

## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empleo, Universidades, Empresa y Medio Ambiente

**4267 Resolución de la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del acuerdo de Plan de Igualdad de Cáritas Diócesis de Cartagena.**

Visto el texto del Plan de igualdad de Cáritas Diócesis de Cartagena, que fue suscrito con fecha 31 de julio de 2018 por la dirección de la organización, en representación de la misma, y de otra, por la representación legal de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

**Resuelvo:**

**Primero.**- Ordenar la inscripción del Plan de igualdad en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con código del Acuerdo número 30100042112019.

**Segundo.**- Notificar la presente resolución a la comisión negociadora del acuerdo.

**Tercero.**- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 20 de junio de 2019.—La Directora General de Relaciones Laborales y Economía Social, por delegación de firma, la Subdirectora General de Trabajo (Resolución de 30/04/2018) Caridad de la Hera Orts.



**Cáritas Diócesis de Cartagena.**

**PLAN DE IGUALDAD**

**31 de julio de 2018**

**PLAN DE IGUALDAD CÁRITAS DIÓCESIS DE CARTAGENA**

**ÍNDICE**

**INTRODUCCIÓN**

1. Cáritas Diócesis de Cartagena
2. Marco Normativo
3. Ámbito de aplicación y vigencia del plan

**DIAGNÓSTICO**

**OBJETIVOS**

1. Objetivos Generales
2. Objetivos Específicos

**MEDIDAS**

1. Política de Igualdad de Oportunidades en la Entidad
2. Representatividad
3. Selección y Contratación de Personal
4. Formación
5. Promoción
6. Retribución
7. Riesgos Laborales y Salud en el Trabajo
8. Condiciones Laborales
9. Comunicación, Imagen y lenguaje

**COMISIÓN DE SEGUIMIENTO**

1. Funciones
2. Funcionamiento

## Introducción

### 1. Cáritas Diócesis de Cartagena.

Cáritas es la Institución que hace presente el compromiso de nuestra Iglesia Diocesana con las realidades de pobreza y exclusión de la Región de Murcia. Es el organismo oficial de la Iglesia para promover, potenciar y coordinar el ejercicio de la Caridad de la Iglesia Diocesana de Cartagena, inspirado en el Evangelio y la Doctrina Social de la Iglesia.

Nuestra **misión** es ser cauce para el compromiso y la acción sociocaritativa de la comunidad cristiana para la transformación de la realidad en clave evangélica, propiciando la justicia social desde la opción preferencial por los más pobres y excluidos.

Los **valores** que nos mueven en toda nuestra acción marcan el compromiso de nuestra entidad con los conceptos de igualdad y familia. Estos son:

- La PERSONA como centro de la acción. Su dignidad sustenta la acción; reconocemos sus capacidades, impulsamos sus potencialidades y promovemos su integración y desarrollo.
- JUSTICIA: Cáritas trabaja por la justicia y la transformación social, como consecuencia del reconocimiento de la dignidad de la persona y sus derechos.
- PARTICIPACIÓN: Cáritas es una organización abierta a la participación activa de los agentes y destinatarios de la acción social, siendo el trabajo en equipo una forma de favorecer la integración de los que forman Cáritas.
- SOLIDARIDAD: Nos caracteriza nuestro sentimiento de unión con los que sufren y nuestra convicción de igualdad y justicia.
- AUSTERIDAD: Ponemos voluntad en el uso ético y coherente de los recursos.
- MEJORA: Desarrollamos nuestra actividad buscando la mejora continua en ideas y formas de trabajar en beneficio de la persona, la comunidad y la sociedad en su conjunto.
- TRANSPARENCIA: Compartimos nuestra cultura, ética e información.
- ECLESIALIDAD: Como Iglesia, nuestra estructura y acción están en comunión con las directrices de nuestros pastores.
- COMUNICACIÓN: Nuestra labor de concienciación de la sociedad es fundamental, realizando denuncia profética que persiga la transformación social.
- ESPÍRITU: Tenemos la seguridad de que el Espíritu Santo ilumina nuestra acción.

### 2. Marco normativo.

El principio de la Igualdad es un principio universal, que se incluye en numerosas directivas internacionales y europeas, que también se contempla en la legislación española.

#### Normativa Internacional.

• **Declaración Universal de Derechos Humanos.** Proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París el 10 de diciembre de 1948 como un ideal común para todos los pueblos y naciones. En su primer artículo proclama que "Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos".

- **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer** de 1979, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas.

- **Conferencias Mundiales** sobre la mujer en el marco de la Organización de las Naciones Unidas.

#### **Normativa Europea.**

- **La Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea:** Establecen el principio de igualdad ante la ley y la prohibición de discriminación.

- **Tratado de Amsterdam de 1977.**

#### **Normativa Española.**

- **Constitución Española de 1978.** Artículo 14: Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

- **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

### **3. Ámbito de actuación y vigencia del plan.**

El presente plan de igualdad será de aplicación en todos los territorios y centros en los que Cáritas Diócesis de Cartagena desarrolla su intervención social a través de personas contratadas.

La vigencia del plan de igualdad será de dos años a contar desde el momento de su firma y aprobación, hasta el 31 de julio de 2020.

## **Diagnóstico**

Para la elaboración del diagnóstico sobre cuál es la situación actual en Cáritas Diócesis de Cartagena en materia de Igualdad, se han analizado las siguientes áreas y se obtuvieron las siguientes conclusiones:

### **Selección y contratación de personal.**

Para la elaboración de perfiles y puestos de trabajo a cubrir, se tienen en cuenta los perfiles técnicos (formación y experiencia), el perfil competencial y el encaje con la misión, visión y valores de la entidad.

Los datos que nos aporta el análisis de las candidaturas recibidas en los últimos años nos muestra un número de candidatas significativamente superior al de candidatos masculinos, que se materializa en un índice de contratación femenina que también está por encima de la masculina.

- En 2018 se han materializado un total de 62 contrataciones, de las que el 70,17% ha sido a mujeres.

- Actualmente, 233 personas conforman la plantilla de agentes contratados, de los cuales el 73.28% son mujeres.

- La proporción entre hombres y mujeres se mantiene en torno al 30% y 70% si atendemos a variables como: tipo de contrato (indefinido/temporal), grupo profesional (a excepción del grupo profesional 4, en el que la presencia masculina supone el 52%), no tanto en lo que respecta a la jornada, donde se observa que el porcentaje de mujeres entre el total de personal a tiempo parcial es del 80%.

### **Formación y promoción.**

Contamos con un documento marco sobre la formación en Cáritas, que recoge las orientaciones y una selección de contenidos sobre formación. Desde la Escuela de Formación de Cáritas Diócesis de Cartagena se planifican y calendarizan las formaciones en función de las necesidades de los agentes.

En lo referente a la formación básica y común que se provee para el personal de la entidad es igualitaria para hombres y mujeres (formación de acogida, Prevención de riesgos laborales, etc...)

La formación específica y técnica se ofrece e imparte en base a los criterios de necesidad individualizada y utilidad práctica para el correcto desempeño del puesto de trabajo, no haciendo distinción en ningún caso entre hombres y mujeres.

Se detecta la necesidad de organizar alguna acción formativa referente a Igualdad de género y comunicación con lenguaje no sexista.

Respecto al sistema de promoción interna en el trabajo; se atiende a los criterios de desempeño en el puesto actual, competencias transversales y técnicas, identificación con la misión y valores de la entidad y posibilidades de desarrollo, no apreciándose ningún signo discriminatorio por razón de sexo.

### **Retribución.**

El salario de los trabajadores y trabajadoras de la Entidad viene marcado por el Convenio Colectivo de aplicación (Convenio Colectivo Estatal de Acción en Intervención Social), no apreciándose distinciones entre hombres y mujeres de un mismo grupo profesional y ante igualdad con respecto a la antigüedad y grado de desempeño del puesto.

### **Riesgos Laborales y Salud en el trabajo.**

En nuestro plan de Prevención de Riesgos Laborales, así como en la Planificación y la ejecución de la acción preventiva, se contempla la dimensión de género, incluyendo medidas específicas de protección al embarazo, maternidad y lactancia.

En lo que respecta a la salud laboral, nos encontramos con la ausencia y medidas para la prevención y protocolo de actuación frente a situaciones de acoso sexual.

### **Condiciones laborales.**

La jornada y el horario de cada puesto de trabajo es inherente al puesto y adaptado a cada proyecto independientemente de la persona que lo esté ejerciendo. En la medida que el proyecto lo permita, la política de Cáritas Diócesis de Cartagena es apostar por la flexibilidad de horarios que favorezcan la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar.

El cuidado de la familia es un aspecto de gran importancia para la organización, por ello, Cáritas debe facilitar, dentro de las posibilidades que se contemplan en nuestro marco normativo y legal, e incluso ampliándolas, el cuidado de los familiares de los trabajadores y trabajadoras, siempre que la actividad no se vea resentida o entorpecida.

### **Comunicación.**

Tenemos a nuestra disposición varios manuales institucionales de Comunicación interna y externa proporcionados por Cáritas Española, en los que se recogen no solo los aspectos estratégicos de la comunicación, sino también los aspectos formales.

A nivel local, se detecta la necesidad de la planificación de una acción formativa específica en lo que respecta a comunicación igualitaria y no sexista para todos los trabajadores y trabajadoras de la entidad, con la finalidad de disponer de una política común que, en consonancia con los valores identitarios de Cáritas, nos proporcione una guía formal de comunicación no discriminatoria por razón de sexo y otras variables, tanto hacia el exterior como al interior de la organización.

## Objetivos

### 1. Objetivos Generales.

El Plan de Igualdad de Cáritas Diócesis de Cartagena, tiene como **objetivos generales:**

- Avanzar en la entidad en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, consolidando situaciones de igualdad efectiva ya alcanzadas y explorando áreas de mejora.

- Eliminar las posibles situaciones de discriminación por razón de sexo.

- Fomentar el igual valor de mujeres y hombres en todos los ámbitos, así como la eliminación de estereotipos.

El Plan está basado en los siguientes **principios:**

- Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la entidad en todos sus ámbitos.

- Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación de género, directa o indirecta.

- Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia

- Impulsar una representación equilibrada de la mujer en todos los ámbitos de la entidad

Para lograr este objetivo general se despliegan los objetivos específicos que se manifiestan a continuación.

### 2. Objetivos específicos.

En la determinación de estos objetivos se ha tenido en cuenta el resultado del estudio y diagnóstico de situación efectuado por la entidad, considerando como objetivos más adecuados para seguir avanzando en materia de igualdad los siguientes:

#### **Política de igualdad de oportunidades en la entidad.**

Avanzar en la integración de la igualdad de oportunidades como uno de los **referentes en la gestión de desarrollo de personas.**

Representatividad de género.

- Integrar como uno de los objetivos referentes en la gestión del desarrollo de personas la representatividad equilibrada de género en todos los ámbitos de la entidad.

#### **Selección y Contratación de Personal.**

- Garantizar la igualdad de oportunidades de acceso al empleo en nuestra entidad utilizando criterios de igualdad, mérito y capacidad para las nuevas incorporaciones, fomentando medidas de acción positiva que favorezcan a colectivos con dificultades de acceso y mantenimiento en el mercado laboral.

**Formación.**

- Facilitar el acceso de hombres y mujeres a formaciones específicas que contribuyan a su desarrollo profesional de forma equilibrada y supervisando que la formación se realice por igual a hombres y mujeres.

- Sensibilizar en igualdad de oportunidades a los trabajadores y trabajadoras en general.

**Promoción.**

- Fomentar la participación igualitaria en las convocatorias de mejora de empleo y promoción interna en la entidad.

- Garantizar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relacionados con la promoción.

**Retribución.**

- Supervisar la aplicación de la política retributiva para garantizar que no se produzca discriminación entre hombres y mujeres.

Riesgos laborales y Salud en el Trabajo.

- Implantar medidas de medicina preventiva y dar a conocer las medidas específicas de protección.

- Establecimiento y difusión de un protocolo de actuación ante posibles situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral.

**Condiciones laborales.**

- Propiciar y avanzar, teniendo la cuenta la actividad de Cáritas Diócesis de Cartagena, en la aplicación de medidas de conciliación que permitan compatibilizar la actividad laboral con el desarrollo personal y familiar.

- Difundir las medidas conciliadoras y fomentar la corresponsabilidad.

**Comunicación, imagen y lenguaje.**

- Aumentar la sensibilización del personal en cuestiones relativas a la igualdad, fomentando el uso de lenguaje no sexista y prestando especial atención en este aspecto a la imagen que proyecta la entidad.

Para alcanzar estos objetivos se han diseñado una serie de acciones y/o programas que se desarrollan el apartado correspondiente.

**Medidas a implantar****1. Política de igualdad de oportunidades en la Entidad.**

Avanzar en la integración de la igualdad de oportunidades como uno de los referentes en la gestión de desarrollo de personas.

**Medidas a adoptar**

1. Aplicar transversalidad de la perspectiva de género y continuar con la igualdad de oportunidades como referente en la gestión de desarrollo de personas.

2. Establecer y desarrollar actuaciones que favorezcan la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

3. Redactar protocolos de actuación laboral con lenguaje no sexista, evitando cláusulas susceptibles de favorecer discriminación.

**Plazo de ejecución y criterios de seguimiento**

Inmediato, con evaluación cada seis meses.

## **2. Representatividad de género.**

Integrar como uno de los objetivos referentes en la gestión del desarrollo de personas la representatividad equilibrada de género en todos los ámbitos de la entidad.

### **Medidas a adoptar**

1. Integrar la presencia equilibrada de género en todas las actuaciones que realice la entidad y en los objetivos que se marquen y puedan incidir en la representatividad de hombre y mujeres.
2. Incorporar nuevos datos desgredados por sexos en la gestión de personal.
3. Seguimiento de indicadores que midan la representatividad de género en la entidad, tanto en el nivel de estructura como en mandos intermedios y técnicos.

### **Plazo de ejecución y criterios de seguimiento**

Inmediato, con evaluación cada seis meses. Anualmente la Comisión de Seguimiento revisará la posibilidad de introducir nuevos indicadores de control.

## **3. Selección y Contratación de Personal.**

Garantizar la igualdad de oportunidades de acceso al empleo en nuestra entidad utilizando criterios de igualdad, mérito y capacidad para las nuevas incorporaciones, fomentando medidas de acción positiva que favorezcan a colectivos con dificultades de acceso y mantenimiento en el mercado laboral.

### **Medidas a adoptar**

1. Continuar con procesos de selección conforme a los procedimientos establecidos, utilizando criterios de igualdad, mérito y capacidad, garantizado la igualdad de oportunidades.
2. Adoptar medidas de acción positiva que favorezcan a colectivos con dificultades de acceso y mantenimiento en el mercado laboral.
3. Incidir en la utilización de lenguaje no sexista en las convocatorias, no utilizando imágenes que masculinicen o feminicen una profesión.
4. Evitar en el proceso de selección la realización de preguntas relativas a cargas familiares o estado civil.
5. Trabajar sobre las convocatorias de manera que no incorporen requisitos que puedan favorecer la aparición de discriminación por razón de sexo.
6. Incorporar información sobre el compromiso de Cáritas con la igualdad en la información relativa al empleo.

### **Plazo de ejecución y criterios de seguimiento**

Inmediato, con evaluación cada seis meses.

## **4. Formación**

- Facilitar el acceso de hombres y mujeres a formaciones específicas que contribuyan a su desarrollo profesional de forma equilibrada y supervisando que la formación se realice por igual a hombres y mujeres.
- Sensibilizar en igualdad de oportunidades a los trabajadores y trabajadoras en general.

### **Medidas a adoptar**

1. Insistir con las actuaciones realizadas hasta el momento para que la formación llegue por igual a hombres y mujeres.



2. Realizar una acción formativa sobre igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres.

3. Impartir actividades formativas sobre liderazgo y desarrollo profesional desde la perspectiva de la igualdad de oportunidades.

4. Seguimiento de los indicadores de porcentaje de hombre y mujeres que han recibido formación.

#### **Plazo de ejecución y criterios de seguimiento**

Inmediato, con evaluación cada seis meses.

La acción formativa sobre igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres estará prevista en las actividades a desarrollar por la Escuela de Formación de Caritas Diócesis de Cartagena.

#### **5. Promoción**

- Fomentar la participación igualitaria en las convocatorias de mejora de empleo y promoción interna en la entidad.

- Garantizar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos relacionados con la promoción.

#### **Medidas a adoptar**

1. Promover y favorecer en lo posible la participación igualitaria de hombres y mujeres en todo tipo de convocatorias para la promoción profesional.

2. Publicitar aquellos puestos o categoría en los que existe subrepresentación de mujeres.

3. Incidir en la utilización de un lenguaje no sexista en las convocatorias y avanzar hacia definiciones genéricas de las categorías o puestos a cubrir.

4. Efectuar las convocatorias de manera que no incorporen requisitos que puedan favorecer la aparición de discriminación por razón de sexo.

5. Incorporar información sobre el compromiso de Cáritas con la igualdad en la información relativa al empleo.

#### **Plazo de ejecución y criterios de seguimiento**

Inmediato, con evaluación cada seis meses

#### **6. Retribución**

Supervisar la aplicación de la política retributiva para garantizar que no se produzca discriminación entre hombres y mujeres.

#### **Medidas a adoptar**

1. Insistir en un sistema que permite garantizar unas retribuciones que no generan discriminación entre géneros.

2. Analizar los beneficios sociales y adecuarlos a la realidad actual.

#### **Plazo de ejecución y criterios de seguimiento**

Inmediato, con evaluación cada seis meses.

#### **7. Riesgos Laborales y Salud en el Trabajo**

- Implantar medidas de medicina preventiva y dar a conocer las medidas específicas de protección.

- Establecimiento y difusión de un protocolo de actuación ante posibles situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral.

**Medidas a adoptar**

1. Continuar el desarrollo de las campañas de medicina preventiva.
2. Comunicar eficazmente las medidas existentes sobre protección de situaciones de embarazo, maternidad y lactancia.
3. Realizar un seguimiento del uso que por parte de las mujeres embarazadas se realiza de las medidas que existen en esta situación.
4. Trabajar con el Servicio de Prevención en las áreas de mejora.
5. Introducir y mantener la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras.
6. Aprobar un protocolo de actuación ante posibles situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral.
7. Una vez aprobado el Protocolo se difundirá entre los agentes contratados y el acompañamiento de nuevos agentes contratados incluirá información sobre su existencia.

**Plazo de ejecución y criterios de seguimiento**

Inmediato, con evaluación anual.

**8. Condiciones Laborales.**

- Propiciar y avanzar, teniendo la cuenta la actividad de Cáritas Diócesis de Cartagena, en la aplicación de medidas de conciliación que permitan compatibilizar la actividad laboral con el desarrollo personal y familiar.
- Difundir las medidas conciliadoras y fomentar la corresponsabilidad.

**Medidas a adoptar:**

1. Promover en el seno de la Comisión de Igualdad, teniendo en cuenta las peculiaridades de la actividad de Cáritas Diócesis de Cartagena, la incorporación de medidas de conciliación que permitan compatibilizar las obligaciones laborales con el desarrollo personal y familiar, explorando las diferentes modalidades de jornada y condiciones de trabajo, identificando, entre otras, las siguientes materias a tratar: jornada, horarios, reducciones, permisos, licencias, organización del trabajo y excedencias.
2. Estudiar la elaboración de un catálogo de buenas prácticas en este tipo de cuestiones.
3. Comunicar y poner a disposición de trabajadores y trabajadoras las posibilidades que ofrece la Entidad ante situaciones de embarazo, maternidad, paternidad y conciliación.
4. Atender, analizar y dar respuesta a las solicitudes de trabajadores y trabajadoras en materia de conciliación y tiempo de trabajo: flexibilidad horaria, permisos, etc.
5. Detectar aquellas situaciones que supongan un límite al disfrute de los derechos y permisos (motivos objetivos de denegación).
6. Garantizar que aquellas personas acogidas a derechos o medidas de conciliación no se vean afectadas en su desarrollo profesional y posibilidades de promoción.

### **Plazo de ejecución y criterios de seguimiento**

En el plazo de tres meses se establecerá un calendario de reuniones de la Comisión de Igualdad para el tratamiento de estos asuntos.

#### **9. Comunicación, imagen y lenguaje.**

Aumentar la sensibilización del personal en cuestiones relativas a la igualdad, fomentando el uso de lenguaje no sexista y prestando especial atención en este aspecto a la imagen que proyecta la entidad.

#### **Medidas a adoptar**

1. Incluir en la formación básica común a los agentes voluntarios y trabajadores una formación específica en Comunicación y uso de lenguaje no sexista. Trabajar desde la Escuela de Formación en posibilidades formativas al respecto.

2. Continuar utilizando los medios y protocolos de la entidad para sensibilizar a los agentes contratados en cuestiones relativas a la igualdad.

2. Incidir en la utilización de un lenguaje no sexista y en la imagen de la entidad, revisando las comunicaciones externas e internas y corrigiéndolas en caso de necesidad.

3. Incorporar referencias a la igualdad de oportunidades en las diferentes jornadas de comunicación interna.

### **Plazo de ejecución y criterios de seguimiento**

Inmediato, con evaluación cada seis meses.

### **Comisión de Seguimiento**

La responsabilidad del seguimiento y evaluación del presente Plan recae en la Comisión de Seguimiento que se establece para la interpretación de su contenido y la evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos y medidas que contempla.

La Comisión de Seguimiento será paritaria y estará compuesta por dos miembros representantes de la Entidad y dos miembros representantes de los Trabajadores.

#### **1. Funciones.**

La Comisión de Seguimiento tendrá las siguientes funciones:

- Interpretación del Plan de Igualdad.
- Seguimiento de la ejecución del Plan y del cumplimiento de las medidas previstas en el mismo.
  - Evaluación y comprobación de la eficacia de las medidas realizadas.
  - Asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
  - Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la interpretación y aplicación.
- Adoptar acuerdos de mejora del Plan que tendrán la consideración de parte del mismo.

#### **2. Funcionamiento.**

Se establecerá un calendario de reuniones ordinarias. Las reuniones extraordinarias se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias permitan y siempre teniendo en cuenta la importancia del asunto a tratar.