Girona existeix la igualtat efectiva entre homes i dones



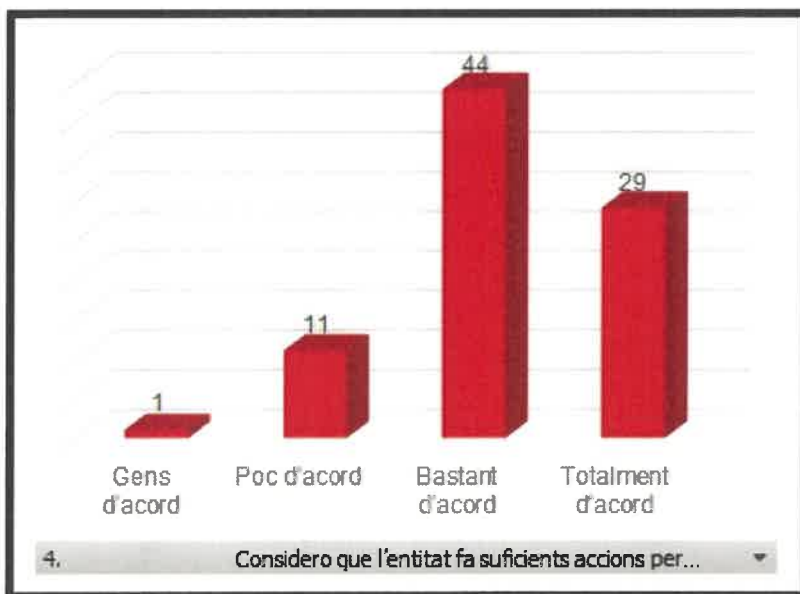
Crec que els llocs de treball de responsabilitat estan ocupats per dones i homes en funció de les seves habilitats i la seva formació, no del seu sexe



Crec que els homes i dones cobren el mateix a l'entitat si tenen el mateix lloc de treball

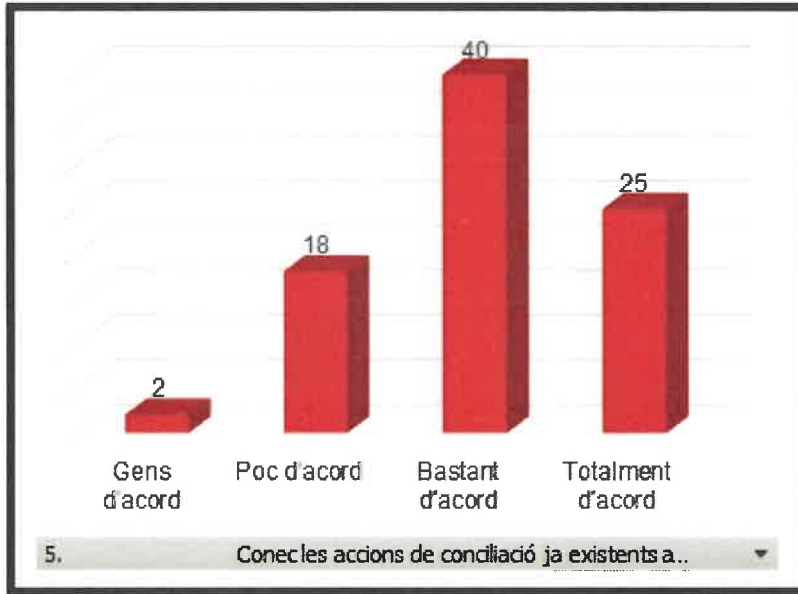


Considero que l'entitat fa suficients accions per conciliar la vida laboral i familiar

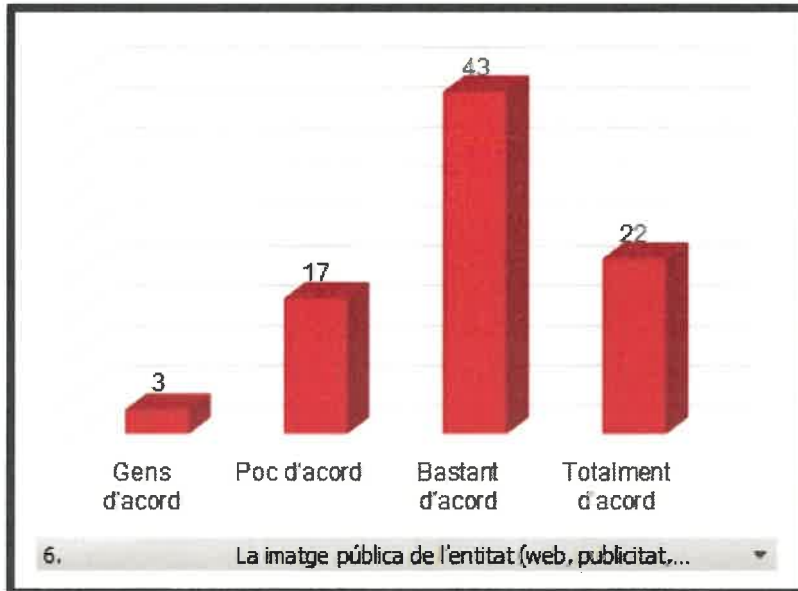


[Handwritten signatures and notes in blue ink on the left margin]

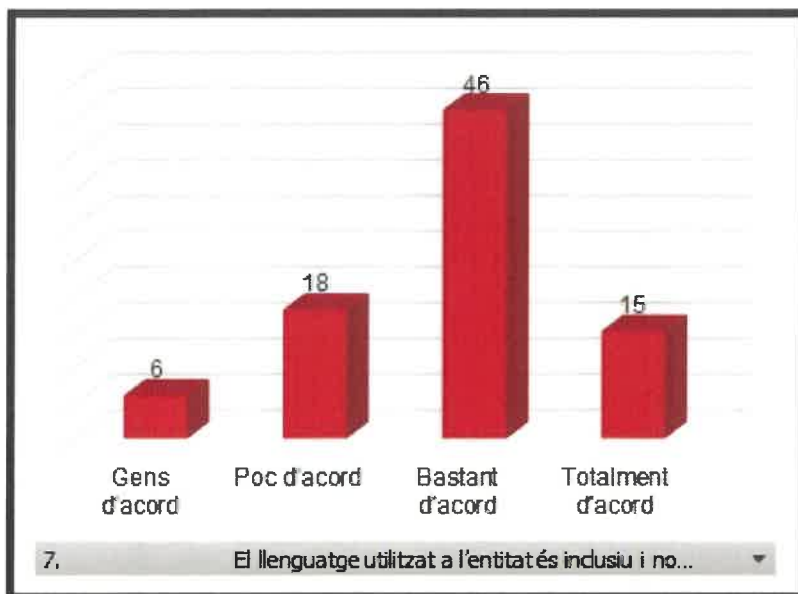
Conec les accions de conciliació ja existents a l'entitat



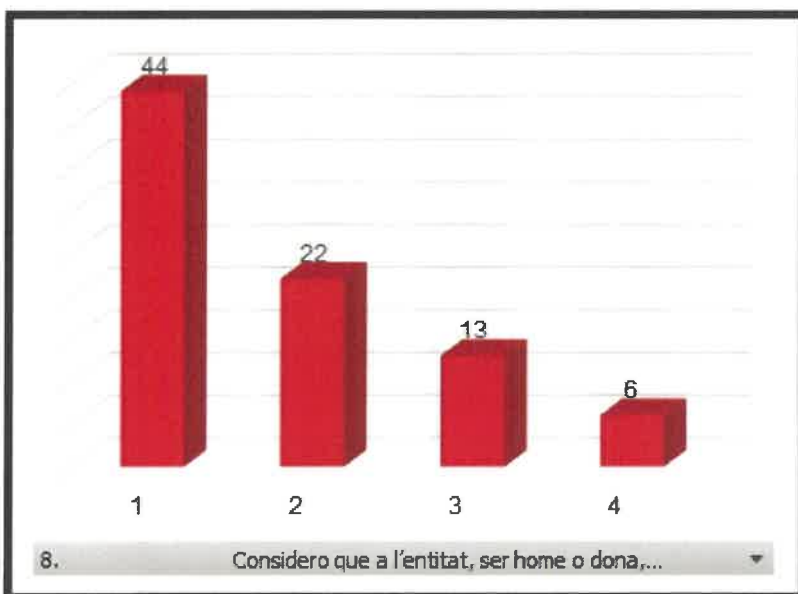
La imatge pública de l'entitat (web, publicitat, memòria...) té en compte la igualtat



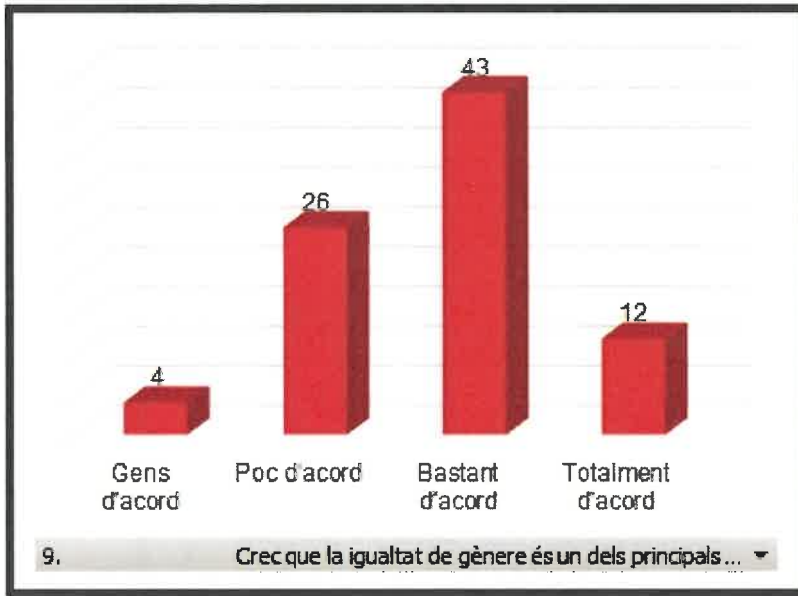
El llenguatge utilitzat a l'entitat és inclusiu i no sexista (no s'utilitzen masculins genèrics, s'inclouen formes inclusives, etc.)



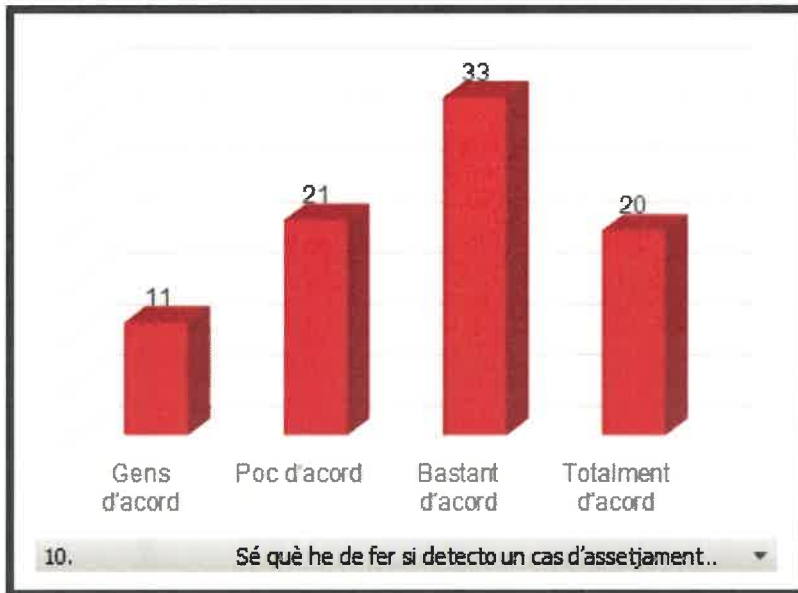
Considero que a l'entitat, ser home o dona, condiona i dificulta la promoció interna



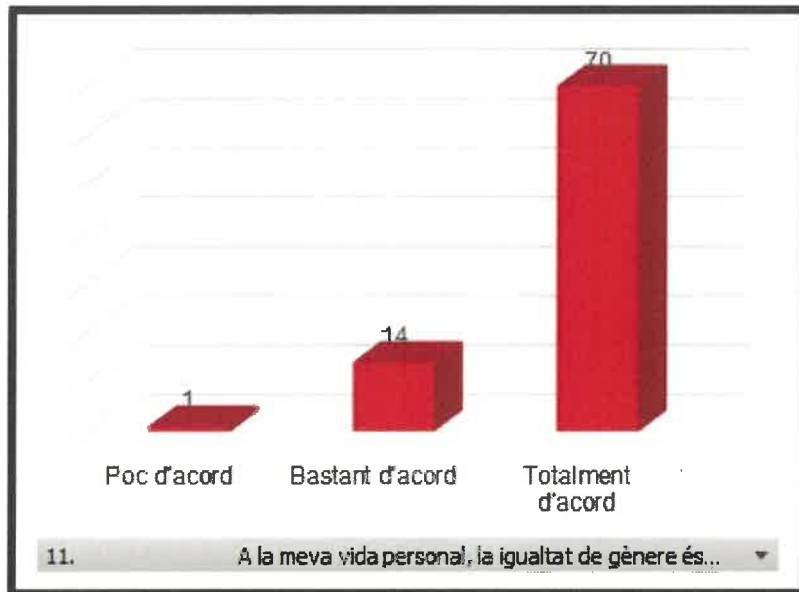
Crec que la igualtat de gènere és un dels principals valors de l'entitat



Sé què he de fer si detecto un cas d'assetjament sexual a l'entitat



A la meua vida personal, la igualtat de gènere és un valor molt important



Anàlisi de la diagnosi qualitativa

A continuació procedirem a destacar alguns punts extrets d'aquesta enquesta i, per tant, de l'opinió del personal de l'entitat:

- El 84.7% de les persones que han donat resposta creuen que a l'entitat existeix la igualtat efectiva entre dones i homes. Aquesta dada contrasta amb el fet que al preguntar si la Igualtat és un dels valors de l'entitat només el 64% està molt o bastant d'acord. Per tant hem de treballar ens transmetre la Igualtat com un altre valor implícit de l'entitat.
- Respecte als llocs de responsabilitat, el 85.8% de persones creuen que estan ocupats sense biaix de gènere. Aquesta dada es matisa després en els comentaris oberts.
- Als salaris no hi ha dubte. El 96.4% de la plantilla creu que dones i homes cobren el mateix si tenen el mateix lloc de treball.
- La conciliació també està força ben vista i les mesures, en general, es coneixen.
- Respecte a la imatge pública de l'entitat, el 23.5% de les persones creuen que no es dona una imatge d'igualtat. Aquest tema s'ha de treballar. El mateix es manifesta respecte al llenguatge utilitzat.
- En canvi, majoritàriament no es creu que ser home o dona condicioni la promoció interna. El 77,6% de persones enquestades així ho manifesta.

- Un fet preocupant i que s'ha de treballar és que el 37% de persones manifesta no saber què fer en cas de veure un cas d'assetjament sexual o per raó de sexe.

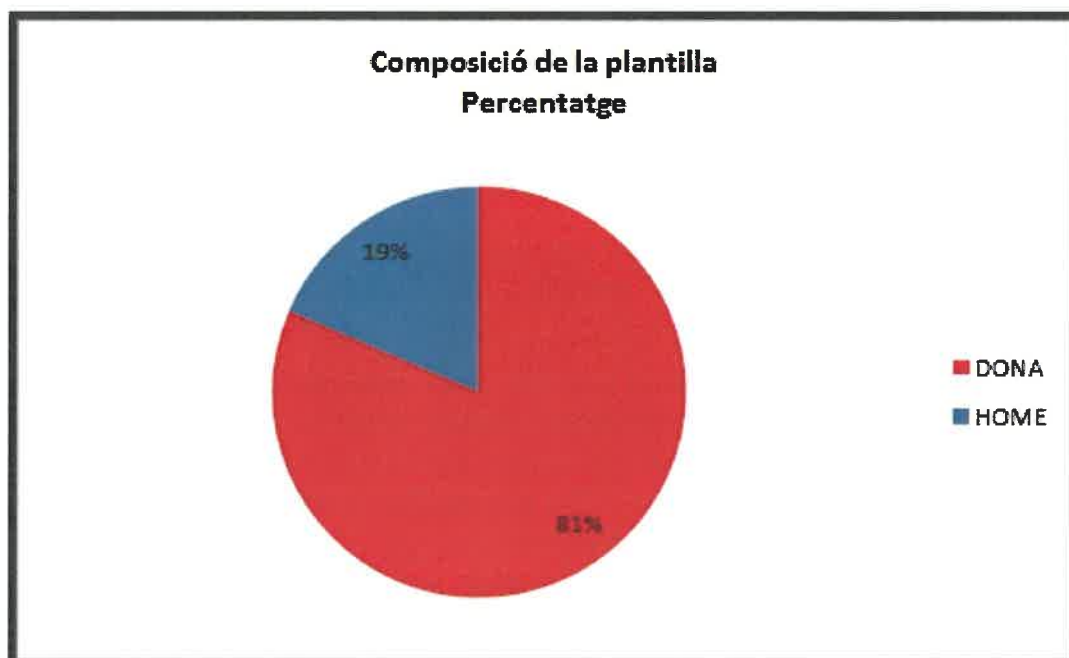
2.2 Diagnosi Quantitativa

(*) Inclou anàlisi a cada apartat

Aquestes dades s'han obtingut de la situació de la plantilla de l'entitat al mes de maig de 2021, moment en què es realitza aquesta diagnosi quantitativa, després d'haver realitzat la qualitativa.

Composició de la Plantilla

Núm. dones i homes	Núm. per Sexe
DONA	114
HOME	26
Total general	140



Com ja es preveia i es manifestava als primers apartats d'aquest Pla d'Igualtat, ens trobem davant una entitat clarament feminitzada. El número de dones a la mateixa és d'un 81%, superior inclús al 74% que manifestava l'estudi de l'Observatori del Tercer Sector que hem pres com a referència. Això fa que haguem de posar especial cura en aspectes com la distribució de la plantilla per càrrecs o les mesures de conciliació existents o fruit d'aquest propi pla, entre altres coses.

Estudiant les dades per edat, les dones tenen una edat mitjana més baixa que els homes.

Sexe	Mitjana Edat
DONA	39,8
HOME	46,2
Total general	41,0

Procés de selecció i contractació

Darrers4anys	4anys
Núm. Contractacions	per Sexe
DONA	81
HOME	16
Total general	97

Darrers4anys	4anys
Núm. Contractacions	Per Sexe i any
DONA	81
1anys	14
2anys	25
3anys	22
4anys	20
HOME	16
1anys	4
2anys	7
3anys	3
4anys	2
Total general	97

Les contractacions en els darrers quatre anys mostren la feminització del sector i, per tant, de l'entitat. Per aquest motiu, més del 80% de persones contractades son dones, seguint també la línia del sector.

Darrers4anys	4anys
Per Sexe i Departament	Per Sexe
Núm. Contractacions	DONA HOME
ACCIÓ SOCIAL	76 15
ADMINISTRACIÓ	3 1
DESENVOLUPAMENT INSTITUCIÓ	2
Total general	81 16

Aquestes contractacions es concentren en l'atenció directa i, per tant en l'Acció Social. Per aquest fet l'entitat no té cap motiu per fer una discriminació positiva per a la contractació de dones, sinó que ha de concentrar els seus esforços en les condicions laborals i salarials de les mateixes, així com en els llocs que ocupen a l'organització. En aquest darrer sentit, val la pena ressaltar que als darrers quatre anys s'han contractat 9 persones en llocs de comandament, i d'aquestes 9, 8 eren dones, tal i com es posa de manifest en el següent gràfic.

Darrers 4 anys	4 anys	
Per Sexe i Grup. prof.		
Núm. Contractacions	DONA	HOME
B. COMANDAMENT	8	1
C. PERSONAL TÈCNIC	71	11
D. PERSONAL ADMINISTRATIU	1	
F. ALTRES		1
E. PERSONAL OPERARI	1	3
Total general	81	16

Classificació professional

En aquest àmbit es posa de manifest que l'entitat no està només feminitzada a nivell general, sinó també en els seus llocs de comandament.

Núm. dones i homes		
Grup Professional	DONA	HOME
A. DIRECCIÓ	1	1
B. COMANDAMENT	18	5
C. PERSONAL TÈCNIC	90	16
F. ALTRES	2	1
E. PERSONAL OPERARI	2	3
D. PERSONAL ADMINISTRATIU	1	
Total general	114	26

Mentre que a direcció hi ha un home i una dona, en llocs de comandament hi ha 18 dones i 5 homes.

Pel que fa a la divisió per llocs de treball concrets, les dades no ofereixen res més destacable, ja que la distribució es correspon a la confecció general de l'entitat.

LLOC DE TREBALL	↓1 DONA	HOME
ADMINISTRACIÓ	5	1
ADVOCADA I TÈCNICA PROJECTES	1	
ADVOCAT/DA	3	2
AUXILIAR RECEPCIÓ	1	
CAP DE PROGRAMA	12	1
COMUNICACIÓ	1	
COORDINADOR I EDUCADOR	1	
COORDINADOR/A	1	1
COORDINADORA I EDUCADORA	5	
DOCUMENTACIÓ	1	
EDUCADOR/A PROGRAMES	44	6
EDUCADORA	1	
EDUCADORA/PSICÒLOGA PROGRAMES	1	
ENCARREGAT CDA		1
FORMADOR		1
INTEGRADOR/A PROGRAMES	2	1
MOSSO ALIMENTS		1
MOSSO CDA		2
NETEJADORA	1	
ORIENTADOR/A LABORAL	6	3
PSICÒLOGA	2	
RECEPCIÓ	3	
RESPONSABLE ÀREA	5	2
RESPONSABLE QUALITAT	1	
SECRETARI GENERAL		1
SERVEI DOCUMENTACIÓ	1	
SOM REFUGI - INTEGRADORA	1	
SOM REFUGI- EDUCADOR/A	8	
SOM REFUGI- INTEGRADOR/A	1	2
TÈCNIC/A SUPORT	3	1
TÈCNICA FORMACIÓ	1	
TÈCNICA SUBVENCIONS	1	
TREBALLADORA SOCIAL	1	
Total general	114	26

Formació

Persones Formades:

- 2020: 76 dones i 10 homes
- 2021: 112 dones i 15 homes

Promoció professional

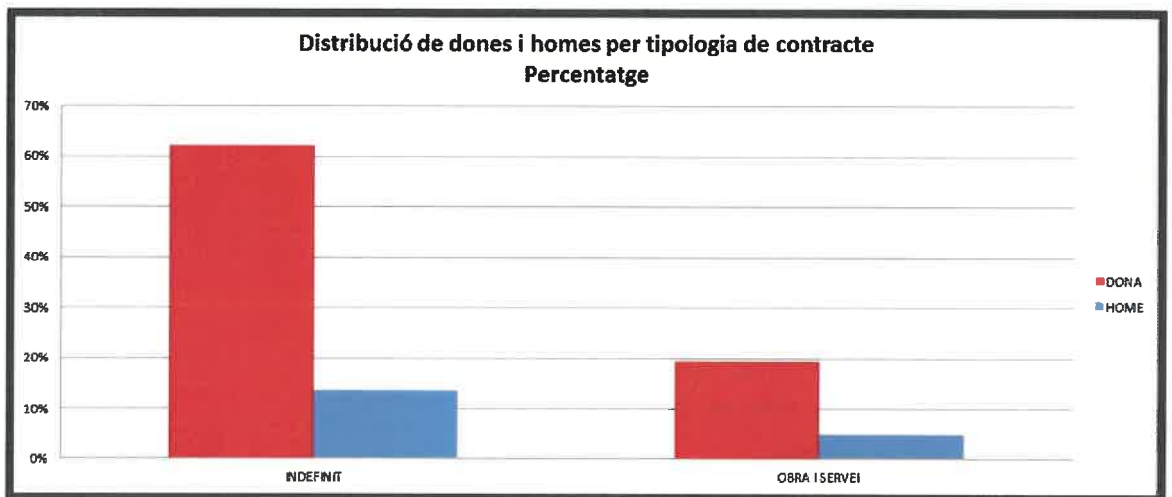
En la major part de la plantilla és molt complicada la promoció professional interna, ja que els llocs de treball majoritaris, com Educador/a tenen unes característiques molt específiques.

No s'han calculat quantes promocions internes s'han realitzat en els últims anys però sí manifesta que aquestes s'ofereixen sense cap tipus de discriminació i de manera oberta tant a homes com a dones.

Condicions de Treball

Tipus Contracte	<input checked="" type="checkbox"/> DONA	HOME
INDEFINIT	62%	14%
OBRA I SERVEI	19%	5%
Total general	81%	19%

Com es pot comprovar, l'entitat aposta clarament per la contractació indefinida, essent el 76% de la seva plantilla fixa.



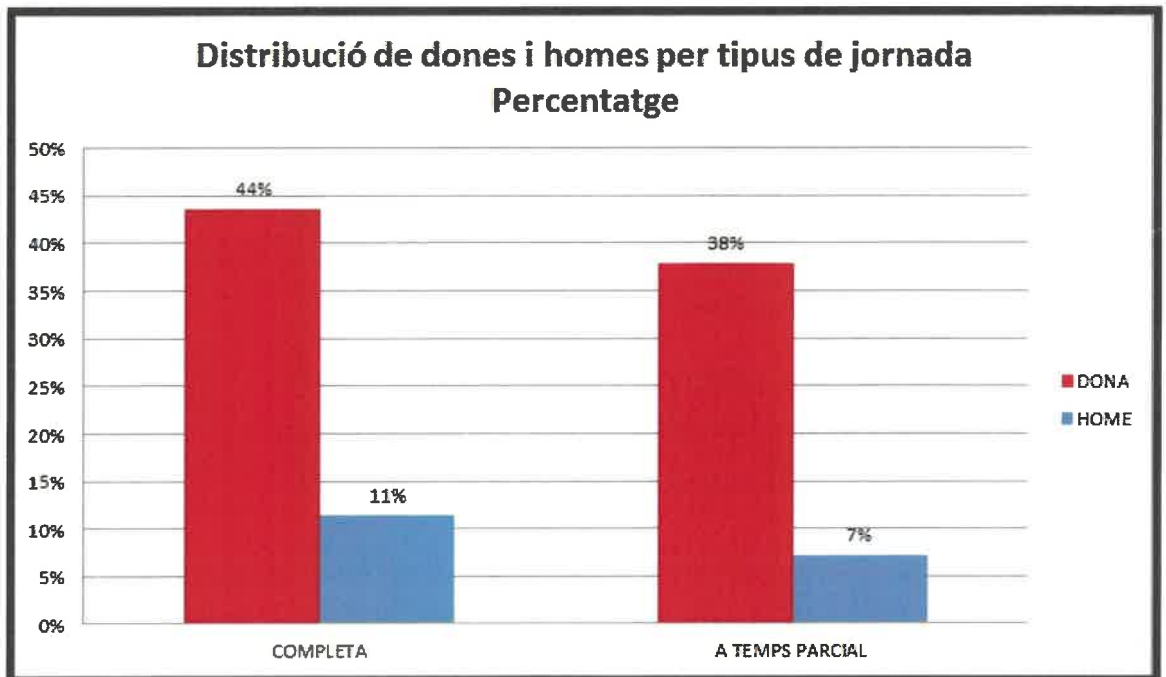
La proporció entre dones i homes indefinides/ts respecte al seu sexe és pràcticament calcada, ja que el 76% de les dones són indefinides, mentre que als homes baixa al 71%, sent en tot cas una molt bona dada.

Tipus Contracte	DONA	
	<input type="checkbox"/> Dones	% del total
INDEFINIT	87	76%
OBRA I SERVEI	27	24%
Total general	114	100%

Tipus Contracte	HOME	
	<input type="checkbox"/> Homes	% del total
INDEFINIT	19	73%
OBRA I SERVEI	7	27%
Total general	26	100%

Pel que fa a la jornada, i en contra del que succeeix al sector, Càritas Diocesana Girona aposta per les jornades completes.

Tipus Jornada	DONA		HOME	
	<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	
COMPLETA		61		16
A TEMPS PARCIAL		53		10
Total general		114		26



Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

Les bones dades i la responsabilitat respecte a proporcionar al seu personal unes bones condicions laborals s'acaben de posar de manifest en la tendència a la Jornada Continuada. El 60% de la plantilla es troba en aquesta situació que, sense cap dubte, afavoreix la conciliació.

Jornada/Horaris	DONA	HOME
JORNADA CONTINUADA	59%	11%
JORNADA PARTIDA	5%	4%
TORNS ROTATIUS	9%	1%
TORN MATÍ	4%	1%
TORN TARDA	6%	1%
Total general	81%	19%

A més l'entitat compta amb una sèrie de mesures de conciliació prèvies com l'increment de permisos o dies de vacances que afecten a tota la plantilla i que es troben recollits a l'apartat d'accions d'aquest mateix Pla d'Igualtat.

Infrarepresentació femenina

Aquestes dades ja s'han presentat al punt de classificació professional, posant de manifest que, en línies generals no hi ha infrarepresentació femenina als llocs de comandament.

% de dones i homes	DONA	HOME
Grup Professional	DONA	HOME
A. DIRECCIÓ	0,7%	0,7%
B. COMANDAMENT	12,9%	3,6%
C. PERSONAL TÈCNIC	64,3%	11,4%
F. ALTRES	1,4%	0,7%
E. PERSONAL OPERARI	1,4%	2,1%
D. PERSONAL ADMINISTRATIU	0,7%	0,0%
Total general	81,4%	18,6%

Per tant, la infrarepresentació femenina no és un problema general a l'entitat però sí que ho és en els casos concrets que s'han manifestat tant a la diagnosi qualitativa com a la diagnosi quantitativa i a les mateixes propostes i suggeriments del personal treballador.

Retribucions

Independentment de l'auditoria retributiva que inclourà aquest Pla d'Igualtat, segons el que manifesta el RD 902/2020 es presenten algunes dades al respecte.

Per sexe	Mitjana Retribucions totals
DONA	20.444,62 €
HOME	19.739,06 €
Total general	20.313,59 €

Això suposa una Bretxa Salarial Total d'un -3.57%, és a dir, que és favorable a les dones en aquest percentatge.

Si fem el càlcul de la Bretxa Salarial per hora, aquesta ens ofereix la magnífica dada d'un -0.90%.

Per sexe	Mitjana Per Hora
DONA	14,31 €
HOME	14,19 €
Total general	14,29 €

Pel que fa a les mitjanes per grup professional, en la major part de grups, i com era de preveure, els resultats són favorables a les dones.

Grup Professional	Bretxa salarial.		Mitjanes de retribucions totals anuals per grup professional
	DONA	HOME	
A. DIRECCIÓ	33.856,72	30.536,55	-10,87%
B. COMANDAMENT	28.049,05	28.874,11	2,86%
C. PERSONAL TÈCNIC	19.193,61	17.471,69	-9,86%
E. PERSONAL OPERARI	11.625,30	13.763,27	15,53%
F. ALTRES	11.039,16		
Total general	20.444,62	19.739,06	-3,57%

I pel que respecta a llocs de treball, els que són comparables, succeeix el mateix.

Lloc de treball	Bretxa salarial.		Mitjanes retribucions totals anuals per lloc de treball
	<input checked="" type="checkbox"/> DONA	HOME	
ADMINISTRACIÓ	25.045,87 €	27.015,69 €	7,29%
ADVOCADA I TÈCNICA PROJECT	23.748,00 €		
ADVOCAT/DA	15.989,52 €	12.766,38 €	-25,25%
AUXILIAR RECEPCIÓ	15.233,28 €		
CAP DE PROGRAMA	29.290,85 €	29.026,55 €	-0,91%
COMUNICACIÓ	21.602,04 €		
COORDINADOR/A	18.052,77 €	15.091,50 €	-19,62%
COORDINADOR/A I EDUCADOR,	22.697,60 €		
DOCUMENTACIÓ	19.107,36 €		
EDUCADOR/A PROGRAMES	18.151,72 €	15.520,92 €	-16,95%
EDUCADORA	12.578,64 €		
EDUCADORA/PSICÒLOGA PROG	17.623,08 €		
ENCARREGAT CDA		19.085,16 €	
FORMADOR		25.662,06 €	
INTEGRADOR/A PROGRAMES	12.505,89 €	5.022,96 €	-148,97%
MOSSO ALIMENTS		10.823,28 €	
MOSSO CDA		15.233,27 €	
NETEJADORA	8.017,32 €		
ORIENTADOR/A LABORAL	17.676,68 €	24.127,40 €	26,74%
PSICÒLOGA	12.221,40 €		
RECEPCIÓ	13.043,64 €		
RESPONSABLE ÀREA	30.091,02 €	30.656,32 €	1,84%
RESPONSABLE QUALITAT	20.177,01 €		
SECRETARI GENERAL		30.536,55 €	
SERVEI DOCUMENTACIÓ	19.107,36 €		
SOM REFUGI - INTEGRADORA	20.558,28 €		
SOM REFUGI- EDUCADOR/A	25.157,16 €		
SOM REFUGI- INTEGRADOR/A	20.558,28 €	20.558,28 €	
TÈCNIC/A SUPORT	19.699,70 €	27.015,69 €	
TÈCNICA FORMACIÓ	19.895,40 €		
TÈCNICA SUBVENCIONS	18.052,64 €		
TREBALLADORA SOCIAL	11.369,17 €		
Total general	20.444,62 €	19.739,06 €	

Prevençió de l'assetjament sexual i per raó de sexe

L'entitat no té dades respecte a l'assetjament sexual –no consta cap cas- però té el propòsit ferm d'actualitzar, dins aquest Pla d'Igualtat, un protocol per fer front a l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Al Primer Pla d'Igualtat de Càritas es manifesta que "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".

~~Refus~~

~~Refus~~

~~Refus~~

~~Refus~~

~~Refus~~

Refus

~~Refus~~

Refus

3. Objectius del Pla d'Igualtat

Un cop analitzada la diagnosi punt per punt, podem extreure com a objectius principals e imprescindibles del Pla d'Igualtat, i per tant, susceptibles de realitzar accions relacionats amb els mateixos:

1. Integrar la perspectiva de gènere a l'entitat de manera transversal, arribant a tots a àmbits com el llenguatge o la comunicació. Per aquest fet seran necessàries accions de formació i informació.
2. Mantenir les dades d'igualtat retributiva que s'observen a la diagnosi i fomentar accions d'avaluació i seguiment perquè així sigui.
3. Vetllar per la paritat efectiva als llocs de treball de màxima responsabilitat.
4. Mantenir i fomentar les accions de conciliació de la vida familiar i laboral de les persones que integren l'entitat.
5. Revisar el Protocol enfront l'assetjament sexual i per raó de sexe, informar a la plantilla, i formar-la si és necessari en aquest aspecte perquè totes les persones de l'entitat coneguin què han de fer davant un cas d'aquest tipus.

4. Accions del Pla d'Igualtat

Arriba el moment de convertir les diferents diagnosi realitzades en accions concretes que compleixen els objectius marcats.

L'article 45 de la Llei orgànica d'Igualtat obliga a les entitats no només a respectar la igualtat de tracte sinó a prendre les mesures necessàries per fomentar-la. Això requereix, definir les mesures, cosa que farem a continuació, relacionant-les de manera directa amb cadascun dels objectius fruit de la diagnosi i també la implantació de les mateixes. Això requerirà de la confecció de un calendari o cronograma genèric que especifiqui de manera clara i concisa quan es posarà en marxa cadascuna de les mesures definides.

La implantació d'aquests objectius, el seu seguiment i l'avaluació dels resultats dels mateixos són elements essencials per la legitimació de la Comissió d'Igualtat. Per aquest motiu, i per no repetir-ho a cada mesura, la Comissió d'Igualtat serà l'encarregada directa de posar en marxa aquestes accions.

Pel que fa a l'avaluació, la mateixa serà realitzada també per la Comissió d'Igualtat amb reunions específiques a les que s'aixecarà acta. Aquesta avaluació es realitzarà en una de les reunions periòdiques establertes al funcionament de la comissió. En el cas que es trobi una acció que no funciona o no ha obtingut els resultats desitjables, la Comissió proposarà les millores corresponents a la mateixa o, fins i tot, la seva substitució per una altra.

Nom de l'Acció	01. Sistema de Càmput de Vacances
Personal beneficiari de la mesura	Tot el personal de l'entitat
Descripció de la mesura	S'acorda mantenir 22 dies laborables de vacances, 2 ponts i 3 dies de lliure disposició. Les persones amb 4 anys d'antiguitat, disposaran d'un dia més de lliure disposició, i les persones amb 5 o més anys d'antiguitat a l'entitat, disposaran de fins a 5 dies de lliure disposició.
Cost directe per a l'entitat	El dels dies de treball de les persones beneficiàries
Àmbit Temporal	Tota la vigència del Pla d'Igualtat
Inici de la mesura	Ja iniciada
Origen de la mesura	Negociació col·lectiva prèvia a la realització del Pla d'Igualtat
	Objectiu 4 del Pla d'Igualtat
Avaluació	Indicador SI/NO Persones afectades

Nom de l'Acció	02. Revisió del Protocol contra l'Assetjament Sexual
Personal beneficiari de la mesura	Tot el personal de l'entitat
Descripció de la mesura	Revisió el protocol contra l'Assetjament Sexual realitzat al Febrer de 2017 i actualització. El protocol d'inclou a l'annex d'aquest pla
Cost directe per a l'entitat	0 €
Àmbit Temporal	Tota la vigència del Pla d'Igualtat
Inici de la mesura	Realització: 2 mesos a partir de l'entrada en vigor del pla d'igualtat Implantació: màxim 3 mesos després de l'entrada en vigor del pla d'igualtat
Origen de la mesura	Pla d'Igualtat. Objectiu 5
Avaluació	Indicador SI/NO Acta canvis realitzats

Nom de l'Acció	03. Unió de l'entitat a l'Acord sobre l'ús no sexista de la llengua
Personal beneficiari de la mesura	Tot el personal de l'entitat
Descripció de la mesura	Emissió d'un comunicat públic on l'entitat manifesta la unió a l'Acord sobre l'Ús no Sexista de la Llengua signat el 7 d'octubre de 2010 a petició del GELA (Grup d'Estudis de Llengües Amenaçades) El comunicat s'inclou a l'Annex d'aquest Pla d'Igualtat
Cost directe per a l'entitat	0 €
Àmbit Temporal	Tota la vigència del Pla d'Igualtat
Inici de la mesura	En un màxim de tres mesos després de l'entrada en vigor del pla d'igualtat
Origen de la mesura	Pla d'Igualtat. Objectiu 1
Avaluació	Indicador SI/NO Declaració pública

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Nom de l'Acció	04. Revisar la guia d'ús Igualitari del Llenguatge
Personal beneficiari de la mesura	Tot el personal de l'entitat
Descripció de la mesura	Revisar la guia de llenguatge inclusiu que ja existeix a l'entitat i que s'inclou a l'Annex d'aquest Pla d'Igualtat
Cost directe per a l'entitat	0 €
Àmbit Temporal	Tota la vigència del Pla d'Igualtat
Inici de la mesura	La revisió és realitzarà abans dels 6 mesos a comptar des de l'entrada en vigor del Pla d'Igualtat
Origen de la mesura	Pla d'Igualtat. Objectiu 1
Avaluació	Indicador SI/NO Acta de canvis realitzats







Nom de l'Acció	05. Donar a conèixer el Protocol d'Assetjament sexual i la Guia Ús igualitari del Llenguatge a totes les persones que formen part de l'entitat
Personal beneficiari de la mesura	Tot el personal i les persones voluntàries de l'entitat
Descripció de la mesura	Difondre el Protocol d'Assetjament Sexual i la Guia ús del Llenguatge al personal mitjançant el Magazín Més Personal (eina de comunicació interna de l'entitat) i a una reunió de personal. A les persones voluntàries mitjançant la Circular de Direcció i al Butlletí de Voluntariat.
Cost directe per a l'entitat	0 €
Àmbit Temporal	Primer mes de vigència del pla.
Inici de la mesura	Màxim un mes després de l'aprovació d'ambdós documents
Origen de la mesura	Pla d'Igualtat. Objectiu 1
Avaluació	Indicador SI/NO Accions de comunicació realitzades

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Nom de l'Acció	06. Formació específica per la implementació del protocol d'assetjament sexual
Personal beneficiari de la mesura	Tot el personal
Descripció de la mesura	Formació específica sobre el Protocol d'Assetjament Sexual als membres de l'equip directiu, responsables d'àrea, caps de programa i d'altres càrrecs de responsabilitat vinculats directament amb el protocol per la seva correcta implementació.
Cost directe per a l'entitat	500 €
Àmbit Temporal	Tota la vigència del Protocol d'assetjament sexual
Inici de la mesura	En el termini màxim de 3 mesos un cop aprovat el protocol
Origen de la mesura	Pla d'Igualtat. Objectiu 5
Avaluació	Indicador SI/NO Formació realitzada

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Nom de l'Acció	07. Realitzar formacions en perspectiva de gènere
Personal beneficiari de la mesura	Tot el personal de l'entitat
Descripció de la mesura	Realitzar formació bàsica en perspectiva de gènere i interseccionalitat a tot el personal per clarificar els conceptes fonamentals associats al gènere.
Cost directe per a l'entitat	1.400€
Àmbit Temporal	Tota la vigència del Pla d'Igualtat
Inici de la mesura	Ja iniciada.
Origen de la mesura	Pla d'Igualtat. Objectiu 1
Avaluació	Indicador SI/NO Formació bàsica oferta i realitzada per tot el personal tècnic

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Nom de l'Acció	08. Revisar els projectes d'acció social per incorporar la mirada de perspectiva de gènere
Personal beneficiari de la mesura	Les persones participants dels projectes d'acció social
Descripció de la mesura	Introduir la perspectiva de gènere en el procés de revisió i avaluació diagnòstica dels projectes i programes de l'entitat.
Cost directe per a l'entitat	0 €
Àmbit Temporal	Tota la vigència del Pla d'Igualtat
Inici de la mesura	En el termini de 6 mesos des de l'entrada en vigor del Pla d'Igualtat
Origen de la mesura	Pla d'Igualtat. Objectiu 1
Avaluació	Indicador- Núm de projectes d'acció social revisats amb mirada perspectiva de gènere















Nom de l'Acció	09. Protegir les persones afectades per violència de gènere
Personal beneficiari de la mesura	Totes les persones de l'entitat
Descripció de la mesura	<p>Protegir a aquelles persones afectades per violència de gènere:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Anàlisi de reduccions de jornada o permisos retribuïts en aquestes situacions - Anàlisi de canvis de lloc de treball - Oferiment d'ajuda psicològica a les persones implicades mitjançant la mútua de l'entitat
Cost directe per a l'entitat	0 €
Àmbit Temporal	Tota la vigència del Pla d'Igualtat
Inici de la mesura	Amb l'entrada en vigor del pla
Origen de la mesura	Pla d'Igualtat. Objectiu 5
Avaluació	<p>Indicador 1- Número de persones afectades</p> <p>Indicador 2- Número de persones amb les que es prenen mesures</p>

5. Cronograma 2022

MESURA	DATA
SISTEMA DE CÒMPUT DE VACANCES	Ja iniciat
REVISIÓ DEL PROTOCOL D'ASSETJAMENT SEXUAL	Entre 01-03-2022 i 31-06-2022
UNIÓ A L'ACORD D'ÚS NO SEXISTA DE LA LLENGUA	Entre 01-03-2022 i 30-05-2022
REVISIÓ DE L'ÚS IGUALITARI DEL LLENGUATGE	Entre 01-03-2022 i 31-07-2022
COMUNICACIÓ DELS PROTOCOLS	Entre 01-03-2022 i 31-12-2022
FORMACIÓ EN PROTOCOL ASSETJAMENT SEXUAL	Entre 01-07-2022 i 31-12-2022
FORMACIÓ EN PERSPECTIVA DE GÈNERE	Ja iniciat
INCORPORACIÓ ALS PROJECTES DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE	Entre 01-03-2022 i 31-12-2022
PROTECCIÓ PERSONES AFECTADES PER VIOLÈNCIA DE GÈNERE	1-03-2022 i tota la vigència

[Handwritten signatures and notes in blue ink, including the word 'treball' and '2018']

6. Avaluació i Seguiment

Les polítiques d'igualtat en el treball són, essencialment, un permanent 'work in progress' que necessita d'examen constant i de flexibilitat per a reajustar-se als seus propis objectius i a les necessitats de l'organització. Aquest és el repte que enfronta l'eina de seguiment i avaluació de plans d'igualtat, l'ESAPI, en la que s'ha basat el sistema d'avaluació i seguiment d'aquest Pla d'Igualtat.

Totes les mesures seran valorades dos cops a l'any, un al primer semestre i un al segon semestre. La valoració que es donarà per part de la Comissió d'Igualtat i Seguiment seguirà la següent categorització:

- No Assolit
- Poc Assolit
- Bastant Assolit
- Totalment Assolit

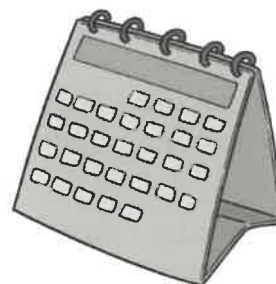
En cas de trobar mesures que per calendari s'hagin d'haver posat en marxa i es trobin en les dues primeres categories, assoliran la condició de prioritàries, i la Comissió posarà en marxa les mesures necessàries perquè aquestes es duin a terme.

A cada reunió de la Comissió de Seguiment que tingui per objectiu la valoració i avaluació del Pla d'Igualtat s'inclourà un quadre amb la següent Informació:

MESURA	ESTAT
SISTEMA DE CÒMPUT DE VACANCES	
REVISIÓ DEL PROTOCOL D'ASSETJAMENT SEXUAL	
UNIÓ A L'ACORD D'ÚS NO SEXISTA DE LA LLENGUA	
REVISIÓ DE L'ÚS IGUALITARI DEL LLENGUATGE	
COMUNICACIÓ DELS PROTOCOLS	
FORMACIÓ EN PROTOCOL ASSETJAMENT SEXUAL	
FORMACIÓ EN PERSPECTIVA DE GÈNERE	
INCORPORACIÓ ALS PROJECTES DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE	
PROTECCIÓ PERSONES AFECTADES PER VIOLÈNCIA DE GÈNERE	

7. Vigència

Aquest Pla d'Igualtat tindrà una vigència de tres anys, ampliables a quatre anys, sempre que aquest darrer sigui utilitzat per a la negociació i implantació del III Pla d'Igualtat de Càritas Diocesana Girona.



El còmput d'aquesta vigència es començarà a comptar a partir del moment de la signatura del Pla d'Igualtat, considerant com a data inicial la mateixa de la pròpia signatura.

El pla entrarà en vigor el dia de la seva aprovació pel Consell diocesà.

En cas de dificultat en la interpretació de les clàusules s'escoltarà la Comissió d'Igualtat.

La Comissió d'Igualtat podrà fer proposta de noves accions durant la vigència del present Pla. El present Pla es podrà modificar seguint el mateix procediment que s'ha seguit per la seva aprovació.

ANNEX I - Guia d'ús igualitari del llenguatge

En català, com en moltes altres llengües, la forma masculina coincideix amb la forma genèrica o no marcada, que fa referència als dos gèneres. Tanmateix, en determinats textos i en funció del context, convé utilitzar altres vies que permetin una visibilització equitativa entre homes i dones, amb l'objectiu que tothom s'hi senti representat i fomentar, així, la igualtat.

A continuació trobareu un seguit de recomanacions que us ajudaran a evitar un ús sexista i discriminatori del llenguatge a l'hora de redactar.

a) Ús de termes sense marca de gènere

Recomanem l'ús de termes neutres a l'hora de referir-nos a una persona indeterminada:

els drets de l'home - els drets humans

l'evolució de l'home - l'evolució humana / de la humanitat

l'alumne de primer curs - l'estudiant de primer curs

els nens i les nenes/ la mainada - els infants

els interessats - les persones interessades

el sol·licitant de l'informe - qui sol·licita l'informe

b) Ús de termes col·lectius

També és recomanable utilitzar termes col·lectius:

els professors i professores - el professorat

els i les alumnes - l'alumnat

els catalans - el poble català

els i les joves del país - la joventut del país/ el jovent

els malalts mentals - les persones amb malalties mentals

Altres termes: agrupació, assemblea, autoritats, ciutadania, col·legi, conjunt, comunitat, cos, equip, gent, grup, personal, plantilla, etc.

c) Ús de termes despersonalitzats

Sovint, en comptes de designar una persona concreta, podem optar per referir-nos-hi mitjançant el seu organisme o la seva funció.

una empresa de creadors digitals - una empresa de creació digital

opten a ser regidors - opten a la regidoria

una proposta dels comptables - una proposta de comptabilitat

També podem optar per modificar lleugerament la redacció del text:

t'agradaria ser col·laborador de Càritas? - t'agradaria col·laborar amb Càritas?

si esteu interessats a ser voluntaris... - si teniu interès a ser voluntaris...

sigueu benvinguts a l'acte de presentació - us donem la benvinguda a l'acte de presentació

d) Ús de la forma vós

A l'hora de redactar una carta o una nota, proposem utilitzar la forma vós en comptes de la forma vostè, ja que ajuda a evitar l'ús del masculí genèric.

Aprofito l'avinentesa per saludar-los/les - Aprofito l'avinentesa per saludar-vos

e) Desdoblament

En cas que desdoblem el masculí/femení, no cal que ho fem tota l'estona per no carregar massa el text; podem desdoblar només la paraula principal.

*els/les col·laboradors/es diocesans/es - els col·laboradors/es diocesans
el/la Director/a - el Director/a*

En la salutació d'un text escrit o oral dirigit a un conjunt de persones, cal procurar adreçar-se indistintament als homes i a les dones.

Senyores i senyors, Benvolguts, benvolgudes,

Part d'imatge

A l'hora d'escollir les imatges que utilitzem per a les nostres publicacions (memòria, documents informatius, notes de premsa, etc.) cal que homes i dones estiguin representats en tots els rols i posicions. Per exemple, cal evitar que l'àmbit de la neteja sempre estigui il·lustrat amb imatges de dones, i evitar associacions de gènere a diferents perfils ocupacionals.




ANNEX II - Protocol contra l'Assetjament Sexual o Per Raó de Sexe

versió febrer 2017




1. DECLARACIÓ DE CÀRITAS DIOCESANA DE GIRONA




Totes les persones tenen el mateix dret a ser tractades amb dignitat i respecte. Càritas Diocesana de Girona considera que qualsevol forma de violència de gènere és un atemptat contra la dignitat de les persones, una violació als drets fonamentals de les persones i una manifestació de desigualtat entre homes i dones.

Càritas Diocesana de Girona declara que qualsevol tipus de manifestació d'aquest tipus, serà totalment inacceptable i sota cap concepte es tolerarà o encobrirà.





Totes les persones que formen l'entitat tenen l'obligació de tractar les persones amb les quals es relaciona (persones voluntàries, col·laboradores, participants, etc.) amb respecte, i de col·laborar perquè tothom sigui respectat.

2. OBJECTE DEL PROTOCOL



L'objectiu general és el d'establir un procediment per detectar i resoldre les situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe i/o de identitat sexual que es puguin produir dins l'entitat, especialment vetllant per la situació de les persones contractades per l'entitat. És un compromís per a la consecució d'un pla d'acció amb l'objectiu de prevenir i d'assolir l'eradicació total d'aquestes conductes, i garantir la salut de les persones que pateixen aquestes situacions.

Els **objectius específics** d'aquest protocol són:

- Elaborar estratègies de sensibilització
 - Obtenir informació necessària de diagnosi sobre aquesta temàtica dins l'entitat
 - Habilitat recursos diversificats per a la resolució àgil de cada tipus d'assetjament
 - Crear circuits d'intervenció ràpids i eficients
 - Definir els rols i les responsabilitats dels diferents agents
 - Garantir la seguretat, integritat, confidencialitat i dignitat de les persones afectades, l'aplicació de mesures que es produeixin en cada cas per a la
- 
- 

protecció de les víctimes en tot moment, acabar amb l'assetjament i si cal aplicar mesures sancionadores i legals que calguin.

3. ÀMBIT D'APLICACIÓ I PROTECCIÓ

L'àmbit de protecció són **les persones que treballen a Càritas Diocesana de Girona** així com el **voluntariat i les persones que col·laboren amb l'entitat**, sigui quina sigui la seva funció i nivell jeràrquic.

Aquest protocol, engloba totes les **situacions que es produeixin en un entorn vinculat a l'àmbit laboral** (Càritas parroquials, Serveis Generals, viatges laborals, jornades de formació, correu electrònic de l'entitat, eines confederals, etc) i s'entén per laboral el vincle o la relació que s'estableix entre les persones que per raó de feina o professió es relacionen.


Marc Legal

Normativa catalana





- Articles 15.2 i 40.7 i 8 de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya.
- Resolució 243/VI del Parlament de Catalunya, d'11 d'octubre de 2000, de defensa de la no-discriminació per motiu d'opció sexual.
- Llei 3/2005, de 8 d'abril, en matèria d'adopció i tutela, que permet, bàsicament, l'adopció per part de persones homosexuals.
- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.
- Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes

Normativa espanyola

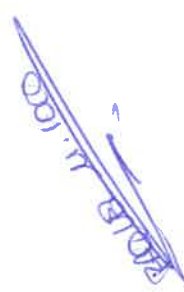

- Articles 1.1, 9.2, 14, 18.1, 35.1 i 53.2 de la Constitució espanyola.
- Articles 172, 184 i 316-318 de la Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi penal.
- Article 14 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.
- Articles 28 i 37 de la Llei 62/2003, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i d'ordre social.
- Llei 13/2005, d'1 de juliol, per la qual es modifica el Codi civil en matèria de dret a contraure matrimoni per part de persones del mateix sexe.
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

- 
- Articles 115, 116 i 117 del Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei general de la Seguretat Social.
 - Articles 4.2 c) i e), 96.11 i 14 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.
 - Articles 8.11 i 13 del Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social.

Normativa europea

- 
- 
- 
- 
- Carta europea per a la igualtat entre homes i dones en la vida local.
 - Resolució del Parlament Europeu sobre l'assetjament moral al lloc de treball (2001/2339/[INI]).
 - Comissió de la Unió Europea (2001) Violència en el Treball. Acta de la reunió de 3 de març de 2001. Document 0978/01 ES.
 - Resolució del Parlament Europeu sobre l'assetjament moral a la feina (C77E de 28 de març de 2002).
 - Directiva 2000/78/CE del Consell d'Europa. L'apartat 11 fa referència a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tractament en el lloc de treball i l'ocupació sense discriminació per raó de sexe o d'orientació sexual.
 - Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell de 23 de setembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consell, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones pel que fa a l'accés a l'ocupació, la formació i la promoció professionals i a les condicions de treball. En l'article 2 s'inclouen definicions d'assetjament i en el punt 3 d'aquest mateix article es remarca que l'assetjament sexual es considerarà discriminació per raó de sexe i, per tant, serà prohibit.
 - Codi de conducta europeu 1992; tot i no ser vinculant, tracta l'assetjament sexual com un problema de discriminació per raó de sexe.

Normativa Internacional

- 
- 
- Conveni número 111, Organització mundial del treball (OIT) del 1958 inclou la discriminació sexual com un tipus de discriminació que té per objecte anul·lar o alterar la igualtat d'oportunitats o de tracte en el treball i l'ocupació. I la posterior resolució de la OIT al 1985, denuncia que els assetjaments de naturalesa sexual al lloc de treball perjudiquen les condicions de treball i les perspectives d'ascens de les treballadores i treballadors.
 - Nacions Unides (NNUU) IV Conferència mundial de la dona al 1995 a Pequín, es va definir com a àmbit de la violència contra les dones, qualsevol acte de violència sexista que té com a resultat possible o real un dany de naturalesa física, sexual o psicològica, que inclou les violacions, els abusos sexuals, l'assetjament i la intimidació sexual a la feina i en altres àmbits.

4. CONCEPTE

1.- L'assetjament sexual ha estat definit com la situació en la qual es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat, d'índole sexual, amb el propòsit d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu i molestat.

És una forma d'abús que s'exerceix des d'una percepció o sensació de poder psíquic o físic respecte a la persona assetjada i que es pot donar en qualsevol àmbit de relació entre persones. Hi pot haver, o no, superioritat jeràrquica.

S'origina en l'àmbit laboral i pot tenir continuïtat fora d'aquest àmbit. Un sol fet, pel seu caràcter presumptament delictiu o summament ofensiu, pot constituir per si sol un cas d'assetjament. Decidir que una determinada conducta és sexualment indesitjada correspon sempre a la persona receptora.

A títol d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, assenyalem alguns comportaments que per si sols, o conjuntament amb altres, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual.

TIPUS D'ASSETJAMENT SEXUAL	
VERBAL	Fer comentaris sexuals obscens. Fer bromes sexuals ofensives. Formes d'adreçar-se denigrants o obscenes. Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona. Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física. Oferir / fer pressió per concretar cites compromeses o trobades sexuals. Demandes de favors sexuals.
NO VERBAL	Gestos obscens. Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'internet de contingut sexualment explícit. Cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.
FÍSIC	Apropament físic excessiu. Arraconar, buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària. El contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges indesitjats). Tocar intencionadament o "accidentalment" les parts sexuals del cos.

2.- L'assetjament per raó de sexe ha estat definit com la situació en què es produeix un comportament no desitjat, relacionat amb el sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

A títol d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, l'assetjament per raó de sexe es manifesta per la repetició i acumulació de conductes ofensives adreçades a una

treballadora pel fet de ser dona o d'un treballador per motiu del seu gènere (perquè no exerceix el rol que culturalment s'ha atribuït al seu sexe):

TIPUS D'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE
Conductes discriminatòries pel fet de ser una dona.
Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les dones.
Utilitzar humor sexista.
Menystenir la feina feta per les dones.
Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe (per exemple, infermers homes).
Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament).
Formes ofensives d'adreçar-se a la persona.

Existeixen diferents tipologies d'assetjament per raó de sexe, entre elles;

L'assetjament per raó de l'orientació sexual, el constitueix un comportament no desitjat relacionat amb l'orientació sexual d'una persona que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Assetjament per raó de la identitat sexual, Inclou qualsevol comportament no desitjat envers les persones transsexuals, les que es troben en procés de reassignació de gènere o de sexe i envers el sentiment de persones de pertinença a un sexe o un altre, amb independència del sexe biològic.

També es considera assetjament per raó de sexe el que es produeix per motiu de l'embaràs o maternitat de les dones o en l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. Per exemple:

- Assignar a una persona un lloc de treball de responsabilitat inferior a les seves capacitats o categoria professional.
- Assignar tasques sense sentit o impossibles d'assolir.
- Sabotejar la feina feta o impedir –deliberadament– l'accés als mitjans adequats per realitzar-la (informació, documents, equipament).
- Denegació arbitrària de permisos als quals la persona té dret.

Manifestacions

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe es poden manifestar en una **gran varietat de formes**. Algunes formes de comportament són tan manifestament greus que un sol incident pot ser suficient per ser qualificat d'assetjament. Altres conductes o accions ofensives requeriran una pauta d'insistència i repetició per ser considerades assetjament. **Es distingeix:**

1. **L'assetjament d'intercanvi** (o quid pro quo): es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions en el treball (incorpora el xantatge sexual). La negativa de la persona a una conducta de naturalesa sexual s'utilitza per negar-li l'accés a la formació, a l'ocupació, la promoció, el salari o qualsevol altra decisió sobre l'ocupació.
2. **Assetjament ambiental**: el comportament sexual impropï o un determinat comportament adreçat a una persona per raó del seu sexe crea un ambient intimidatori, hostil, ofensiu: comentaris de naturalesa sexual, bromes (normalment requereix insistència i repetició de les accions, en funció de la gravetat del comportament).

Majoritàriament són les dones qui són assetjades. Però l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe poden afectar tant dones com homes i es poden produir entre persones del mateix sexe.

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe pot produir-se:

- Entre companys/es (assetjament horitzontal).
- D'un comandament a un/a subordinat/da (assetjament vertical descendent).
- Per part d'un subordinat/da a un comandament (assetjament vertical ascendent). També es considera assetjament laboral quan afecta una persona vinculada externament d'alguna forma a l'organització, o es produeix per part d'aquesta: participants, proveïdors/es, persones que sol·liciten un lloc de treball, persones en procés de formació, etc.

En alguns casos l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe poden produir-se de forma no intencional. Però en qualsevol cas és inacceptable.

5. DRETS I OBLIGACIONS

L'entitat

Càritas Diocesana de Girona té plena responsabilitat per garantir el dret de totes les persones a un entorn de treball productiu i segur, i l'obligació de construir un ambient que respecti la dignitat de les persones de l'entitat. Per aquest motiu té l'obligació de:

- Tractar tothom amb respecte i educació, evitant qualsevol comportament o actitud que puguin ser ofensius, molestos o discriminatoris.
- Garantir l'acompliment i el seguiment de les orientacions i principis que estableix el protocol.

- Observar els indicis d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.
- Encoratjar que s'informi d'aquestes situacions utilitzant les vies i processos establerts.
- Respondre adequadament a qualsevol persona que comuniqui una queixa.
- Informar o investigar seriosament les queixes o denúncies.
- Per un seguiment de la situació després de la queixa.
- Mantenir la confidencialitat dels casos.

Representació legal dels treballadors i treballadores

Correspon a la representació de les persones treballadores contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball mitjançant la sensibilització i la comunicació a la direcció de l'entitat de les conductes o comportaments de què tinguin coneixement i que puguin propiciar-lo.

S'articularen mecanismes per tal que puguin exercir les següents funcions:

- Participar en l'elaboració i el seguiment del protocol.
- Contribuir a crear una major cultura i sensibilitat sobre aquest tema proposant accions de difusió, etc.
- Proposar i establir mecanismes i procediments per conèixer l'abast d'aquests comportaments; contribuir a la detecció de situacions de risc.
- Donar suport a les persones treballadores que puguin estar patint aquesta situació.
- Actuar com a garants dels processos i compromisos establerts.
- Assegurar la inexistència de represàlies per a les persones treballadores que s'acullin o participin en actuacions contra conductes d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.
- Garantir l'aplicació efectiva de les sancions

Personal de Càritas Diocesana de Girona

Totes les persones tenen el dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament sexual ni assetjament per raó de sexe. Cap persona no ha de patir comportaments o accions que li resultin ofensius, humiliants, denigrants o molestos.

El personal de Càritas té les següents obligacions:

- Tractar amb respecte els companys i les companyes, els comandaments, els subordinats, o a qualsevol altre persona que col·labori d'una manera o altre amb l'entitat.

És important mostrar respecte i consideració per a totes les persones amb les quals ens relacionem i evitar totes aquelles accions que puguin resultar ofensives, discriminatòries o abusives.

Cal evitar aquells comportaments que potencialment poden fer que una persona se senti incòmoda, exclosa, o que la situïn en un nivell de desigualtat (determinades bromes, formes d'adreçar-se als altres).

- Informar sobre les situacions d'assetjament de què es tingui coneixement, amb el deure de confidencialitat. L'assetjament és un tema molt greu i la privacitat de les persones ha de ser respectada. Fins i tot quan s'ha resolt un cas, la confidencialitat i el respecte són importants.
- Cooperar en el procés d'instrucció per una denúncia interna. Tots els membres de l'organització tenen la responsabilitat de cooperar en la investigació d'una denúncia d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe.

6. ACTUACIONS

Actuacions preventives

L'entitat ha d'impulsar actuacions preventives en el marc de les seves competències. A continuació s'indiquen algunes mesures que s'han de poder desenvolupar:

- **Planificar formació** específica a tots els nivells jeràrquics.
- **Difondre informació** a través de mitjans interns de comunicació:
 - Elaborar díptics divulgatius que incorporin mesures preventives i fer-ne una ampla difusió.
 - Fer sessions d'informació a les persones de l'entitat per explicar-los els seus drets, sancions i procediment per activar el protocol. -Oferir càpsules formatives i informatives a responsables.
 - Informar de l'existència d'aquest protocol en el Manual d'acollida del personal de Càritas Diocesana de Girona, així com a l'acollida de les persones voluntàries.
 - Establir un sistema (bústia, correu electrònic, telèfon) on es puguin fer consultes i des de on es pugui rebre assessorament sobre assetjament de manera anònima.
- **Dur a terme estudis** per conèixer l'existència d'aquest tipus de conductes en l'organització i les característiques que presenta, buscar identificadors de la problemàtica i el seu impacte en la salut dels treballadors i en l'eficàcia de les organitzacions:
 - Augment de la incapacitat temporal
 - Augment de l'absentisme
 - Incompliments d'horari
 - Problemes disciplinaris

- Augment de l'accidentalitat
- Disminució de la productivitat
- Augment de sol·licituds de canvi de lloc de treball

- **Habilitar recursos per a la resolució** precoç de cada tipus d'assetjament.

Actuacions d'intervenció

El procediment ha de ser àgil i ràpid, oferir credibilitat, transparència i equitat i ha de protegir la intimitat, confidencialitat i la dignitat de les persones afectades. En aquests sentit, es protegirà a la víctima des del punt de la seguretat i la salut laboral i s'intervindrà per a impedir que continuïn les presumptes situacions d'assetjament.

S'establiran les mesures cautelars que es considerin adequades, tenint en compte les conseqüències físiques i psicològiques que se'n derivin d'aquesta situació i atenent especialment a les circumstàncies laborals del presumpte agredit o agredida.

La persona que presenta una queixa o denúncia té dret a:

- Tenir garanties que aquesta queixa o denúncia es gestiona amb rapidesa.
- Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg de tot el procés.
- Rebre informació de l'evolució de la denúncia
- Rebre informació de les accions correctores que en resultaran
- Rebre un tractament just

La persona acusada d'assetjament té dret a:

- Estar informada de la queixa o denúncia
- Rebre una còpia de la denúncia i respondre-hi
- Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg de tot el procés
- Rebre informació de l'evolució de la denúncia
- Rebre un tractament just

L'assessorament i assistència a les persones afectades: la persona de referència

Càritas Diocesana de Girona es compromet a facilitar suport i assistència a les persones de la seva organització que poden estar patint aquesta situació. També a les persones que no en formen part però s'hi relacionen per raó de la seva feina.

S'ha anomenat una relació de persones que tenen la formació i les aptituds necessàries per donar suport en aquest procés. Les seves **funcions** són:

- Donar suport a la persona que fa la queixa per identificar si un comportament pot ser susceptible o no de constituir assetjament sexual o assetjament per raó de sexe.
- Facilitar informació sobre les diferents opcions per resoldre directament el problema; facilitar informació i assessorament de com procedir.
- Facilitar informació sobre les vies internes de resolució.
- Informar dels drets i de les obligacions.
- Facilitar altres vies de suport i referència (mèdiques, psicològiques, etc.).
- Facilitar assistència per resoldre el problema.

Les persones de referència de la nostra organització són Marta Dilmé (mdilme@caritasgirona.cat) i Dolors Puigdevall (dpuigdevall@caritasgirona.cat)

6.2.1. Identificació i comunicació de les situacions d'assetjament

Les vies que pot fer servir la persona que pateix la situació d'assetjament i que formula una queixa en que demana suport a l'entitat són:

1. Comunicació directa de la persona afectada o tercers:

- Comunicació del treballador/a per mitjà de les persones de referència
- Comunicació d'una tercera persona que és testimoni de la situació

2. Identificació d'indicis:

- Procés de baixa per Incapacitat Temporal
- Avaluacions de riscos o resultats negatius en altres tipus d'estudis, enquestes, etc.
- Entrevistes de sortida.
- Elevat índex de rotació.

La persona de referència és la persona que rebrà la queixa i que intentarà resoldre el conflicte. És la clau per aconseguir una bona implementació del protocol.

6.2.2. Valoració inicial de la situació d'assetjament

El primer pas de la valoració el duu a terme la persona de referència amb la realització d'una entrevista a la persona que ha denunciat la possible situació d'assetjament, per tal de fer una valoració inicial de la situació (valorar l'origen del conflicte i valorar el risc al qual pot estar exposada la persona). En aquesta entrevista també s'informarà la persona afectada dels drets que té i de totes les opcions i accions que es poden emprendre.

A partir de l'entrevista, es pot valorar a quin dels casos següents correspon la situació que ha comunicat la persona:

- Situació de conflicte.
- Assetjament (laboral o sexual).
- Risc psicosocial.
- Situació en què no hi ha cap conflicte que requereixi una intervenció psicosocial.

Durant el procés de valoració i el procés d'intervenció, la persona treballadora podrà disposar de la participació del Comitè d'Igualtat, sempre que ho sol·liciti.

7.RESOLUCIÓ

Aquest protocol defineix i articula dues vies internes de resolució davant d'aquestes situacions:

-Resolució informal: formular una queixa i demanar l'assistència i suport d'una persona de referència per resoldre el problema

-Resolució formal: presentar una denúncia interna, sol·licitant que s'obri un procés d'investigació i, si és el cas, es sancioni la conducta.

Resolució Informal

7.1.1.Estadi inicial: formulació d'una queixa

El primer pas que posa en marxa el procés és la comunicació dels fets a qualsevol de les persones que l'entitat ha designat per donar-te suport en aquesta situació (apartat 6è). És important formular la queixa tan aviat com sigui possible després dels fets. Però en cap cas s'estableix un termini per fer-ho, conscients que, per l'impacte emocional que comporten aquestes mateixes situacions, sovint es fa difícil d'actuar immediatament.

7.1.2.Anàlisi dels fets: recollida d'informació

Un cop rebuda la queixa, la **persona de referència** s'entrevistarà amb la persona que es considera assetjada sexualment o per raó de sexe per tal de:

- Obtenir una primera aproximació del cas (valorar l'origen del conflicte i valorar el risc al qual pot estar exposada la persona treballadora).
- Informar i assessorar sobre els drets i totes les opcions i accions que es poden emprendre.

La **persona de referència** intentarà resoldre el conflicte actuant com a tercer en una mediació informal entre les parts implicades. Això comporta:

- Informar aquesta persona que el seu comportament és contrari a les normes de l'entitat.
- Informar de les conseqüències de continuar amb l'actitud assetjadora.
- Comunicar que, malgrat que la conversa és informal i confidencial, es farà un seguiment de la situació.

La resolució d'una queixa per assetjament sexual o assetjament per raó de sexe implica:

- Garantir que ha finalitzat l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe sobre aquesta persona.
- Informar de la decisió: Comunicar per escrit a la persona assetjada i a la persona que ha comès l'ofensa què ha ocorregut i com s'ha resolt el problema.

La persona de referència en tot cas haurà d'assegurar que:

- Finalitza l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- Es prenen mesures per evitar altres casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
- S'ajuda la persona a superar les conseqüències de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
- Es guarden informes del que ha succeït.

Des de la data de presentació de la queixa fins a l'intent de resolució no ha de passar un termini superior als deu dies laborals.

Des de la recepció de la queixa i en tot el procés, la persona de referència mantindrà informada la secretaria general.

Resolució formal

Consisteix a presentar una denúncia interna i sol·licitar que s'obri un procés d'investigació. El principal objectiu és esbrinar si la persona que ha estat acusada d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe ha infringit el protocol de l'entitat, i respondre de manera conseqüent.

Caldrà optar per una resolució formal en cas que:

- La mediació informal no hagi estat suficient per a resoldre el conflicte.
- La gravetat dels fets requereixi l'obertura del procediment formal. En aquest sentit, cal tenir en compte que, depenent de la gravetat dels fets, aquests són susceptibles de constituir un delictes (Codi penal, article 184) i, en aquest cas, cal recórrer a la via penal.
- La persona afectada no hagi volgut optar per la resolució informal.

En l'obertura del procediment formal, han de ser informats, mantenint la confidencialitat:

- Comandaments implicats (directament o indirectament).
- Representant del Comitè d'Igualtat.

7.2.1. Procediment per a la resolució formal

La **persona de referència** intentarà resoldre el conflicte clarificant els fets, informant aquesta persona que el seu comportament és contrari a les normes de l'entitat i informant-la de les conseqüències de continuar en la seva actitud

La **denúncia interna** necessàriament ha de realitzar-se **per escrit** i ha d'incorporar:

- Nom i cognoms de la persona que fa la denúncia.
- Nom i posició de la persona presumptament assetjadora.
- Detalls dels fets que es consideren rellevants: descripció, dates, durada, freqüència dels fets.
- Els nom i cognoms dels possibles testimonis.

La **persona de referència** haurà de:

- Informar la persona denunciada del contingut de les acusacions.
- Establir els termes de referència de la instrucció.
- Comunicar tant a la persona assetjada com a la persona presumptament assetjadora com i qui portarà a terme la investigació.
- I en tot cas, si no formen part del òrgan designat: Informar els Serveis de Prevenció i els delegats/des dels Serveis de Prevenció / la representació de les persones treballadores.

7.2.2. Instrucció del procediment

La persona o persones que assumeixen la instrucció dels fets seran acordades entre la secretaria general i la representació de les persones treballadores.

S'haurà d'elaborar **un informe escrit** on s'expressi si hi ha evidències suficients per afirmar que s'ha produït una situació d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.

Per això s'haurà de:

- Entrevistar la persona que presenta la denúncia interna (que pot estar acompanyada per la persona de referència o un company o una companya durant tot el procés).
- Entrevistar els possibles testimonis (i informar-los de la necessitat de mantenir la confidencialitat en el procés).
- Entrevistar la persona denunciada (que pot estar acompanyada per algú durant tot el procés, sigui la persona de referència o un company o una companya).

Si cal, pot assessorar-se amb professionals de psicologia, dret, medicina, etc. Els tècnics i tècniques del servei de prevenció, així com el personal sanitari de vigilància de la salut, han de ser escoltats/des en aquesta investigació.

La persona que fa la denúncia només ha d'aportar indicis que es fonamentin en actuacions discriminatòries, i correspondrà a la persona demandada provar l'absència de discriminació.

La instrucció ha d'acabar amb una decisió i caldrà incloure una síntesi dels fets. L'informe ha d'incorporar també a qui s'ha entrevistat, quines qüestions s'han preguntat, a quines conclusions ha d'arribar l'investigador/a.

7.2.3. Mesures provisionals durant la instrucció

Durant el procés d'instrucció, s'haurà de considerar si cal:

- Emprendre alguna mesura per limitar o evitar els contactes entre la persona que presenta la denúncia i la persona presumptament assetjadora.
- Intentar limitar els contactes durant la investigació.
- Facilitar suport i assessorament.
- Prendre mesures per garantir la confidencialitat.

7.2.4. Presa de decisions: resolució

La persona, i o les persones que assumeixin la instrucció haurà d'elaborar un informe escrit on expressi si hi ha evidències suficients per afirmar que s'ha produït una situació d'assetjament sexual i/o d'assetjament per raó de sexe. Si els fets es qualifiquen com a assetjament sexual o com a assetjament per raó de sexe, s'haurà de decidir:

- Les sancions i altres mesures.
- Les compensacions a la persona que ha patit assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe.

Informar del resultat i del dret a recórrer, si el resultat no és satisfactori:

S'informarà a la persona que ha formulat la denúncia de les accions disciplinàries que es prendran. La decisió inclourà una síntesi dels fets i detallarà les compensacions o sancions.

7.2.5. Garanties del procés i terminis

Totes les queixes i denúncies internes **seran tractades amb rigor, rapidesa, imparcialitat i confidencialment.**

Durant totes les fases del procediment previst, les persones que hi intervinguin han d'actuar segons els principis de confidencialitat, imparcialitat i celeritat en les actuacions. Tota la informació relativa a les queixes en matèria d'assetjament sexual o

d'assetjament per raó de sexe es tractaran de manera que es protegeixi el dret a la intimitat de totes les persones implicades.

La persona que presenta una queixa o una denúncia té el dret a:

- Tenir garanties que aquesta es gestiona amb rapidesa.
- Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg de tot el procés.
- Rebre garanties que no quedarà constància de cap registre de la denúncia en l'expedient personal si aquesta ha estat feta de bona fe.
- Rebre informació de l'evolució de la denúncia.
- Rebre informació de les accions correctores que en resultaran.
- Rebre un tractament just.

La persona acusada d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe té dret a:

- Estar informada de la queixa/denúncia.
- Rebre una còpia de la denúncia i respondre.
- Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg de tot el procés.
- Rebre informació de l'evolució de la denúncia.
- Rebre un tractament just.

La durada de tot el procés no serà superior als quinze dies laborables

8. MESURES DISCIPLINÀRIES

Si en finalitzar el procés d'intervenció es conclou que **els fets analitzats poden ser constitutius de falta, s'obrirà un expedient disciplinari**. En l'aplicació del conveni col·lectiu d'Acció Social amb infants, joves, famílies i d'altres en situació de risc, l'assetjament sexual i l'assetjament moral estan tipificats com a faltes molt greus (article 51).

Es garantirà que en l'àmbit de l'entitat no es produeixin represàlies contra les persones que denunciïn, facin de testimoni, ajudin o participin en investigacions d'assetjament, igual que sobre les persones que s'oposin a qualsevol conducta d'aquesta mena, sigui per si mateixos o davant de tercers.

No obstant l'exposició anterior, les denúncies, al·legacions o declaracions de tercers que es demostrï que s'han fet intencionadament, que no són honestes o que són doloses seran constitutives d'actuació disciplinària, sens perjudici de les restants accions que en el seu dret hi poguessin correspondre.

Anualment, el Comitè d'Igualtat elaborarà un informe sobre l'evolució de les comunicacions realitzades per assetjament sexual i per raó de sexe o orientació sexual.

En qualsevol cas, s'ha de tenir en compte que sempre es poden exercir **accions legals** per la via administrativa (inspecció de treball) o judicial (jutjat social) per a protegir els drets, especialment si, per la gravetat o la naturalesa dels fets o per la posició de la persona que crea la situació, aquestes vies de resolució internes semblin inadequades o no s'està d'acord amb la solució a què s'ha arribat per via interna.

Sempre que els fets siguin susceptibles de constituir un delictes (l'assetjament sexual està tipificat com a delictes en el Codi penal, article 184), cal recórrer a la via penal.

9. MESURES PREVENTIVES

Com a situacions encaminades a prevenir les situacions d'assetjament, **l'entitat es compromet a fomentar mesures** encaminades a evitar-les, com ara:

- Garantir el coneixement d'aquest protocol de forma interna i el circuit existent i difondre-ho entre els treballadors
- Fer una campanya interna de sensibilització sobre salut laboral enfocada des d'una perspectiva de gènere.
- Incloure preguntes a l'enquesta de satisfacció interna que permetin detectar si hi ha hagut assetjament.
- Dur a terme formació específica en assetjament sexual, seguretat i salut laboral, adreçada al responsables que actuen en el protocol contra l'assetjament sexual.

10. SEGUIMENT DEL PROTOCOL

Es crearà un grup de seguiment formada per:

- Representant/s de les persones treballadores.
- Representant/s de l'entitat.

Les funcions del grup de seguiment seran:

- Reunir-se anualment per revisar les denúncies d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe i com han estat resoltes.
- Elaborar un informe per tal d'assegurar l'eficàcia i funcionalitat del protocol i adaptar-lo si es considera necessari.

