

Pla d'Igualtat

De Càritas Diocesana de Barcelona

Gener 2020



Índex

Introducció.....	4
Objectius de Desenvolupament Sostenible.....	6
L'entitat.....	9
Metodologia i objectius.....	11
Iniciativa: volem fer-ho	13
Autodiagnosi	14
Compromís institucional.....	16
La comissió d'igualtat.....	18
Glossari.....	20
Normativa aplicable al Pla d'Igualtat	23
Normativa Europea.....	23
Normativa estatal.....	23
Normativa autonòmica.....	24
Investigació: com estem?.....	25
Diagnosi de la plantilla (composició, condicions laborals i llocs de treball) ...	26
Situació general.....	26
Composició de la plantilla (consell de Càritas).	27
Composició de la plantilla (dades generals)	27
Franges d'antiguitat	29
Edat	30
Nivell d'estudis.....	30
Àrees	31
Distribució de dones i homes per departament o àrea funcional	32
Grup professional	34
Lloc de Treball	35
Tipus de contracte	37
Tipus de Jornada.....	38
Diagnosi de la plantilla (retribucions)	39
Retribucions generals	39
Accés a l'organització (contractacions).....	42
Anàlisi de la diagnosi	45

Estructura i gestió organitzativa.....	45
Condicions laborals	47
Política retributiva	48
Accés a l'organització	49
Identificació: què volem fer?.....	51
5 conclusions	52
Accions	53
Acció 1: Formació en matèria d'igualtat.....	53
Acció 2: Pla de comunicació del Pla d'Igualtat.....	54
Acció 4: Mesures retributives.....	56
Acció 5: Flexibilitat horària	57
Acció 6: Increment del temps de treball efectiu	58
Acció 7: Més vacances	59
Acció 8: Horari Intensiu.....	60
Acció 9: Dies de lliure disposició.....	61
Acció 10: Confecció del protocol enfront l'assetjament sexual	62
Implantació: fem-ho.....	63
Calendari d'implantació.....	64
Indicadors: com mesurar-ho?.....	66
Avaluació i seguiment	67
Pressupost	69
Innovació: millorem	70
Annexos	72
Decàleg de propostes polítiques de Càritas Diocesana Barcelona.....	72
Àmbit d'actuació de Càritas Diocesana.....	73
Informació econòmica de Càritas Diocesana de Barcelona.....	74

Introducció

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

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

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

El segon aspecte que apunta la Generalitat de Catalunya és el requeriment legal. No cal dir que, a dia d'avui, la igualtat entre gèneres és un imperatiu legal, recollit a diferents nivells. El 19 de desembre de 1978, la Comissió Europea ja estava parlant de manera específica d'obligacions en matèria d'igualtat de gènere en la Directiva 79/7/CEE del Consell relativa a la aplicació progressiva del principi de igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de Seguretat Social. Això s'anirà repetint en diverses directives successives i es concretarà definitivament al capítol 3 de la Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea publicada el 7 de desembre de 2000 al Consell Europeu de Niça, quan es parla al seu article 21 de que “es prohibeix tota discriminació i, en particular, l'exercida per raó de sexe, raça, color, orígens ètnics o socials, característiques genètiques, llengua, religió o conviccions, opinions polítiques o de qualsevol altra mena, pertinença a una minoria nacional, patrimoni, naixement, discapacitat, edat o orientació

sexual". A nivell estatal, i més enllà de la pròpia Constitució Espanyola, al 2007 es publica la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i a nivell català, el 2015 es fa el mateix amb la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. No són úniques. La normativa en termes d'igualtat ha anat augmentant considerablement, establint noves o diferents obligacions per a les organitzacions, i aquest ha estat un dels motius pel que moltes d'aquestes han començat a tractar temes de perspectiva de gènere.

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

Tot dir això, és evident que és el primer aspecte dels indicats el que realment ens ha de moure per treballar en la igualtat efectiva entre homes i dones. El que fa referència als valors. Les entitats sense ànim de lucre tenen en els valors el seu gran tresor. No només són el motor de les seves accions, sinó que, a més a més, han de establir la forma d'arribar als seus objectius. A una entitat no només importa assolir un objectiu determinat, sinó que també és essencial la forma en que es fa. La perspectiva de gènere permet "visualitzar les dones i homes en la seva dimensió biològica, psicològica, històrica, social cultural, i trobar línies d'acció per a la solució de desigualtats"¹. Aquestes línies d'acció són les que es busquen amb iniciatives com un Pla d'igualtat com el que ara mateix tenim entre mans. Un document viu i flexible que suposa donar un pas més cap a la igualtat efectiva entre homes i dones a una entitat com Càritas Diocesana Barcelona que treballa essencialment a partir de tres eixos estratègics com l'acollida i l'acompanyament, la sensibilització i la denúncia i que, per tant, mostra un compromís amb els valors molt més estructural que altre tipus d'organització.

¹ Les 6 "i" de la igualtat: mètode de gestió de la igualtat d'oportunitats a les empreses. Departament de Treball. Generalitat de Catalunya.

Objectius de Desenvolupament Sostenible

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

Aquest Pla d'igualtat s'alinea en la consecució de dos d'aquests objectius.



La igualtat entre els gèneres no és només un dret humà fonamental, sinó la base necessària per aconseguir un món pacífic, pròsper i sostenible. Lamentablement, en l'actualitat, 1 de cada 5 dones i nenes entre 15 i 49 anys d'edat van afirmar haver experimentat violència física o sexual, o ambdues, en mans de la seva parella en els 12 mesos anteriors a ser preguntades sobre aquest assumpte. A més, 49 països no tenen lleis que protegeixin les dones de la violència domèstica. Tanmateix, tot i que s'ha avançat a l'hora de protegir les dones i nenes de pràctiques nocives com el matrimoni infantil i la mutilació genital femenina (MGF), que ha disminuït en un 30% en l'última dècada, encara queda molta feina per fer per acabar amb aquestes pràctiques.

Fites de l'objectiu

5.1 Posar fi a totes les formes de discriminació contra totes les dones i les nenes a tot el món. **Fita objectiu d'aquest Pla.**

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. **Fita objectiu d'aquest Pla.**

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. **Fita objectiu d'aquest Pla.**

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 al 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. **Fita objectiu d'aquest Pla.**



La comunitat internacional ha aconseguit grans avenços traient a les persones de la pobresa. Les nacions més vulnerables -els països menys avançats, els països en desenvolupament sense litoral i els petits estats insulars en desenvolupament- continuen avançant en l'àmbit de la reducció de la pobresa. No obstant això, segueixen existint desigualtats i grans disparitats en l'accés als serveis sanitaris i educatius i als altres béns productius.

Fites de l'objectiu

10.1 D'aquí a 2030, aconseguir progressivament i mantenir el creixement dels ingressos del 40% més pobre de la població a una taxa superior a la mitjana nacional.

10.2 D'aquí a 2030, potenciar i promoure la inclusió social, econòmica i política de totes les persones, independentment de la seva edat, sexe, discapacitat, raça, ètnia, origen, religió o situació econòmica o una altra condició. **Fita objectiu d'aquest Pla.**

10.3 Garantir la igualtat d'oportunitats i reduir la desigualtat de resultats, fins i tot eliminant les lleis, polítiques i pràctiques discriminatòries i promovent legislacions, polítiques i mesures adequades a aquest respecte. **Fita objectiu d'aquest Pla.**

10.4 Adoptar polítiques, especialment fiscals, salarials i de protecció social, i aconseguir progressivament una major igualtat. **Fita objectiu d'aquest Pla.**

10.5 Millorar la reglamentació i vigilància de les institucions i els mercats financers mundials i enfortir l'aplicació d'aquests reglaments

10.6 Assegurar una major representació i intervenció dels països en desenvolupament en les decisions adoptades per les institucions econòmiques i financeres internacionals per augmentar l'eficàcia, fiabilitat, rendició de comptes i legitimitat d'aquestes institucions

10.7 Facilitar la migració i la mobilitat ordenades, segures, regulars i responsables de les persones, fins i tot mitjançant l'aplicació de polítiques migratòries planificades i ben gestionades

L'entitat

Càritas Diocesana de Barcelona és una institució de l'Arxidiòcesi de Barcelona amb personalitat jurídica canònica pública, degudament inscrita en el Registre d'Entitats Religioses, amb seu social a Barcelona.

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

El president de l'organització és l'arquebisbe de Barcelona, Mons. Joan Josep Omella, que juntament amb el responsable de la delegació diocesana de la pastoral social i caritativa de l'Arquebisbat de Barcelona, Mn. Joan Costa; el delegat episcopal, Mn. Josep Matias, i el director, Salvador Busquets vetlen pel compliment dels eixos estratègics de l'entitat.



L'òrgan decisor està format per 17 persones conselleres, entre ells: membres de les Càritas parroquials, sacerdots de cada zona pastoral, treballadors i membres escollits per l'arquebisbe de Barcelona. Així, formen part del Consell de Càritas:

MN. JOAN CABOT
Responsable de la Zona Pastoral 1

MN. JOAN COSTA
Responsable de la pastoral social i caritativa de l'Arquebisbat de Barcelona

MARTA PLUJÀ
Representant del personal contractat

ESTEVE CAMPS
Membre nomenat per l'Arquebisbe de Barcelona

ERNESTO CASA
Responsable de la Zona Pastoral 2

JOAN RADÓ
Responsable de Càritas Interparroquial de Mataró i de la Zona Pastoral 6

MATEU MARTÍNEZ

Representant d'OBA, entitat vinculada

SALVADOR BUSQUETS
Director

JOSEP MATÍAS

Responsable de la Zona Pastoral 3

RAMÓN TERRADAS

Membre nomenat per l'Arquebisbe de Barcelona

RICARD MELICH

Responsable de la Zona Pastoral 4

EDUARD SALA

Cap de l'Àrea Social

XAVIER ONCINS

Responsable de la Zona Pastoral 5

ANNA ROIG

Cap de l'Àrea de Comunicació i Relacions Institucionals

MANUEL RIBAS

Representant de la Fundació Formació i Treball, entitat vinculada

CRISTINA GARCÍA

Cap de l'Àrea de Serveis Corporatius

JOAN RIGOL

Membre nomenat per l'Arquebisbe de Barcelona

A més d'aquesta estructura, Càritas organitza la seva acció en tres àrees:

- Acció Social: liderada per Eduard Sala, coordina l'atenció que es dona a les persones ateses des de les zones pastorals i els programes d'intervenció.
- Comunicacions i Relacions Institucionals: dirigida per Anna Roig, comprèn la comunicació externa i interna, la sensibilització, la relació amb socis i donants i l'anàlisi social i incidència.
- Serveis Corporatius: Per últim, Cristina Garcia és la responsable de l'àrea de Serveis Corporatius, on s'engloben els departaments d'administració, recursos humans, captació de recursos, voluntariat i control de gestió.

En el moment de realitzar aquest document les dades de l'acció social de l'entitat són:

- 13.225 llars ateses on hi viuen 28.080 persones

El 39% de les famílies tenen fills a càrrec, el 17% de les llars ateses estan a càrrec de mares soles i només el 23% de les dones soles amb fills tenen una feina. Aquest aspecte mostra el grau de comprensió de l'entitat envers a la situació de les dones a ala societat.

DONES CONTRACTADES: 77% DE PLANTILLA

Metodologia i objectius

El Consell de Càritas ha decidit que la metodologia que s'utilitzarà per a la confecció d'aquest Pla d'igualtat serà la establerta al volum Les 6 "I" de la igualtat: mètode de gestió de la igualtat d'oportunitats a les empreses, realitzat per la Subdirecció General de Programes d'igualtat entre Homes i Dones en el Treball, del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, i publicat l'any 2009 i el document Igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions, guia pràctica per diagnosticar-la, publicat per la Direcció General d'igualtat l'any 2017.

En aquests documents es manifesten tres objectius en la normativa relacionada a la igualtat entre homes i dones, i aquests es convertiran, per tant, en els tres objectius d'aquest pla d'igualtat:

1. **Afavorir** l'accés a l'ocupació de les dones i l'eliminació de situacions de discriminació en les seves condicions de treball.
2. **Millorar** la formació, l'ocupabilitat de les dones i la seva permanència en el mercat laboral.
3. **Reconèixer** el dret a la conciliació de la vida personal i laboral, i fomentar una major coresponsabilitat entre homes i dones en l'assumpció de les obligacions familiars.

Aquests objectius són genèrics e inherents a qualsevol acció destinada a enfortir la perspectiva de gènere i s'hauran de concretar en aquells objectius específics que neixen de la pròpia diagnosi de la situació de l'entitat.

Les 6 "I" de la igualtat és un mètode de gestió de la igualtat d'oportunitat a les organitzacions que ens permet elaborar un pla d'igualtat alineat amb l'estratègia i la situació concreta de cada entitat. Aquestes "I" fan referència a 6 definicions en concret:

i **niciativa.** Una iniciativa és una proposta d'acció. Es una proacció. Per tant, aquesta es manifesta en el compromís de la pròpia entitat amb la perspectiva de gènere i que es manifesta en la declaració institucional que inclou aquest volum. A més, aquesta es manifesta no només en la intenció, sinó també en la voluntat de dur a terme aquest pla d'igualtat, posant els recursos materials i econòmics necessaris pel seu èxit.

i **nvestigació.** Definida habitualment com a diagnosi, ens ofereix una imatge clara de com estem en temes d'igualtat de gènere. Ha d'incloure una recollida de dades objectives, i també pot incloure una recollida de dades subjectiva.

i **dentificació.** Un cop realitzat l'anàlisi de les dades obtingudes a l'anterior fase podem arribar a definir els punts forts i els punts febles de l'entitat. D'aquí sortiran a la seva vegada les accions concretes que es realitzaran en la seva fase d'execució.

i **mplantació.** Aquesta és la fase d'execució, la fase de l'acció. És el moment on es posaran en marxa totes les accions decidides i pròpies del Pla d'Igualtat.

i **ndicadors.** Evidentment es requereix una fase d'avaluació i seguiment, representada per uns indicadors que hauran d'estar establerts de manera prèvia. Aquesta fase requerirà, igual que la diagnosi, d'un recull de dades objectiu, si és possible, i també subjectiu.

i **nnovació.** El Pla d'Igualtat també ha d'establir un moment per analitzar si segueix sent vigent o la situació de l'entitat ha canviat el suficient com per haver de realitzar modificacions. Aquesta és la fase de millora del propi pla d'igualtat.

L'estructura del Pla d'Igualtat de Càritas Diocesana de Barcelona seguirà aquest esquema i anirà introduint en cada capítol un glossari de la terminologia utilitzada, per tal de fer més fàcil la seva comprensió.



Voluntat
expressa de
l'empresa.

Iniciativa: volem fer-ho

El compromís de l'equip directiu i de la representació de les persones treballadores són essencials per poder començar a elaborar el Pla d'igualtat i per executar-lo amb els recursos humans i econòmics necessaris.

Autodiagnosi

L'entitat realitza un exercici previ d'autodiagnosi en que es planteja 20 afirmacions sobre l'àmbit de la perspectiva de gènere per tal d'analitzar quina és la sensació que la pròpia entitat te de sí mateixa. Aquestes afirmacions són analitzades pel departament de Recursos Humans.

D'aquest procés de mirada interna s'extreuen les següents conclusions.

TOTALMENT ASSOLIT

L'entitat considera que només ha assolit totalment una de les afirmacions de l'enquesta.

A la junta directiva de l'entitat els llocs es reparteixen equitativament entre homes i dones.

Aquesta afirmació haurà de ser confirmada a l'etapa de diagnosi d'aquest pla.

BASTANT ASSOLIT

Aquí es recullen aquelles situacions que l'entitat considera assolides en un alt percentatge però que no es poden considerar cobertes al 100%.

Amb caràcter general i en tots àmbits, les relacions a l'entitat es donen amb caràcter igualitari.

L'entitat vetlla perquè es mantingui un equilibri raonable entre els sous més elevats i els més baixos del personal contractat sense distinció de gènere.

Quan es realitza una promoció interna, una de les variables analitzades és la igualtat de gènere.

Els llocs de comandament mostren una presència equitativa en qüestions de gènere.

L'entitat disposa de mecanismes per facilitar la conciliació de la vida familiar i professional dels treballadors i treballadores.

Aquests són aspectes millorables, però que no són prioritàries, d'entrada, per la pròpia entitat.

ALGUN PROGRÈS

En aquest punt, l'entitat manifesta aquelles accions sobre les quals s'ha començat a treballar però que encara es troben en situació molt embrionària o sobre les que s'han realitzat pocs progressos. Per tant són accions que requereixen situar sobre elles el focus de treball.

A l'hora d'elaborar un pressupost es tenen en compte els recursos econòmics en funció a les condicions de desigualtat existents entre homes i dones.

Als comunicats de l'entitat no s'utilitza el masculí com a gènere neutre sinó que es parla sempre dirigint-se a ambdós gèneres.

Quan es fan comunicacions o publicitat, es respecta la igualtat de gènere. A les publicitats no apareixen només homes, i no s'estigmatitzen com a femenins determinats llocs de treball (cuina, neteja, administració, etc.).

L'entitat ha dissenyat un protocol pels casos d'assetjament sexual i tots els treballadors i treballadores són conscients del seu contingut.

NO ASSOLIT

En aquest apartat queden incloses aquelles situacions que l'entitat considera els seus punt febles. Aquesta sensació podrà ser confirmada o no per la diagnosi però, en tot cas, la percepció negativa a priori les converteix en aspectes sobre els que necessàriament s'ha de treballar.

S'ha incorporat la igualtat de gènere a la política de l'entitat

La documentació interna de l'entitat i els estatuts tenen en compte aspectes relacionats amb la igualtat de gènere

Hi ha una presència equilibrada de dones i homes a l'òrgan de govern de l'entitat.

L'entitat ha impartit o ha posat els mitjans per impartir formació relacionada amb la igualtat de gènere.

L'entitat ha realitzat comunicacions per tractar temes de gènere on es posa de manifest el posicionament de la mateixa. En aquests comunicats s'han tractats temes com equitat salarial, hombrisme, cosificació, etc.

L'entitat disposa d'un manual per evitar la discriminació en el llenguatge.

L'entitat té en compte en les seves decisions la diversitat intercultural, funcional, en temes de sexualitat...

Els temes de gènere no són tractats només per part de la direcció, sinó que existeix un grup transversal que s'encarrega dels mateixos.

L'entitat ha de disposar d'un document que reculli el pla d'igualtat d'acord amb el que s'estableix a la llei 3/2007 d'igualtat efectiva entre homes i dones.

Compromís institucional

Benvolguts i benvolgudes,

Càritas Diocesana de Barcelona és una entitat que, des de la seva creació, ha mostrat un fort compromís ètic davant les desigualtats. 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 que no tenen cap sentit. La direcció de l'entitat vol mostrar amb aquest compromís el seu posicionament de defensa de la igualtat de gènere en tots els àmbits, aspecte aquest que posa de manifest, en primer lloc, la realització del primer pla d'igualtat de Càritas diocesana de Barcelona.

Però no només volem parlar de compromís o de voluntat, ja que si una cosa ha caracteritzat a la nostra entitat és l'acció. Per aquest motiu, i després d'un anàlisi intern previ, Càritas Diocesana es vol comprometre a incorporar la igualtat de gènere a la política de l'entitat, entre altres aspectes assegurant el foment de la presència equilibrada d'homes i dones al òrgans de govern, millorant el seu protocol per l'abordament de l'assetjament sexual, realitzant un protocol de llenguatge inclusiu, tenint en compte la diversitat en les seves decisions, creant una comissió encarregada de tractar els temes d'igualtat amb independència respecte a la direcció o apostant definitivament, en un procés ja iniciat prèviament, per la conciliació de la vida familiar i professional com un dels eixos de la seva política de Recursos Humans.

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 Barcelona, la desigualtat no pot tenir cabuda.

L'entitat mostra el seu compromís amb la igualtat efectiva entre homes i dones mitjançant aquest pla d'igualtat i la participació en les següents xarxes:

- Comissió Tècnica Violència Masclista de l'Ajuntament de Barcelona.
- Estratègia feminització pobresa i precarietat de l'Ajuntament de Barcelona.
- Comissió de servei domèstic de Càritas Espanyola (el servei domèstic no és pas un tema de gènere exclusivament, però la majoria de les persones que hi treballen són dones).
- Taula jove i de gènere de la Barceloneta, de l'Ajuntament de Barcelona.

- Grup motor de gènere, de la Coordinadora d'Entitats del barri de Roquetes, a Barcelona.

Barcelona a gener 2020

L'entitat

La comissió d'igualtat

Un dels aspectes que l'entitat ha considerat com a no assolits amb la seva autodiagnosi és l'existència d'un grup transversal per encarregar-se dels temes de gènere. Aquest grup es constituirà a partir de l'entrada en vigor d'aquest pla d'igualtat i rebrà el nom de Comissió d'Igualtat. Aquesta comissió d'igualtat tindrà diferents funcions, algunes de les quals resumim a continuació:

- Serà l'encarregada de transmetre a la direcció de l'entitat els temes relacionats amb la igualtat de gènere.
- S'encarregarà de la realització de la diagnosi de l'entitat, així com de l'elaboració del Pla d'Igualtat, que serà signat per tots els seus membres.
- Coordinarà la difusió del Pla d'Igualtat, així com les accions de sensibilització i formació sobre aspectes de gènere.
- Realitzarà els seguiment de les accions incloses en el Pla d'Igualtat.
- Intervindrà en l'aplicació del protocol d'abordament de la assetjament sexual en les accions que aquest així ho expliciti.
- Avaluarà la implantació del Pla d'Igualtat així com l'efectivitat de les accions que inclou.
- Promourà, a la fi de la seva vigència l'elaboració d'una nova diagnosi per l'elaboració d'un segon pla d'igualtat.

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



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

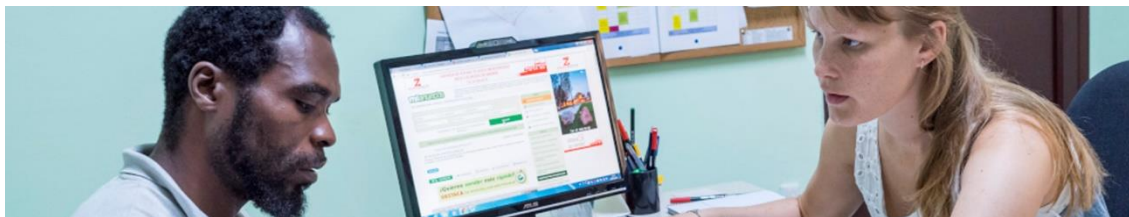
Serà l'entitat la que designarà les persones membres inicials de la comissió, i ho farà seguint els següents paràmetres:

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

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

Glossari

(extret de l'eina de seguiment i avaluació de plans d'igualtat de la Generalitat de Catalunya)



Desigualtat de gènere:

És una situació estructural de desavantatge de les dones respecte als homes. És identificable a través situacions de discriminació directa o indirecta, així com de la menysvaloració social i/o econòmica (o directament invisibilitat) de les tasques assignades a l'esfera reproductiva.

Font: Adaptació del document Glossari Termes Dones i Treball. Generalitat de Catalunya.

Desigualtat de tracte:

manca d'igualtat en el tracte entre diversos col·lectius de manera arbitrària i sistemàtica, tot afavorint un col·lectiu per damunt dels altres.

Font: Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa. Consell de Relacions Laborals de Catalunya.

Acció positiva:

Conjunt de mesures dirigides a un grup determinat, amb les que es pretén suprimir i prevenir una discriminació o compensar les desavantatges resultants d'actituds, comportaments i estructures existents.

Font: Adaptació del document Glossari Termes Dones i Treball. Generalitat de Catalunya.

Biaix de gènere:

Diferència entre les taxes masculina i femenina en la categoria d'una variable; es calcula restant Taxa Femenina-Taxa Masculina. Com més baixa sigui la "bretxa", més a prop estarem de la igualtat.

Bretxa salarial:

Es refereix a les diferències salarials entre dones i homes, tant en l'acompliment de treballs iguals com la produïda en els treballs "feminitzats".

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 els diferents àmbits. Exemple: Flexibilitat de la jornada laboral, com per exemple tenir la possibilitat de combinar treball a distància (teletreball) i treball presencial, una manera de treballar que facilita una gestió del temps adaptada a les necessitats individuals.

Font: Adaptació del document Glossari Termes Dones i Treball. Generalitat de Catalunya.

Estereotip de gènere:

Conjunt de clixés, concepcions, opinions o imatges generalment simplistes que uniformen les persones i adjudiquen característiques, capacitats i comportaments determinats 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.

Font: Adaptació del document Glossari Termes Dones i Treball. Generalitat de Catalunya.

Indicadors de gènere/amb perspectiva de gènere:

Són mesures que permeten evidenciar, caracteritzar i/o quantificar les desigualtats existents entre homes i dones, així com verificar les seves transformacions, en un context històric determinat. Impacte de gènere:

Font: Adaptació del document Glossari Termes Dones i Treball. Generalitat de Catalunya.

Perspectiva de gènere:

Presença en consideració de les diferències socioculturals entre les dones i els homes en una activitat o àmbit. La perspectiva de gènere permet de visualitzar dones i homes en la seva dimensió biològica, psicològica, històrica, social i cultural i de trobar línies d'acció contra les desigualtats. Exemple: el fet de tenir en compte la segregació horitzontal existent en el mercat de treball quan es dissenyen cursos de formació ocupacional.

Font: Adaptació del document Glossari Termes Dones i Treball. Generalitat de Catalunya.

Protocol:

instrument negociat amb els agents implicats que engloba un conjunt de mesures de prevenció i d'abordatge davant l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

Font: Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa. Consell de Relacions Laborals de Catalunya.

Assetjament sexual:

El constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic d'índole sexual, no desitjat, que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest. 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.

Font: Adaptació de protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa. Consell de Relacions Laborals de Catalunya.

Assetjament per raó del sexe:

El constitueix un comportament no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona com a conseqüència de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Font: Adaptació de protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe a l'empresa. Consell de Relacions Laborals de Catalunya.

Normativa aplicable al Pla d'igualtat

Normativa Europea

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

Normativa estatal

- Constitució espanyola
- 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

Normativa autonòmica

- Estatut d'autonomia de Catalunya
- Llei d'igualtat efectiva de dones i homes
- 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
- Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista
- Protocol de Protecció de les Víctimes de Tràfic d'Éssers Humans a Catalunya



Diagnosi de
l'empresa.

Punts forts i
àrees
de millora.

Investigació: com estem?

La diagnosi serveix per identificar quins són els punts forts en matèria d'igualtat d'oportunitats i quines són les àrees de millora. És una fase del tot imprescindible. La conceptualització i elaboració del Pla d'igualtat respondrà a la realitat i a les necessitats de l'empresa.

Diagnosi de la plantilla (composició, condicions laborals i llocs de treball)



Aquesta diagnosi s'ha elaborat seguint els criteris indicats per la Generalitat de Catalunya en la seva guia Igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions. Guia pràctica per diagnosticar-la.

Per tal de confeccionar les diferents estadístiques s'han utilitzat les eines següents, també promogudes per la Generalitat de Catalunya:

01. Cultura i gestió organitzativa (Guia, pàg. 35)
02. Condiions laborals (Guia, pàg. 43)
03. Accés a l'organització (Guia, pàg. 52)
04. Formació interna i/o contínua (Guia, pàg. 58)
05. Promoció i/o desenvolupament professional (Guia, pàg. 67)
06. Retribució (Guia, pàg. 74)
07. Temps de treball i coresponsabilitat (Guia, pàg. 81)
08. Comunicació no sexista*
09. Salut laboral (Guia, pàg. 88)
10. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe (Guia, pàg. 93)

Situació general

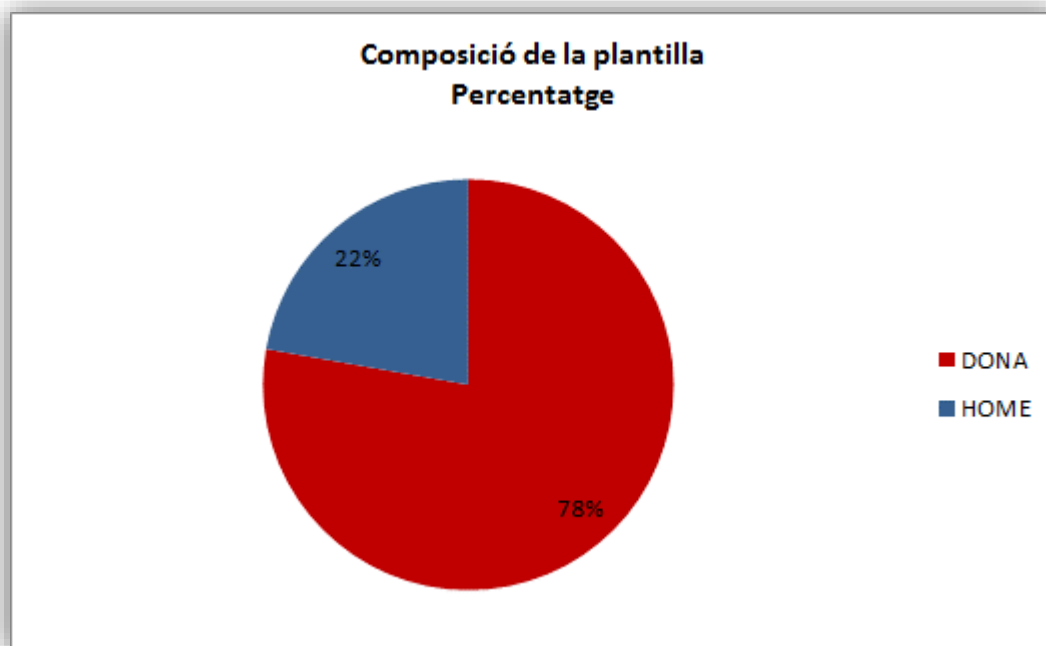
Forma Jurídica de l'Entitat	Entitat Jurídica Canònica
Franja de Pressupost de l'entitat	Més de 2.000.000
Nombre de socis i sòcies de l'entitat	Més de 300
Nombre de persones voluntàries que col·laboren amb l'entitat	Més de 300
Nombre de persones contractades per l'entitat	Entre 100 i 250
Any de constitució de l'entitat	Abans de 1950

Composició de la plantilla (consell de Càritas).

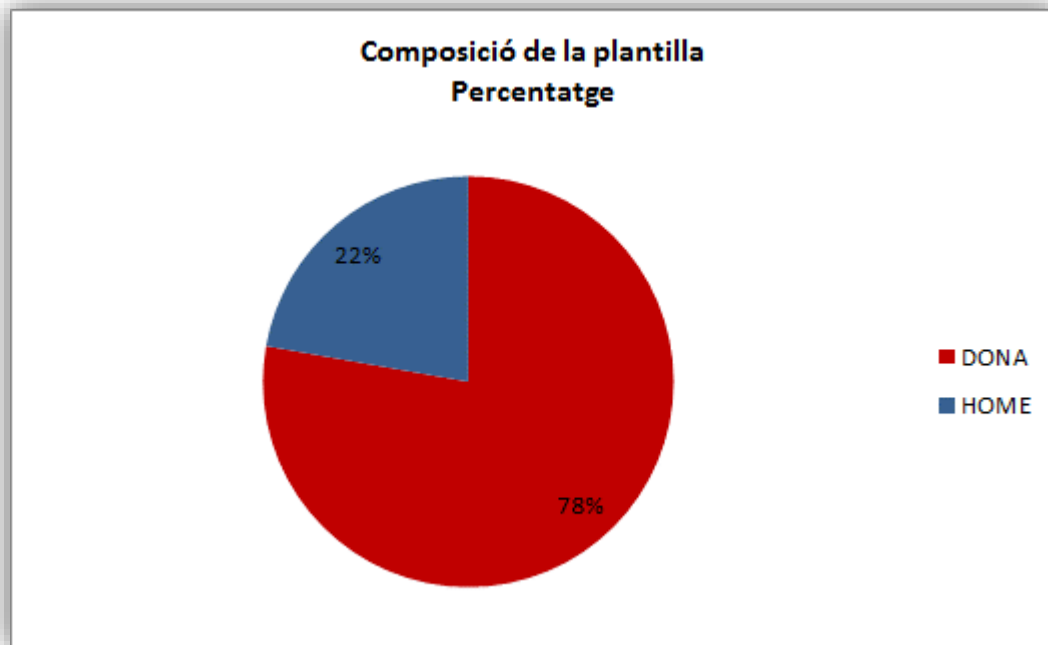
- 14 homes i 3 dones
- 82% homes i 18% dones

Composició de la plantilla (dades generals)

Núm. dones i homes	Núm. per Sexe
DONA	161
HOME	46
Total general	207

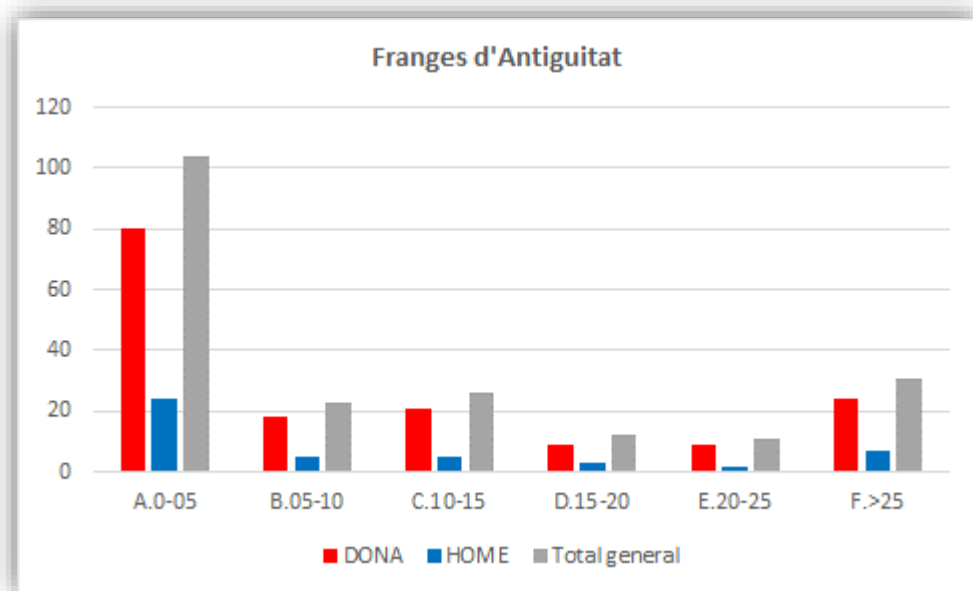


% dones i homes	% per Sexe
DONA	78%
HOME	22%
Total general	100%

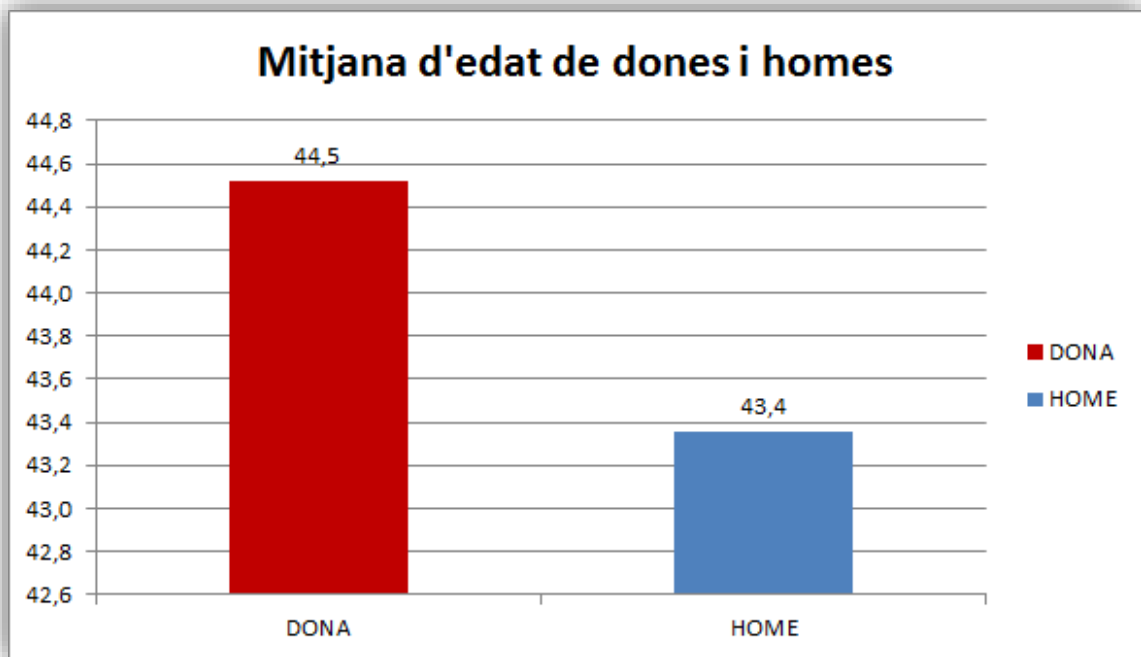


Franges d'antiguitat

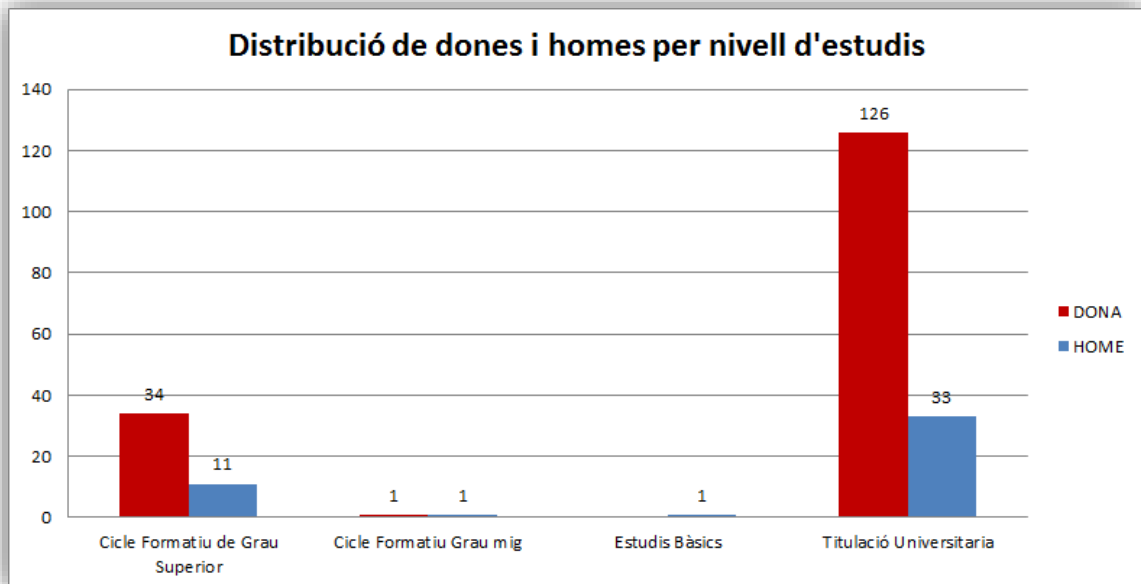
Núm. Franges antiguitat			
	DONA	HOME	Total genera
A.0-05	80	24	104
B.05-10	18	5	23
C.10-15	21	5	26
D.15-20	9	3	12
E.20-25	9	2	11
F.>25	24	7	31
Total general	161	46	207



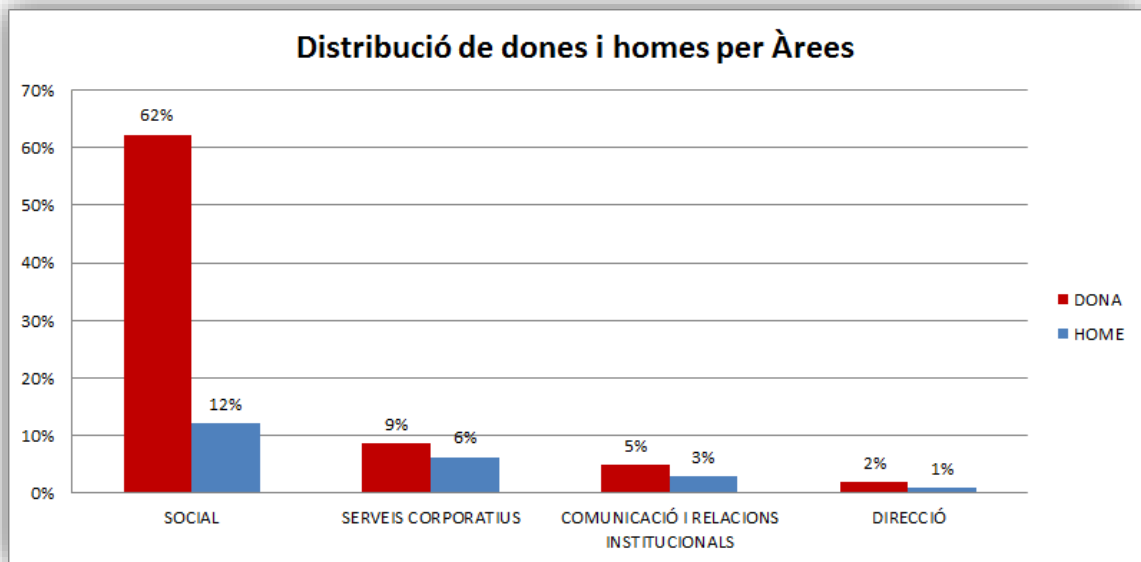
Edat



Nivell d'estudis



Àrees



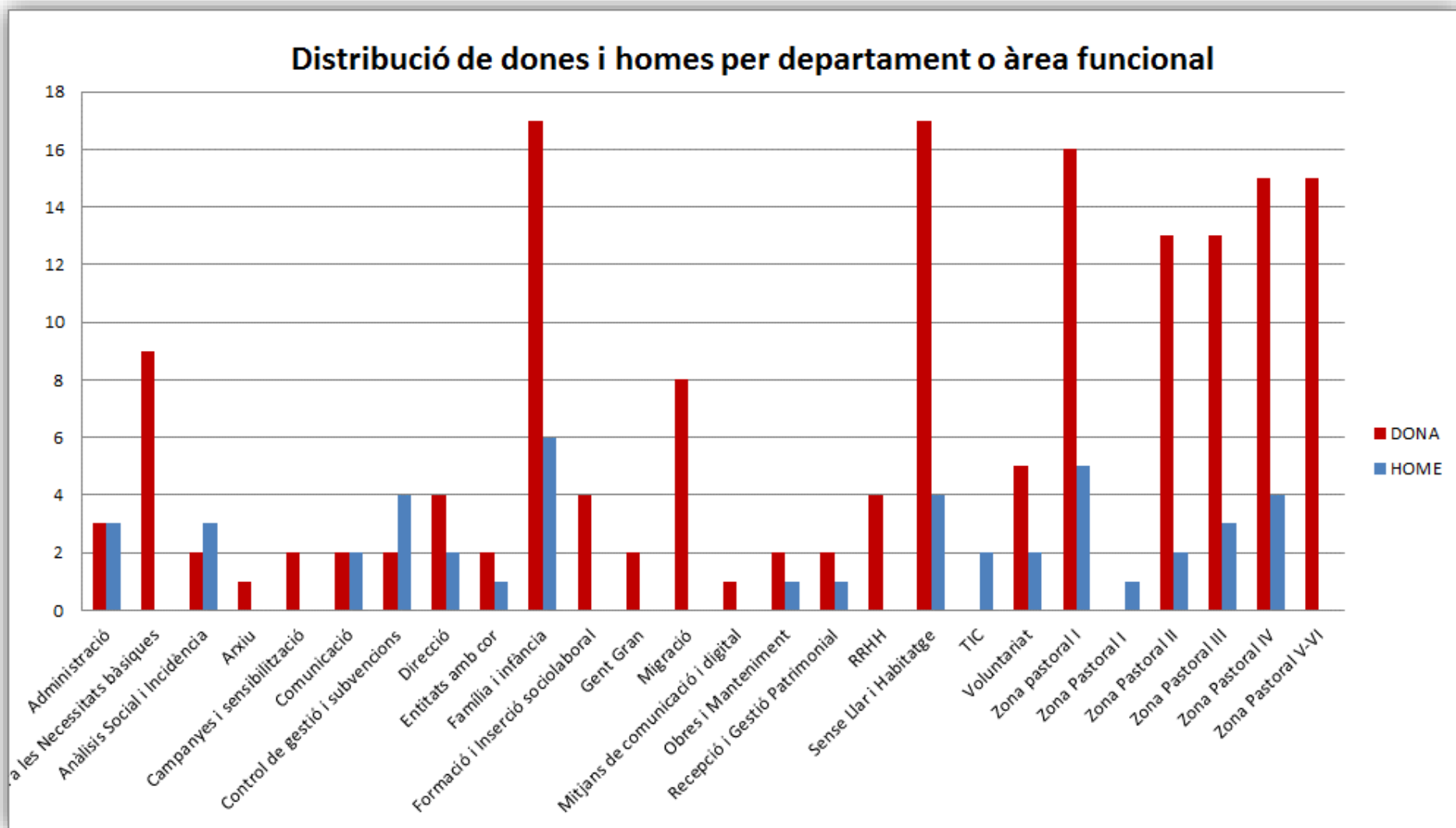
Comparativa àrees col·lectiu de dones sobre dones i homes sobre homes

DONA			
Centre Treball	<input type="checkbox"/> Dones	% del total	
SOCIAL	129	80%	
SERVEIS CORPORATIUS	18	11%	
COMUNICACIÓ I RELACI	10	6%	
DIRECCIÓ	4	2%	
Total general	161	100%	

HOME			
Centre Treball	<input type="checkbox"/> Homes	% del total	
SOCIAL	25	54%	
SERVEIS CORPORATIUS	13	28%	
COMUNICACIÓ I RELACIO	6	13%	
DIRECCIÓ	2	4%	
Total general	46	100%	

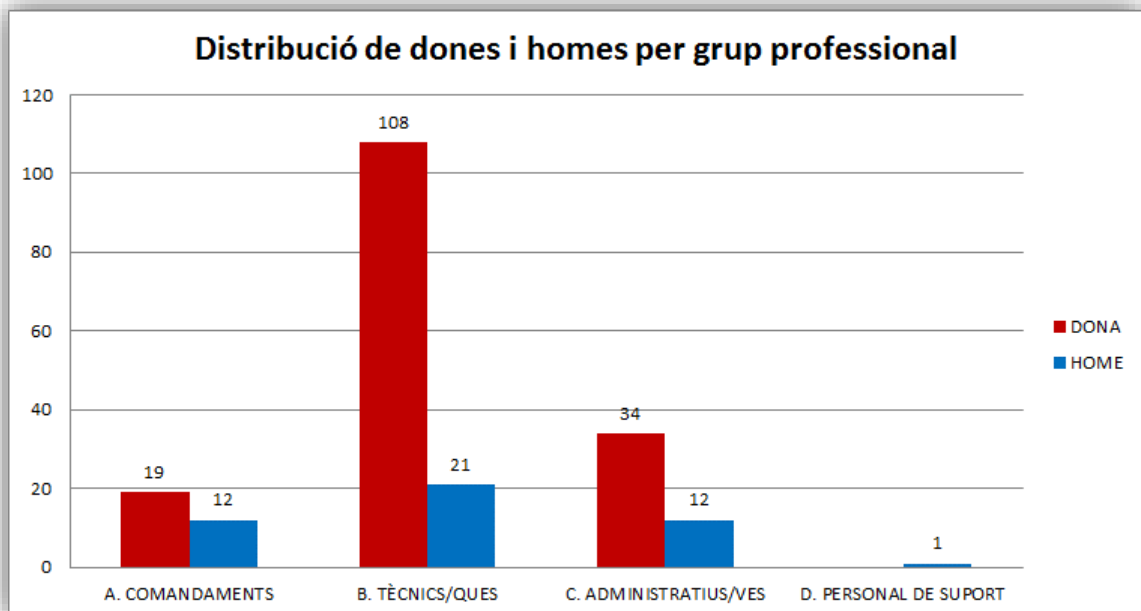
Distribució de dones i homes per departament o àrea funcional

Núm dones i homes per		
Departaments	DONA	HOME
Administració	3	3
Ajuda a les Necessitats bàsiques	9	
Anàlisi Social i Incidència	2	3
Arxiu	1	
Campanyes i sensibilització	2	
Comunicació	2	2
Control de gestió i subvencions	2	4
Direcció	4	2
Entitats amb cor	2	1
Família i infància	17	6
Formació i Inserció sociolaboral	4	
Gent Gran	2	
Migració	8	
Mitjans de comunicació i digital	1	
Obres i Manteniment	2	1
Recepció i Gestió Patrimonial	2	1
RRHH	4	
Sense Llar i Habitatge	17	4
TIC		2
Voluntariat	5	2
Zona pastoral I	16	5
Zona Pastoral I		1
Zona Pastoral II	13	2
Zona Pastoral III	13	3
Zona Pastoral IV	15	4
Zona Pastoral V-VI	15	
Total general	161	46



Grup professional

Núm. dones i homes		
Grup Professional	DONA	HOME
A. COMANDAMENTS	19	12
B. TÈCNICS/QUES	108	21
C. ADMINISTRATIUS/VES	34	12
D. PERSONAL DE SUPORT		1
Total general	161	46



% de dones i homes		
Grup Professional	DONA	HOME
A. COMANDAMENTS	9,2%	5,8%
B. TÈCNICS/QUES	52,2%	10,1%
C. ADMINISTRATIUS/VES	16,4%	5,8%
D. PERSONAL DE SUPORT	0,0%	0,5%
Total general	77,8%	22,2%

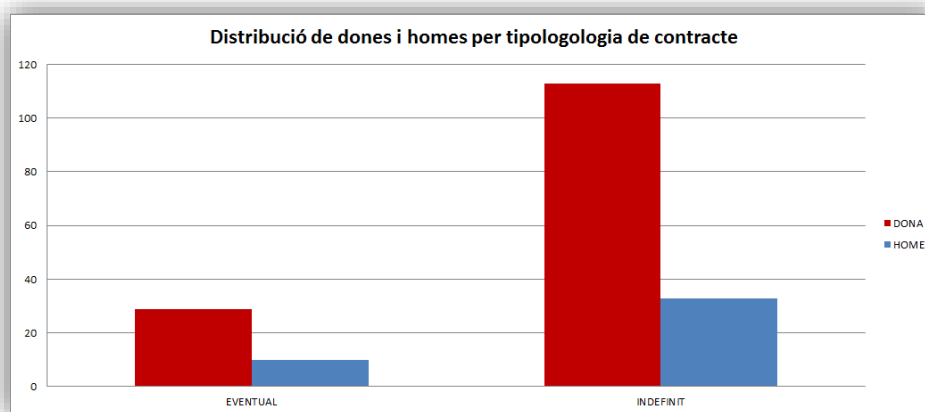
Lloc de Treball

Núm. dones i homes per		
LLOC DE TREBALL	↓ DONA	↓ HOME
ADJUNT/A ÀREA SOCIAL	1	
ADJUNT/A DIRECCIÓ	1	
ADMINISTRADOR/A BASE DE DADES	1	1
ADMINISTRATIU COMPTABLE		1
ADMINISTRATIU JURIDIC MIGRACIÓ	2	
ADMINISTRATIU/VA	3	
ADMINISTRATIU/VA - RECEPCIONISTA SOCIAL	3	2
ADMINISTRATIU/VA ACCIÓ SOCIAL	1	
ADMINISTRATIU/VA CAP I ADJUNTA ÀREA SOCIAL	1	
ADMINISTRATIU/VA COMPTABLE CAIXER		1
ADMINISTRATIU/VA NECESSITATS BÀSIQUES	2	
ADMINISTRATIU/VA PROGRAMES	3	
ADMINISTRATIU/VA SUBVENCIONS	2	
ADMINISTRATIU/VA - RECEPCIONISTA SOCIAL	7	
ADVOCAT/DA HABITATGE	2	
ADVOCAT/DA MIGRACIÓ	3	
ASSESSOR FAMILIA I INFÀNCIA	2	
ASSESSOR FAMÍLIA I INFÀNCIA	1	
CAP ACCIÓ SOCIAL		1
CAP ADMINITRACIÓ		1
CAP CAMPANYES I SENSIBILITZACIÓ	1	
CAP COMUNICACIÓ I RRII	1	
CAP CONTROL DE GESTIÓ I SUBVENCIONS		1
CAP D'ANÀLISI SOCIAL I INCIDÈNCIA	1	
CAP DE COMUNICACIÓ I DIGITAL		1
CAP DE VOLUNTARIAT		1
CAP DEL PROGRAMANECESSITAT BÀSIQUES	1	
CAP D'EMPRESSES I GRANS DONANTS		1
CAP D'OBRES I MANTENIMENT	1	
CAP GESTIÓ PATRIMONIAL	1	
CAP PROGRAMA DE MIGRACIÓ	1	
CAP PROGRAMA FAMÍLIES I INFÀNCIA		1
CAP PROGRAMA FORMACIÓ I INSERCIÓ SOC	1	
CAP PROGRAMA GENT GRAN	1	
CAP PROGRAMA SENSE LLAR I HABITATGE	1	
CAP RRHH	1	
CAP SERVEIS CORPORATIUS	1	
CAP TIC		1
CAP ZONA PASTORAL	5	
COORDINADOR/ EDUCADOR CASA ACOLLIDA	2	
COORDINADOR/A PISOS MENA	1	
DIRECCIÓ		1
DIRECTOR CENTRE INFANTS, ADOLESCENTS I JOVES		1
DIRECTOR/A CENTRE MARIALAR	1	
DIRECTOR/A ESCOLA DE VOLUNTARIAT		1
DIRECTOR/A PAIDOS	1	
DIRECTOR/A PROJECTE MENA		1
DIRECTOR/A SERVEIS PERSONES EN SITUACI	1	

EDUCADOR SOCIAL	1	
EDUCADOR SOCIAL CENTRE INFANTS, ADOL	3	2
EDUCADOR SOCIAL CENTRE PRIMERA ACOLL	4	
EDUCADOR SOCIAL HABITATGE GENT GRAN		1
EDUCADOR SOCIAL PAIDOS	1	1
EDUCADOR/A SOCIAL CASA ACOLLIDA PERS	6	
GESTOR DE LOGÍSTICA		1
INTEGRADOR / TREBALLADOR FAMILIAR HAE	1	
INTEGRADOR / TREBALLADOR FAMILIAR PAI	1	
INTEGRADOR SOCIAL 1a ACOLLIDA I PISOS M	2	2
INTEGRADOR SOCIAL CASA ACOLLIDA PERS	3	3
INTEGRADOR SOCIAL CENTRE INFANTS, ADOLESCENTS I JOVES		1
INTEGRADOR/A CENTRE INFANTS ADOLECEM	1	
INTEGRADOR/TREBALLADOR FAMILIAR HABI	1	
PSICOLEG/OGA	4	
PSICÒLEG/OGA	1	1
PSICÒLEG/OGA PAIDOS	1	
REFERENT DE VOLUNTARIAT	1	
REFERENT ESPORTIU		1
REFERENT LABORAL	5	
REFERENT VOLUNTARIAT	2	
REFORÇ UNITAT OBRES I MANTENIMENT	2	
REFRENT LABORAL	1	
SECRETARIA DIRECCIÓ	1	
TÈCNIC /A SENSIBILITZACIÓ	1	
TÈCNIC ANÀLISI SOCIAL I INCIDÈNCIA		2
TÈCNIC ARXIU	1	
TÈCNIC COMUNICACIÓ		1
TÈCNIC CONTROL DE GESTIÓ		1
TÈCNIC EN VOLUNTARIAT	1	
TÈCNIC GRANS DONANTS	1	
TECNIC PROGRAMA INSERCIÓ LABORAL	1	
TÈCNIC PROGRAMA INSERCIÓ LABORAL	1	
TÈCNIC PROGRAMA NECESSITATS BÀSIQUES	1	
TÈCNIC TIC		1
TÈCNIC/A CAMPANYES	1	
TECNIC/A COMUNICACIÓ	1	
TÈCNIC/A EMPRESES I GRANS DONANTS	1	
TÈCNIC/A MIGRACIÓ	1	
TÈCNIC/A PROGRAMA GENT GRAN	1	
TÈCNIC/A PROGRAMA INSERCIÓ LABORAL	1	
TÈCNIC/A PROGRAMA SENSE LLAR I HABITAGE		1
TÈCNIC/A RRHH	3	
TÈCNIC/A SUBVENCIIONS I AJUTS ECONÒMIC	1	2
TÈCNIC/A VOLUNTARIAT	3	
TREBALLADOR SOCIAL FAMÍLIES I INFÀNCIA	2	1
TREBALLADOR SOCIAL NECESSITATS BÀSIQU	2	
TREBALLADOR SOCIAL ZONA PASTORAL	37	7

Tipus de contracte

Tipus Contracte	% d dones i homes per	
	DONA	HOME
EVENTUAL	16%	5%
INDEFINIT	61%	18%
Total general	77%	23%

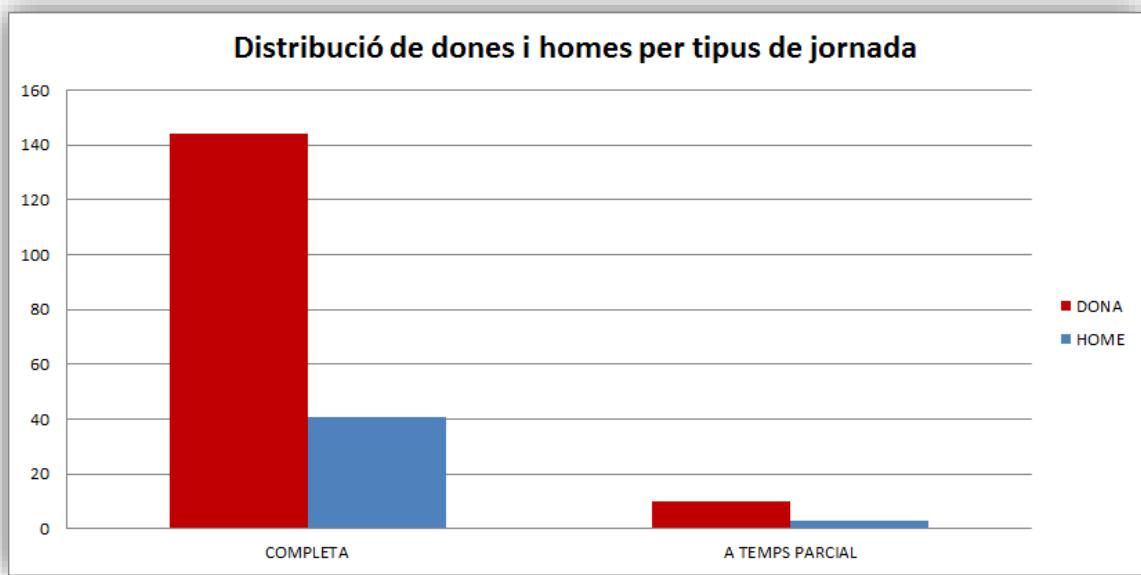


Tipus Contracte	DONA	
	Dones	% del total
EVENTUAL	29	18%
INDEFINIT	113	70%
OBRA I SERVEI	10	6%
INTERINITAT	9	6%
Total general	161	100%

Tipus Contracte	HOME	
	Homes	% del total
EVENTUAL	10	22%
INDEFINIT	33	72%
PRÀCTIQUES	1	2%
OBRA I SERVEI	2	4%
Total general	46	100%

Tipus de Jornada

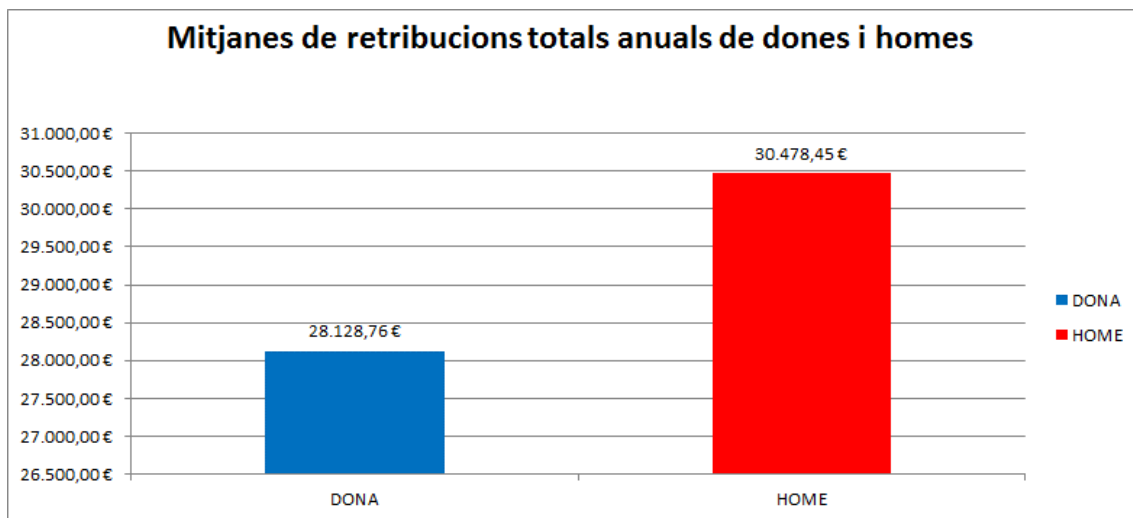
Núm. dones i homes per		
Tipus Jornada	DONA	HOME
COMPLETA	144	41
A TEMPS PARCIAL	10	3
Total general	154	44



Diagnosi de la plantilla (retribucions)

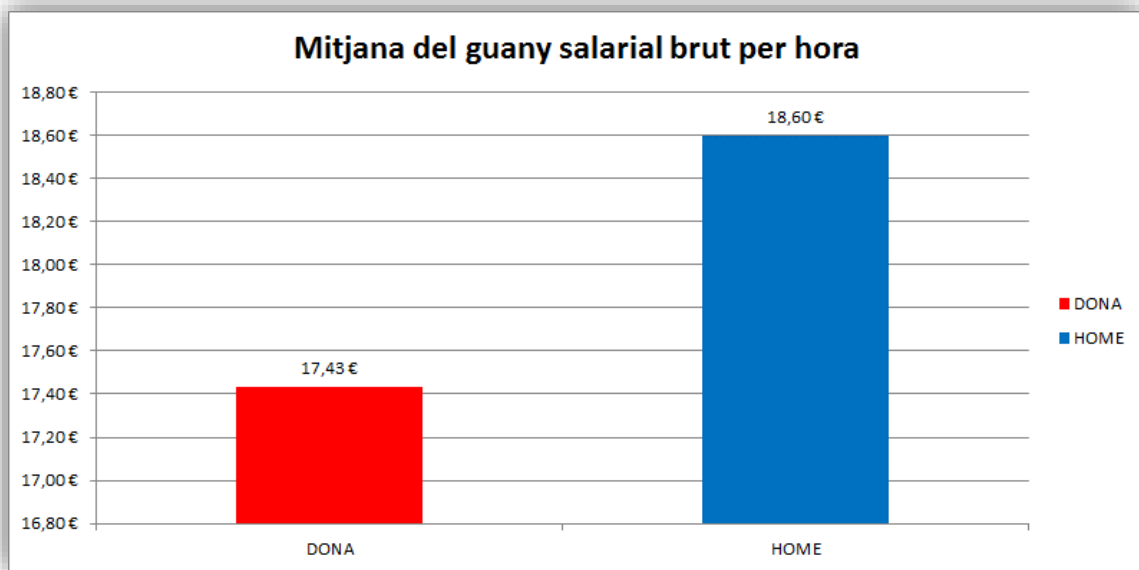
Retribucions generals

Per sexe	Mitjana Retribucions totals
DONA	28.128,76 €
HOME	30.478,45 €
Total general	28.668,40 €



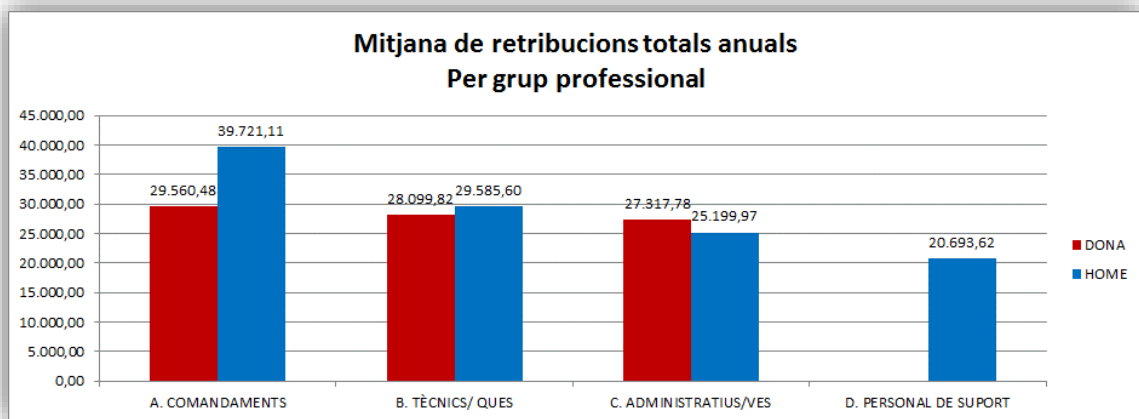
Bretxa Salarial. Mitjanes de retribucions totals anuals
7,71%

Per sexe	Mitjana Per Hora
DONA	17,43 €
HOME	18,60 €
Total general	17,70 €



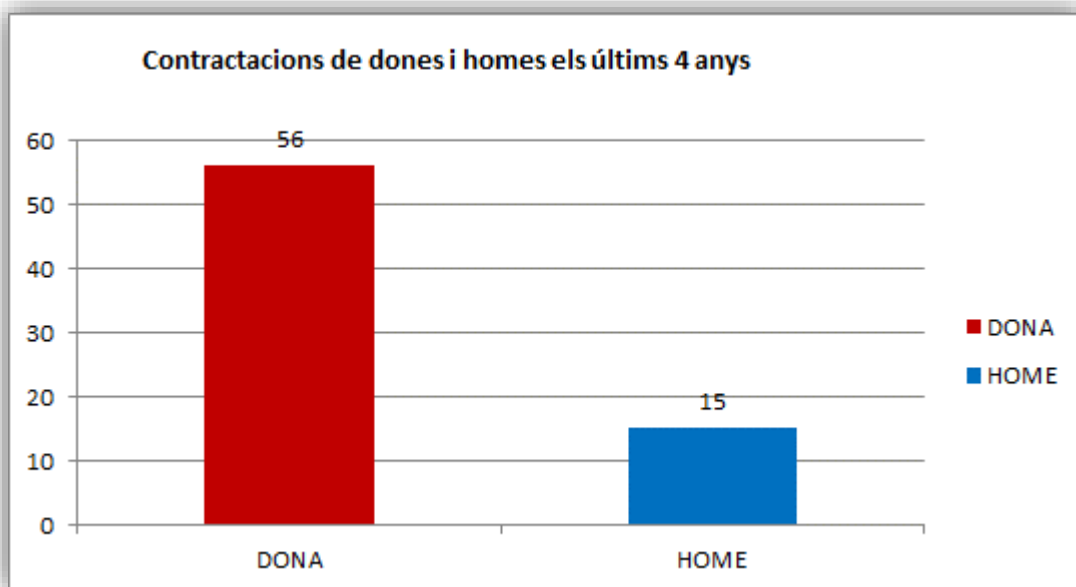
Bretxa Salarial.
Mitjanes del guany salarial brut per hora
 6,26%

Grup Professional	↓↑ DONA	HOME
A. COMANDAMENTS	29.560,48	39.721,11
B. TÈCNICS/ QUES	28.099,82	29.585,60
C. ADMINISTRATIUS/VES	27.317,78	25.199,97
D. PERSONAL DE SUPORT		20.693,62
Total general	28.128,76	30.478,45



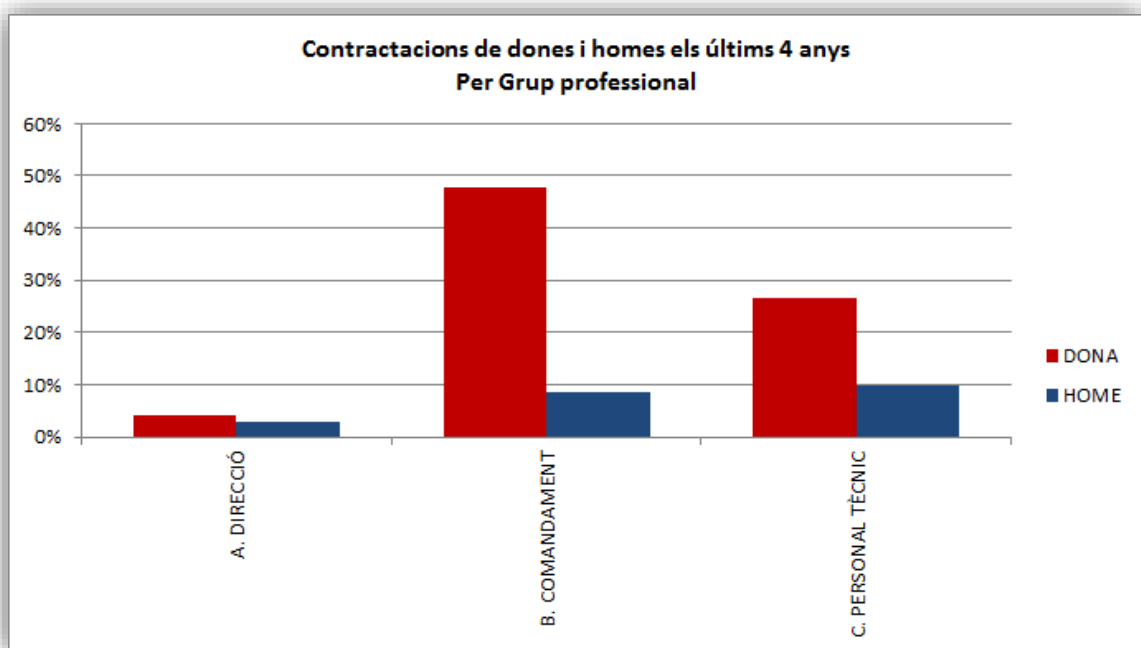
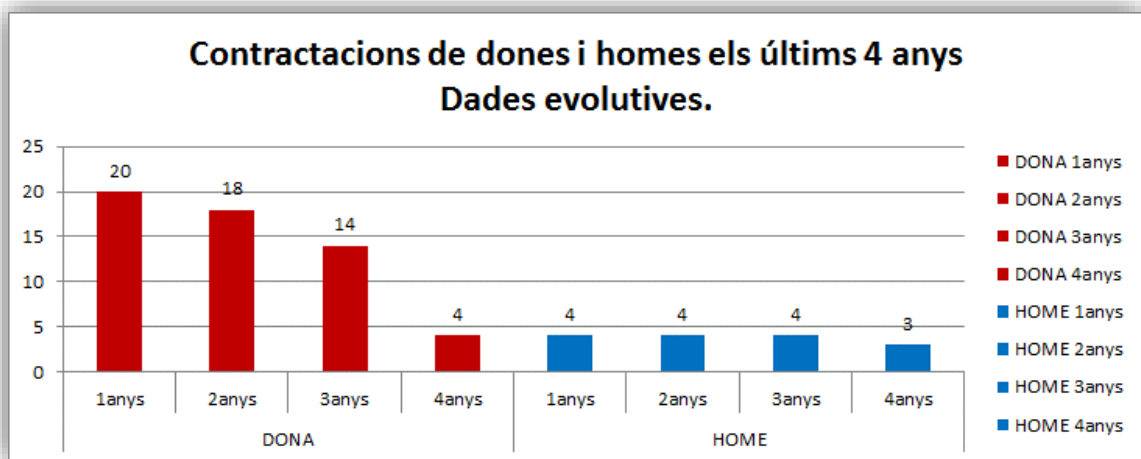
Accés a l'organització (contractacions)

Darrers4anys		4anys
Núm.Contractacions	per Sexe	
DONA		56
HOME		15
Total general		71



Per Sexe i Grup. prof.		
Núm. Contractacions	DONA	HOME
A. DIRECCIÓ	3	2
B. COMANDAMENT	34	6
C. PERSONAL TÈCNIC	19	7
Total general	56	15

Núm. Contractacions		Per Sexe i any
DONA		56
1anys		20
2anys		18
3anys		14
4anys		4
HOME		15
1anys		4
2anys		4
3anys		4
4anys		3
Total general		71



Per Sexe i Departament		
Núm. Contractacions	DONA	HOME
Ajuda a les Necessitats bàsiques	2	
Anàlisi Social i Incidència		1
Arxiu	1	
Comunicació	1	1
Control de gestió i subvencions	2	2
Direcció	1	
Entitats amb cor	1	
Família i infància	11	3
Formació i Inserció sociolaboral	1	
Migració	3	
Mitjans de comunicació i digital	1	
Obres i Manteniment	1	
Recepció i Gestió Patrimonial	1	1
RRHH	1	
Sense Llar i Habitatge	8	1
Voluntariat	1	
Zona Pastoral I	4	2
Zona Pastoral I		1
Zona Pastoral II	4	
Zona Pastoral III	6	2
Zona Pastoral IV	4	1
Zona Pastoral V-VI	2	

Anàlisi de la diagnosi

A continuació s'analitzaran les dades obtingudes de l'anàlisi objectiu de les dades. Aquestes dades s'han obtingut a partir d'una explotació de la base de dades sobre la composició de la plantilla i la seva participació als diferents processos de l'entitat. La següent anàlisi o interpretació de les dades parteix de la idea de posar en relació les dades d'homes i les dades de les dones, per identificar possibles desigualtats en la posició d'ambdós respecte a una mateixa situació. En aquest sentit es posarà especial èmfasi en la detecció d'estereotips o rols de gènere i, especialment, en els que afecten a l'àmbit salarial.

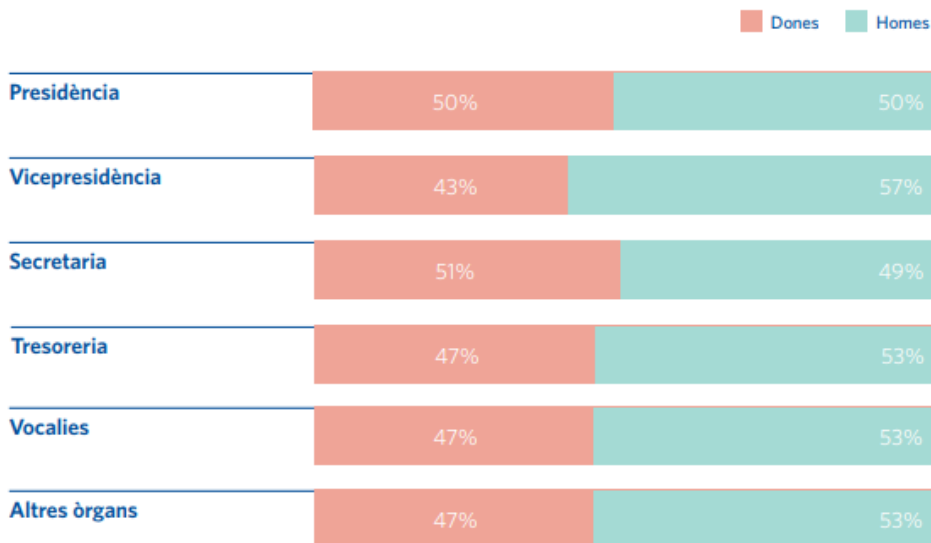
Aquest informe de diagnosi, inclòs en aquest pla d'igualtat es converteix des de la seva confecció en l'eina principal a partir de la qual la comissió d'igualtat de l'entitat establirà els objectius que acabaran convertint-se en les diferents propostes d'acció: per tant, l'objectiu d'aquest informe d'anàlisi és:

- Fer aflorar els resultats de la mateixa diagnosi i que aquests siguin coneguts tant per la direcció de l'entitat com per la pròpia plantilla.
- Servir d'eina per la reflexió e la comissió d'igualtat, assentar les bases sobre les que giraran les accions del pla d'igualtat e identificar punts forts i febleses de l'entitat.

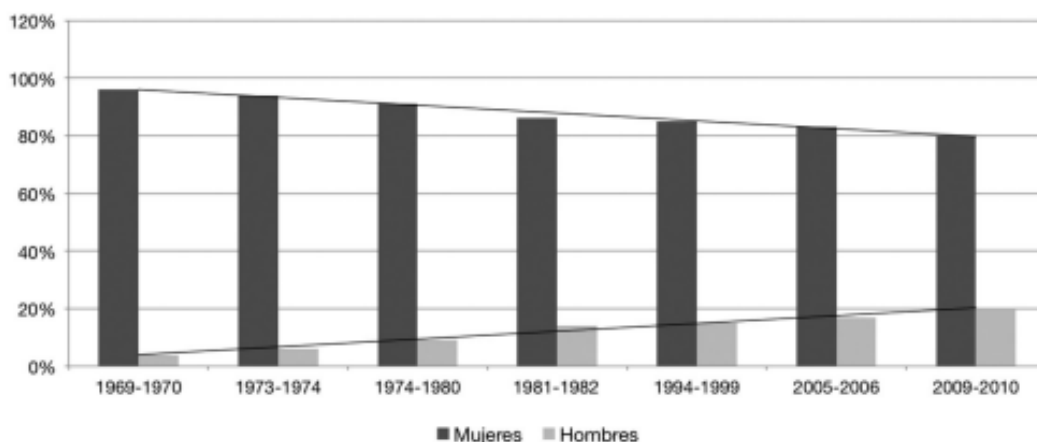
Estructura i gestió organitzativa

No cal analitzar gaire les dades per arribar a la conclusió que ens trobem amb una entitat altament feminitzada, ja que el 78% del seu personal contractat són dones. A més a més, podem concloure que aquestes són persones que tenen poca antiguitat, ja que el 55% d'aquestes dones no arriben als 5 anys d'antiguitat. Aquest però, és un factor que no només afecta al sector femení de la plantilla, ja que en el cas dels homes, el percentatge es situa en un 59%. Si afegim una altre variable a les dades e incorporem l'edat, observem que les dones son lleugerament més grans, de mitjana, que els homes, situant-se l'edat de les mateixes en els 44.5 anys.

Aquestes dades no serien sorprenents, i es podrien considerar inclús habituals en una entitat feminitzada, si no fos perquè en el moment en que parlem del Consell de Càritas, els percentatges no només s'inverteixen, sinó que a més creixen en favor a la presència masculina. Així, els homes ocupen els llocs en un 82% dels casos, mentre que només 3 dones, el 18%, i són presents. Aquí sí que podem trobar una situació clara que s'ha de solucionar, ja que l'Observatori del Tercer Sector situa la presència femenina als òrgans de govern sempre per sobre del 43%.



Pel que fa a la seva distribució per àrees de treball, observem que les dones es concentren bàsicament en els serveis socials, sent un 79% del total de dones les que es troben en aquests llocs de treball. I és que les dones han estat sempre les principals agents d'intervenció en el treball social, degut a una històrica feminització del sector i la seva relació amb una socialització vinculada a les cures. Tot això ha implicat en el seu desenvolupament com a professió, una desigualtat de gènere evident tant en l'àmbit acadèmic com en l'àmbit laboral. I és que no podem oblidar que el procés de professionalització del treball social s'origina als Estats Units quan apareixen dues dones, Mary Richmond i Jane Addams que es consideren les mares del que avui anomenem treball social. A Espanya, el procés de professionalització es veu afectat per la guerra civil i la dictadura franquista, donant a la feina un caràcter més assistencialista, paper aquest reservat a la dona. Només hem de veure com a prova, l'alumnat que es matriculava a Treball Social des de l'any 1969, en una dada del dossier Igualtat i Gènere de la Universitat de Castelló.



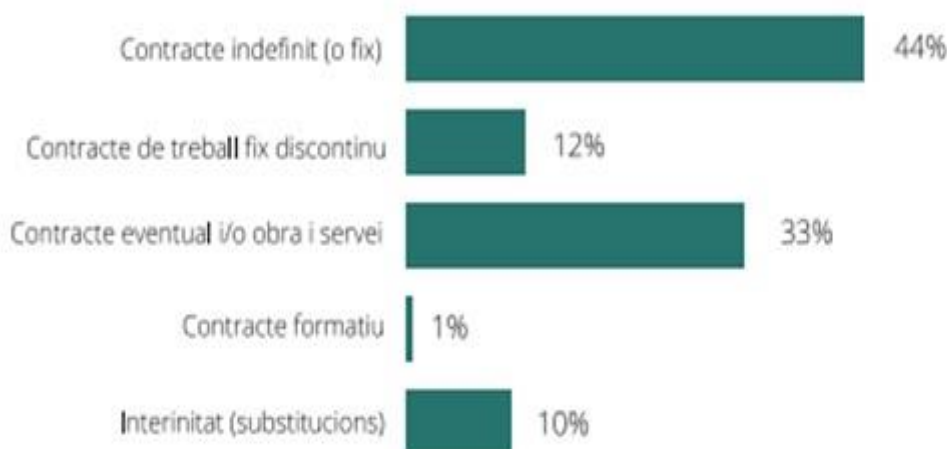
Condicions laborals

Respecte a les condicions laborals, els elements que s'han analitzat són el tipus de contracte i el tipus de jornada.

És molt evident la tendència de l'entitat a apostar fort per l'estabilitat contractual. El 77% de la plantilla té una relació indefinida, un 61% són dones i un 18% homes. Si analitzem les dades per sexe, el percentatge de les dones puja fins al 79% i el dels homes fins al 78%. Aquestes dades s'han de contrastar amb les del INE (Institut Nacional d'Estadística). Si agafem el darrer trimestre de 2019 com a referència, observem que el percentatge de contractes indefinits realitzats a dones es situa al 74%. Per tant l'entitat es troba en línia amb aquesta tendència. Hem de remarcar, però, que l'INE es refereix únicament a noves contractacions, mentre que les dades de l'entitat fan referència a la seva situació permanent, fet aquest que encara posa en més valor la dada obtinguda.

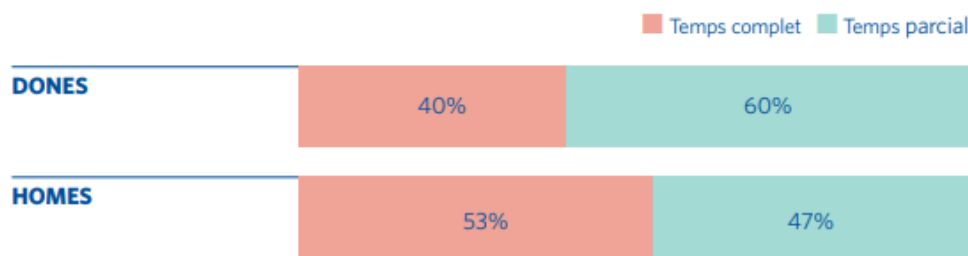
Si limitem a nivell de sector el nostre anàlisi ens trobem que, segons dades de l'Anuari del Tercer Sector de 2018, realitzat per l'Observatori del Tercer Sector de Catalunya, ens trobem que els contractes indefinits, incloent fixos i fixos discontinus, es situen en un 44%, fet que posa de manifest que l'entitat es troba molt per sobre respecte al sector (imatge adjunta). Filant més prim, si agafem com a referència les dades de l'informe L'ocupació en el Tercer Sector Social català des de la perspectiva de gènere, veurem que les dones indefinides representen un 55% respecte a sí mateixes, respecte el 71% que es dona a l'entitat, dada que manifesta la impressió de la bona situació de Càritas Diocesana de Barcelona en aquest sentit.

5.2. Tipologia de la contractació



Pel que fa a la jornada, 185 persones, respecte a les 207 en total tenen jornada completa. Per tant, estem parlant d'un percentatge que es situa al voltant del 89%. Aquest percentatge es repeteix si analitzem les dones respecte a sí

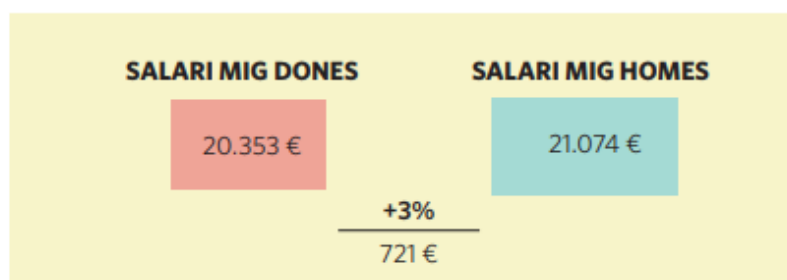
mateixes. Aquesta dada sí que contrasta molt amb les dades del sector que situen la parcialitat femenina en un 60%, en dades del mateix informe de L'ocupació en el Tercer Sector Social català des de la perspectiva de gènere (imatge adjunta). L'explicació a aquesta dada tan oposada es pot trobar en el fet que un alt percentatge de les dones de Càritas es situen al grup professional de personal tècnic, i en aquests grups la parcialitat no sol ser tant alta.



Política retributiva

L'element que més crida l'atenció respecte a les retribucions a és la bretxa salarial. Aquesta es situa al 7.71% si agafem com a referència la mitjana de retribucions brutes anuals, mentre que baixa fins al 6.26% si agafem el brut per hora.

Segons l'Observatori del tercer Sector, "la bretxa salarial per motiu de gènere en el Tercer Sector Social se situa en el 3%, és a dir, els salaris dels homes són de mitjana un 3% més alts que els de les dones. El salari mig dels homes se situa en els 21.074 euros, 721 euros bruts més a l'any que els 20.353 euros que guanyen de mitjana les dones. En el mercat laboral la bretxa és significativament més elevada, arribant al 26%. A priori, doncs, sembla que el Tercer Sector Social té una bretxa molt reduïda respecte el conjunt de l'ocupació".

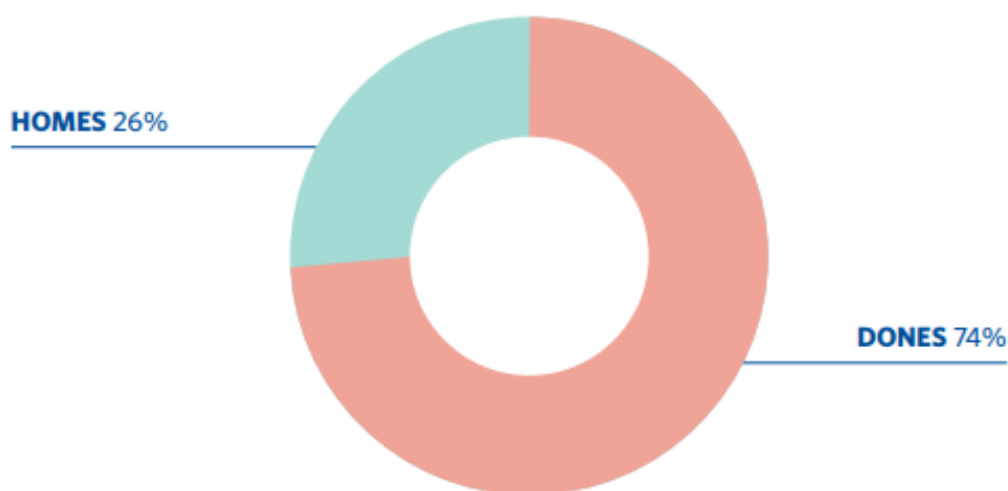


A Càritas, per tant, la bretxa està bastant per sobre del Tercer Sector, fet que s'explica per salaris heretats del passat però no per l'actual política retributiva, i molt per sota del mercat laboral a Catalunya. A més, el salari mig és molt més alt que al Tercer Sector, en aquest cas, 9.404,45 euros pel que fa als homes i 7.775,76 euros pel que fa a les dones, xifres aquestes molt considerables i que

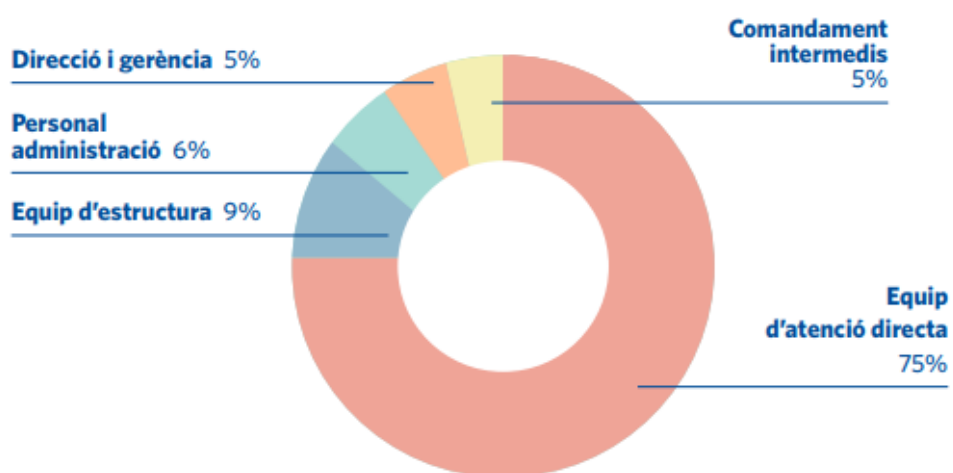
posen de manifest que l'entitat paga de mitjana molt per sobre del que paga un sector anàleg.

Accés a l'organització

L'últim punt que hem analitzat és l'accés a l'organització de les persones. Aquí ens trobem amb que el 79% de persones que accedeixen a l'entitat són dones. En els darrers quatre anys s'han contractat 56 dones, la major part d'elles en llocs tècnics i administratius. Aquesta dada es situa perfectament alineada amb el total del tercer sector que recull l'Observatori del Tercer Sector en la imatge adjunta.



Val la pena analitzar també les dades des del punt de vista de categories professionals per comprovar que a Càritas, el 95% de les dones són contractades, com indicàvem, com a personal tècnic o administratiu, mentre que l'altre 5% es contracta a llocs de comandament. Aquesta dada també coincideix, pràcticament de manera exacta amb la de l'Observatori del Tercer Sector Social de Catalunya, tot dir que en aquest cas la segmentació és més alta i, per exemple, es diferencia entre equip d'estructura i administració.





Identificació
d'objectius
i accions.

Disseny del
Pla d'igualtat.

Identificació: què volem fer?

El pas següent és, a partir dels resultats de la diagnosi i de les possibilitats de l'organització, fixar els objectius i, posteriorment, identificar quin ventall d'accions poden ser implantades.

5 conclusions

Després de la fase de diagnosi hem estret 5 conclusions que han de servir com a idees forces o pilars al voltant dels quals girarà la decisió de les accions a realitzar dins el Pla d'igualtat.

CONCLUSIÓ 1. Feminització de la plantilla. No cal fer gaires anàlisis per adonar-se'n que estem parlant d'una plantilla altament feminitzada, aspecte que no fa sinó reflexar la situació de tot el Tercer Sector. Aquest fet fa que en les accions a realitzar s'hagi de posar especial èmfasi en accions com la conciliació entre la vida familiar i laboral, i la lluita contra els estereotips de gènere.

CONCLUSIÓ 2. Accés de les dones al Consell Diocesà. En una entitat tan feminitzada sorprèn que la composició dels seus òrgans de govern estigui cospada per una gran majoria d'homes. S'ha de treballar en aquest sentit, facilitant l'accés de les dones a aquests llocs.

CONCLUSIÓ 3. Formació e informació. No s'ha realitzat cap treball de formació i sensibilització al personal de l'entitat sobre temes relacionats amb la perspectiva de gènere. Assolir com a part de la cultura organitzativa la igualtat efectiva de gènere com un dels valors inherents es convertirà en un element clau per l'èxit d'aquest pla d'igualtat.

CONCLUSIÓ 4. Abordament de l'Assetjament Sexual. L'entitat manifesta contínuament al seva oposició i rebuig contra qualsevol tipus d'assetjament sexual i per això ha de treballar, juntament amb el despatx d'advocats CIPDI en la creació d'un protocol que reculli com afrontar aquest tipus de situacions.

CONCLUSIÓ 5. Comissió d'igualtat. La comissió creada per tractar temes de gènere s'ha de convertir en un òrgan amb impacte, força i poder decisorí dins de l'organització. Els òrgans de govern han de tenir aquest aspecte clar per dotar dels mecanismes necessaris a la mateixa, a efectes d'acomplir amb aquest objectiu.

Accions



Acció 1: Formació en matèria d'igualtat

Objectius:

- Que tota l'entitat, i en especial les persones que formen part de la comissió d'igualtat estiguin formades en el que significa per a l'entitat adoptar una perspectiva de gènere en les seves accions i la seva estratègia.
- Sensibilitzar en matèria d'igualtat a totes les persones de l'entitat.
- Aprofitar les sinèrgies que es poden produir si les persones de l'entitat coneixen la matèria, i poden aportar les seves idees i el seu coneixement.

Àmbit

Promoció professional i formació

Responsable: Comissió d'igualtat

Descripció:

Es formarà a tot el personal en matèria d'igualtat, ja sigui mitjançant càpsules de formació presencial o mitjançant formació online. La Comissió d'igualtat serà l'encarregada d'establir les necessitats de cada persona i el tipus de formació més adient en cada cas.

Persones destinatàries:

Totes les persones de l'entitat

Avaluació i seguiment:

Comissió d'igualtat

Pressupost de l'Acció:

Aquesta acció serà sufragada amb la formació bonificable de que disposa l'entitat.

Resultat del pla d'igualtat



Acció 2: Pla de comunicació del Pla d'igualtat

Objectius:

- Que tot el personal de l'entitat conegui l'existència del pla d'igualtat de la mateixa.
- Que aquesta acció serveixi per visibilitzar el compromís de l'entitat amb la igualtat de gènere.

Àmbit

Llenguatge i comunicació

Responsable: Comissió d'Igualtat

Descripció:

La comissió d'igualtat analitzarà la forma en que es comunicarà l'existència del pla d'igualtat de Càritas Diocesana Barcelona, i posarà en marxa els mecanismes necessaris perquè tota la plantilla conegui la seva existència en un termini no superior als dos mesos des de la seva entrada en vigor.

Persones destinatàries:

Totes les persones de l'entitat

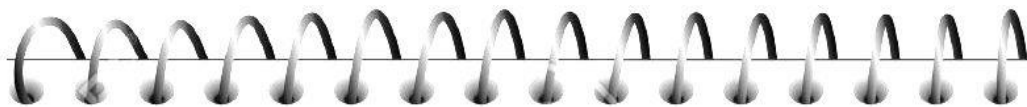
Avaluació i seguiment:

Comissió d'Igualtat

Pressupost de l'Acció:

Sense cost valorable. En funció de les accions decidides per la Comissió d'Igualtat.

Resultat del pla d'igualtat



Acció 3: Millora en el llenguatge inclusiu

Objectius:

- Eliminar qualsevol tipus de discriminació a l'entitat causada per una incorrecta utilització del llenguatge.
- Fer que totes les persones es sentin incloses en els comunicats de l'entitat, tant a nivell intern com a nivell extern.
- Establir uns criteris mínims respectats per totes les persones que formen l'entitat a l'hora de comunicar-se.

Àmbit

Llenguatge i comunicació

Responsable: Comissió d'Igualtat

Descripció:

En una primera fase, s'impulsarà la creació d'un decàleg de normes de comunicació que afavoreixin el llenguatge inclusiu, i que seran d'obligatori compliment per part de totes les persones que formen l'entitat.

A una segona fase, i després d'analitzar els resultats obtinguts pel citat decàleg, es valorarà la realització d'un manual propi de llenguatge inclusiu o l'adhesió a alguns dels ja existents realitzats per la Generalitat de Catalunya, la Universitat de Barcelona, la Universitat Autònoma de Barcelona, etc.

Persones destinatàries:

Totes les persones de l'entitat

Avaluació i seguiment:

Comissió d'Igualtat

Pressupost de l'Acció:

Sense cost directe

Resultat del pla d'Igualtat



Acció 4: Mesures retributives

Objectius:

- Garantir que es manté l'equitat salarial i la bretxa salarial es situa a prop de la situació del mercat. Per després anar reduint-la, tal i com indica la fase de diagnosi.
- Controlar que no hi ha desviacions en l'àmbit salarial per qüestions de gènere.
- Transmetre aquesta idea d'equitat salarial i ajudar a integrar la perspectiva de gènere en tots els àmbits d'actuació de l'entitat

Àmbit

Igualtat retributiva

Responsable: Comissió d'Igualtat

Descripció:

De manera anual es realitzarà un estudi de forquilles salarials. Aquest estudi contindrà, com a mínim, i separat per sexes:

- Retribucions totals.
- Retribucions per categories.
- Retribucions per hora de treball.

Qualsevol altre dada que ajudi a l'objectiu d'aquesta mesura.

D'altra banda es fomentarà l'accés a llocs de treball de responsabilitat a les dones, mitjançant promoció interna.

Persones destinatàries:

Totes les persones de l'entitat

Avaluació i seguiment:

Comissió d'Igualtat

Pressupost de l'Acció:

Sense cost directe

Resultat del pla d'Igualtat



Acció 5: Flexibilitat horària

Objectius:

- Afavorir el balanç entre la vida laboral i la vida professional.
- Lluitar contra els estereotips existents a la societat per raó de gènere.
- Millora de les condicions laborals del personal.

Àmbit

Organització del temps i conciliació de la vida personal i laboral

Responsable: Comissió d'Igualtat

Descripció:

Tal com indica l'article 34 del conveni d'empresa: "L'horari flexible de treball habitual pels treballadors/es amb jornada partida serà de 8-9 a 14-15 hores de dilluns a divendres i de 15-16 a 17.30-18.30 hores els dilluns i dimecres deixant, com a mínim, 1 hora per dinar. Pels treballadors/es amb jornada intensiva l'horari serà de 8 a 15 hores de dilluns a divendres".

Persones destinatàries:

Totes les persones de l'entitat

Avaluació i seguiment:

Comissió d'Igualtat

Pressupost de l'Acció:

Sense cost directe

Ja en marxa



Acció 6: Increment del temps de treball efectiu

Objectius:

- Afavorir el balanç entre la vida laboral i la vida professional.
- Lluitar contra els estereotips existents a la societat per raó de gènere.
- Millora de les condicions laborals del personal.

Àmbit

Organització del temps i conciliació de la vida personal i laboral

Responsable: Comissió d'Igualtat

Descripció:

Tal com indica l'article 34 del conveni d'empresa:

- Els 20 minuts de descans diari per tots els treballadors/es de la institució serà considerat com a temps de treball efectiu.
- El desplaçament invertit per la realització de diferents tasques dins de l'horari de treball serà considerat com a temps de treball efectiu.

Persones destinatàries:

Totes les persones de l'entitat

Avaluació i seguiment:

Comissió d'Igualtat

Pressupost de l'Acció:

Sense cost directe

Ja en marxa



Acció 7: Més vacances

Objectius:

- Afavorir el balanç entre la vida laboral i la vida professional.
- Lluitar contra els estereotips existents a la societat per raó de gènere.
- Millora de les condicions laborals del personal.

Àmbit

Organització del temps i conciliació de la vida personal i laboral

Responsable: Comissió d'Igualtat

Descripció:

Tal com indica l'article 37 del conveni d'empresa:

- Tot el personal, amb independència de la seva antiguitat, tindrà dret a 1 dia festiu retribuït per Nadal, a realitzar dins del període que marca el calendari escolar per les vacances de Nadal.
- També serà considerat festiu i retribuït a tots els efectes amb independència de la seva antiguitat, el Dijous Sant.

Persones destinatàries:

Totes les persones de l'entitat

Avaluació i seguiment:

Comissió d'Igualtat

Pressupost de l'Acció:

Sense cost directe

Ja en marxa



Acció 8: Horari Intensiu

Objectius:

- Afavorir el balanç entre la vida laboral i la vida professional.
- Lluitar contra els estereotips existents a la societat per raó de gènere.
- Millora de les condicions laborals del personal.

Àmbit

Organització del temps i conciliació de la vida personal i laboral

Responsable: Comissió d'Igualtat

Descripció:

Tal com indica l'article 36 del conveni d'empresa:

- Durant els períodes d'estiu, Nadal i setmana santa es gaudirà de jornada intensiva que implica que els treballadors/es hauran de realitzar les mateixes hores, però dintre de l'horari de 8 hores a 15 hores.
- Aquesta jornada intensiva es realitzarà concretament coincidint amb el període de les vacances escolars, i no exclou el treball fora de la jornada de treball tal i com està previst en l'article 45 del present conveni.
- Els treballadors/es del departament de Comunicació i Administració, atesa la naturalesa de la feina que desenvolupen, no podran gaudir de jornada intensiva durant el període de Nadal, tenint dret a gaudir-ne durant el període d'estiu, entre el tram que va de l'1 al 14 de juny o del 15 al 30 de setembre. El període concret de jornada intensiva s'acordarà entre el cap immediat i el treballador/a.

Persones destinatàries:

Totes les persones de l'entitat excepte aquelles que presten els seus serveis a projectes determinats on la seva naturalesa no permet aquesta mesura

Avaluació i seguiment:

Comissió d'Igualtat

Pressupost de l'Acció:

Sense cost directe



Acció 9: Dies de lliure disposició

Objectius:

- Afavorir el balanç entre la vida laboral i la vida professional.
- Lluitar contra els estereotips existents a la societat per raó de gènere.
- Millora de les condicions laborals del personal.

Àmbit

Organització del temps i conciliació de la vida personal i laboral

Responsable: Comissió d'Igualtat

Descripció:

Tal com indica l'article 40 del conveni d'empresa:

Tots els treballadors/es de la Institució tindran dret a 6 dies de lliure disposició que s'hauran de gaudir 3 dies preferentment al primer semestre de l'any natural i els altres 3 dies restants al segon semestre de l'any natural prèvia autorització del cap. Aquest dies no es podran acumular al període de vacances.

Aquets dies no inclouen les visites mèdiques, tractades a l'article 42 del mateix conveni:

Si el treballador/a requereix assistència a una consulta mèdica, i l'horari d'aquesta coincideix amb el de la feina, s'ha de concedir un permís pel temps necessari en els casos d'assistència a consulta mèdica de la Seguretat Social i/o una consulta mèdica que no correspongui a la Seguretat social. El treballador/a haurà de justificar documentalment l'atenció mèdica rebuda.

Durant les vacances escolars de nadal es concedeix un dia de vacances extraordinari.

Dijous sant es considera de vacances per a l'entitat.

Persones destinatàries:

Totes les persones de l'entitat

Avaluació i seguiment:

Comissió d'Igualtat

Pressupost de l'Acció:

Sense cost directe

Acció 10: Confecció del protocol enfront l'assetjament sexual

Objectius:

- Acomplir la normativa vigent.
- Garantir la seguretat del personal a la feina.
- Millorar el clima laboral.
- Ajudar a integrar la perspectiva de gènere a l'entitat de manera transversal.

Àmbit

Prevenició i abordatge de l'assetjament sexual i per raons de sexe

Responsable: Comissió d'Igualtat

Descripció:

Amb la col·laboració de Despatx CDPI es confeccionarà un protocol d'actuació enfront l'assetjament sexual que inclogui tant mesures preventives com mesures davant possibles casos.

Persones destinatàries:

Totes les persones de l'entitat

Avaluació i seguiment:

Comissió d'Igualtat

Pressupost de l'Acció:

Sense cost directe

Ja en marxa



Realització de
las accions
previstes en el
Pla d'igualtat.

Implantació: fem-ho

La implantació consisteix a dur a la pràctica les mesures o accions que formen el Pla d'igualtat, és a dir, l'execució efectiva de les accions definides.

Calendari d'implantació

La fase d'implantació implica:

- L'execució, pròpiament dita, de les accions i els procediments establerts al pla d'igualtat.
- La comunicació, si no s'ha fet de forma prèvia, a tot el personal de l'execució del pla d'igualtat.

A més, com a indispensable acció posterior haurem de fer un seguiment de les accions realitzades per tal de facilitar la fase d'avaluació.

La calendarització es realitzarà en funció als interessos de l'organització, tenint en compte el seu colom d'activitats i les èpoques de major volum de treball. Tanmateix, es podran confeccionar calendaris parcials per a cada acció que, en tot cas, seran configurats per la Comissió d'Igualtat.

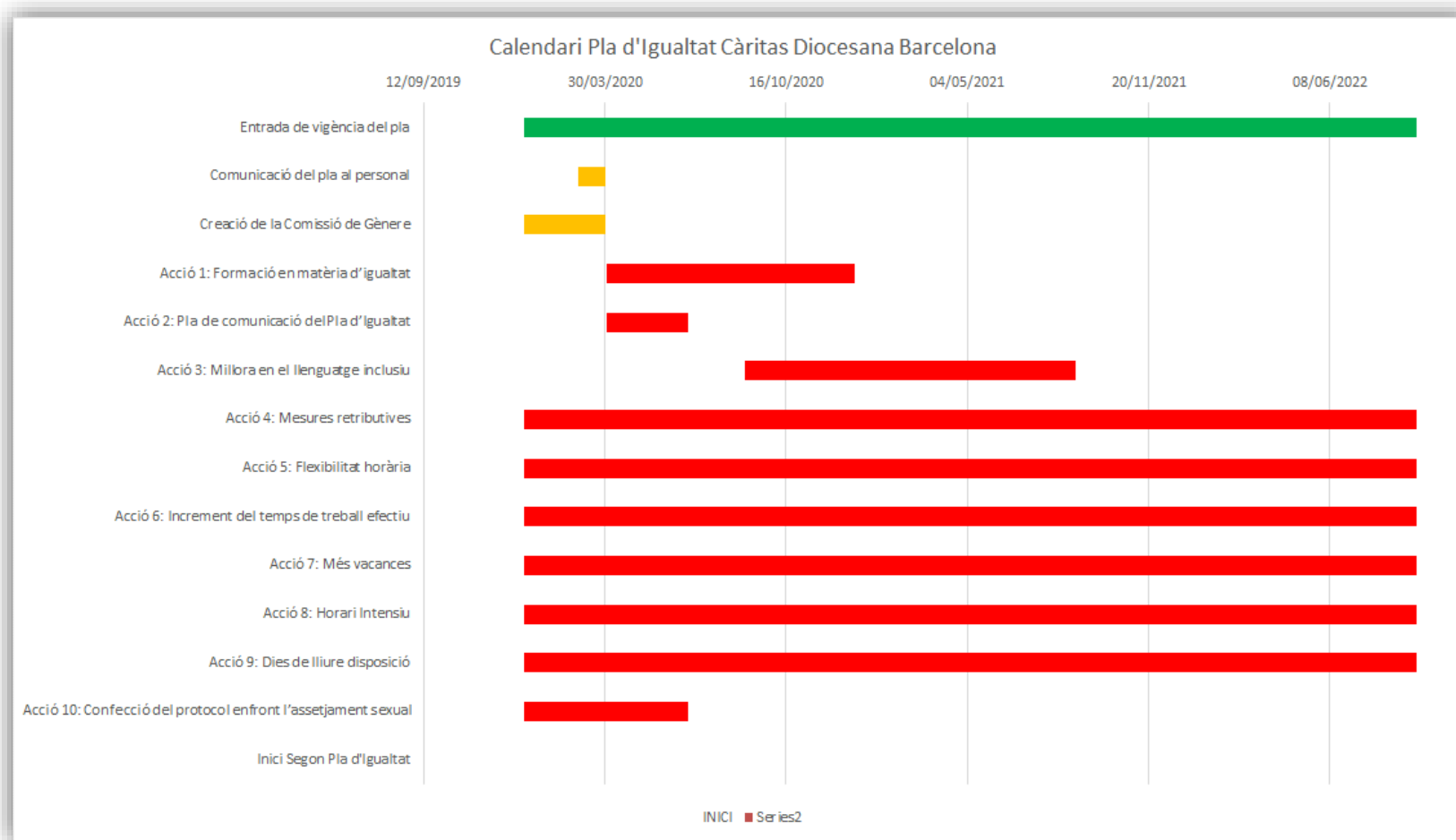
També hem de tenir en compte que el calendari d'implantació del pla d'igualtat haurà d'estar en tot moment dins el seu període de vigència.

La vigència d'aquest pla d'igualtat és de tres anys naturals, a comptar a partir de la seva data d'entrada en vigor.

Aquest pla d'igualtat entrarà en vigor el dia 1 de gener de 2020

Un cop finalitzada la fase d'implantació arribarà el moment de l'avaluació de les accions. Si aquesta posa de manifest la ineficàcia d'algunes accions o els eu fracàs, la vigència del pla podrà ser disminuïda, per acord de la comissió d'igualtat, posant en marxa en tot cas una nova fase de diagnòsi.

Entrada de vigència del pla	01/01/2020	31/12/2022
Comunicació del pla al personal	01/03/2020	31/03/2020
Creació de la Comissió de Gènere	01/01/2020	31/03/2020
Acció 1: Formació en matèria d'igualtat	01/04/2020	31/12/2020
Acció 2: Pla de comunicació del Pla d'Igualtat	01/04/2020	30/06/2020
Acció 3: Millora en el llenguatge inclusiu	01/09/2020	31/08/2021
Acció 4: Mesures retributives	01/01/2020	31/12/2022
Acció 5: Flexibilitat horària	01/01/2020	31/12/2022
Acció 6: Increment del temps de treball efectiu	01/01/2020	31/12/2022
Acció 7: Més vacances	01/01/2020	31/12/2022
Acció 8: Horari Intensiu	01/01/2020	31/12/2022
Acció 9: Dies de lliure disposició	01/01/2020	31/12/2022
Acció 10: Confecció del protocol enfront l'assetjament sexual	01/01/2020	30/06/2020
Inici Segon Pla d'Igualtat	01/01/2023	31/01/2023





Anàlisi i
avaluació
del grau
d'assoliment
dels objectius.

Indicadors: com mesurar-ho?

Els indicadors proporcionaran les dades necessàries per valorar el procés d'implantació del Pla d'igualtat, les repercussions i l'impacte de cada acció i els resultats obtinguts.

Avaluació i seguiment

Per a realitzar l'avaluació i el seguiment del pla d'igualtat s'utilitzarà l'eina ESAPI, desenvolupada per la Generalitat de Catalunya. A la seva web es pot llegir que "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 la nova eina de seguiment i avaluació de plans d'igualtat, l'ESAPI. Sobre l'anàlisi dels 10 àmbits d'actuació de la Guia de diagnòstic, l'ESAPI normalitza i protocol·litza també una de les fases més crítiques i fonamentals del procés d'establiment d'un pla d'igualtat: conèixer-ne el grau d'implantació i l'impacte produït per les actuacions realitzades".

ESAPI permet l'anàlisi de l'eficàcia del pla d'igualtat en 10 àmbits (*):

- Àmbit 1. Cultura i gestió organitzativa. La cultura i gestió organitzativa és el tarannà i la manera de fer d'una organització i les persones que la integren. Una cultura i gestió organitzativa que inclou el valor de la igualtat és aquella on els supòsits, les normes i les preocupacions de l'organització vetllen i fomenten la igualtat d'oportunitats entre homes i dones.
- Àmbit 2. Condicions laborals. En l'àmbit laboral, les desigualtats entre homes i dones es tradueixen en una menor ocupació de les dones, la parcialitat i la temporalitat com a característiques del treball femení, la bretxa salarial, la segregació vertical i la segregació horitzontal. Una organització que vetlli per la igualtat d'oportunitats entre homes i dones haurà d'analitzar les condicions laborals de la seva plantilla i establir mecanismes per eliminar aquests fenòmens.
- Àmbit 3. Accés a l'organització. La presència de les dones al mercat laboral és inferior a la presència dels homes. Així, malgrat els nivells educatius entre homes i dones són similars, l'accés al treball remunerat és desigual. Cal doncs, que les organitzacions empresarials vetllin per processos de selecció sense desigualtats de gènere, ja siguin intencionades o no.
- Àmbit 4. Formació interna i/o contínua. La formació de la plantilla millora les competències d'aquesta implicant una major capacitat de l'organització d'afrontar nous reptes. Cal, però, que la formació respongui a les necessitats formatives d'homes i dones i no discrimini de manera directa o indirecta a determinats sectors del personal. Així, la planificació de la formació incorporarà la perspectiva de gènere per assegurar-ne l'accés equitatiu.
- Àmbit 5. Promoció i/o desenvolupament professional. La promoció i el desenvolupament professional fa referència a la possibilitat d'accedir a càrrecs de lideratge i responsabilitat i d'avançar professionalment en una mateixa organització. A dia d'avui, múltiples barreres potenciades per estereotips o prejudicis respecte les capacitats de les dones encara limiten les seves possibilitats d'accedir a aquests càrrecs, i també algunes altres relacionades amb les condicions de treball, com ara els horaris de treball. Eliminar la segregació vertical és imprescindible per assolir la igualtat efectiva entre dones i homes.

- Àmbit 6. Retribució. El sou mitjà de les dones és inferior al sou mitjà dels homes. Aquest fenomen es dona a tots els països, per tots els nivells d'educació, per tots els grups d'edat i ocupació. La discriminació de determinats grups professionals feminitzats, les jornades parcials o les diferències en l'atorgament de complements salarials són els factors principals que contribueixen a generar aquestes desigualtats de remuneració. Cal que les empreses treballin per evitar que aquesta desigualtat es produeixi en el seu sí.
- Àmbit 7. Temps de treball i coresponsabilitat. Compatibilitzar el temps de treball al mercat laboral amb els altres temps de la vida quotidiana és una demanda cada cop més freqüent. És una demanda majoritàriament femenina ja que les dades posen de manifest que les tasques de la llar segueixen sent assumides majoritàriament per dones, fet que afecta directament a la seva vida laboral. Cal que des de les empreses i organitzacions s'ofereixin mesures per conciliar els temps de treball i el familiar o personal alhora, i també que es faciliti que homes i dones es facin coresponsables de tots els treballs.
- Àmbit 8. Comunicació no sexista. La comunicació o el llenguatge és el mecanisme per mitjà del qual expressem la nostra concepció de la realitat. Una comunicació o llenguatge que invisibilitza les dones o que transmet estereotips de gènere és sexista i androcèntric, i contribueix a perpetuar la desigualtat. Per aquest motiu, cal un llenguatge inclusiu que no reproduï estereotips o rols de gènere i que representi a homes i dones per igual.
- Àmbit 9. Salut laboral. La prevenció de riscos laborals ha de ser igualitària per a homes i dones. Partint de la premissa que el mercat laboral està segregat i que homes i dones no hi desenvolupen les mateixes tasques, els riscos laborals d'uns i altres són diferents. Incorporar la perspectiva de gènere en la prevenció de la salut laboral implica reconèixer aquesta diversitat de circumstàncies i és clau per evitar desigualtats en tots els altres àmbits.
- Àmbit 10. Prevenció i actuació enfront l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe. L'assetjament sexual i per raó de sexe són formes de discriminació recollides al Codi Penal. La llei 5/2008 pel dret de les dones a eradicar la violència masclista els emmarca dins la violència en l'àmbit laboral. Alhora, la llei 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, prescriu que les organitzacions han de promoure condicions de treball que evitin aquests fenòmens i, també arbitrar procediments específics per prevenir i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular les persones que n'hagin estat objecte.

(*) Informació obtinguda de la pròpia eina ESAPI.

La comissió d'igualtat serà l'encarregada de definir les preguntes d'avaluació a l'eina ESAPI amb un usuari creat als efectes oportuns.

A continuació s'adjunta la calendarització de la fase d'avaluació:

Creació de les preguntes a l'eina d'avaluació	01/04/2020	30/04/2020
Aprovació de les preguntes per part de la comissió d'igualtat	01/05/2020	31/07/2020
Resposta de l'enquesta	01/09/2020	31/10/2020
1a reunió de seguiment obligatòria	01/11/2020	31/12/2020
Resposta de la segona enquesta	01/09/2021	31/10/2021
2a reunió de seguiment obligatòria	01/11/2021	31/12/2021
Resposta de la tercera enquesta	01/09/2022	31/10/2022
3a reunió de seguiment obligatòria	01/11/2022	30/11/2022
Reunió d'avaluació final	01/12/2022	31/12/2022

Pressupost

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



Identificació
de noves
oportunitats
de millora.

Innovació: millorem

El compromís de l'empresa amb la igualtat d'oportunitats ha de ser sostenible. És probable que les necessitats de les persones i les capacitats de l'organització canviïn amb el pas del temps, fet que caldrà tenir sempre en compte a l'hora de revisar, definir i implantar noves accions.

El món està en constant canvi i les organitzacions, com a part d'ell també ho estan. Per aquest motiu, un Pla d'Igualtat ha de ser una eina absolutament viva i dinàmica, igual que ho són les entitats. La implantació d'un Pla d'Igualtat ha d'anar més enllà de la realització de les accions que planteja, i ha d'incloure, com a objectiu principal, un canvi a la cultura organitzativa.

Per aquets motiu hem de dotar al pla d'elements de millora, que permetin la seva adaptació als canvis i, si és necessari fer front a situacions imprevistes que ens allunyin del seu objectiu.

La Comissió d'Igualtat serà la catalitzadora d'aquests canvis i, en la mesura del possible, d'elements de millora.

Si es produeix algun canvi significatiu al Pla d'Igualtat, la Comissió d'Igualtat ho consensuarà amb el Consell de Càritas i amb la representació legal dels treballadors i junts prendran les mesures necessàries per tal de redefinir aquelles accions que siguin necessàries o crear de noves, sempre amb la igualtat efectiva entre homes i dones com a objectiu inamovible.

“Sóc optimista i penso que si les dones seguim lluitant i incorporant-nos al món laboral, en uns 15 o 20 anys, ocuparem el lloc que ens correspon d'acord amb la nostra capacitat i el nostre treball”.

Margarita Salas. Científica bioquímica i investigadora espanyola.

Annexos

Decàleg de propostes polítiques de Càritas Diocesana Barcelona

Hi ha polítiques que generen injustícia, desigualtat, pobresa i exclusió social. Prioritzar en protecció social, salut, treball digne i salari just, llar, immigració i cooperació internacional és essencial per construir una societat més justa per a tots. És, per això, que Càritas ha elaborat una proposta de 10 polítiques públiques per garantir els drets i la dignitat de totes les persones.

01. Signatura de la Carta Social Europea que garanteixi l'accés de tots als drets socials.
02. Garantia d'ingressos mínims contra la pobresa.
03. Garantir l'accés a la salut a totes les persones.
04. Reforma de la Llei Hipotecària i signatura d'un pacte per la llar.
05. Treball digne i salari just.
06. Aposta per l'economia social i solidària en la contractació pública.
07. El permís de residència sense estar condicionat a tenir un contracte de treball.
08. Garantir els drets humans també en els procediments d'expulsió.
09. Complir el compromís adquirit amb els objectius de desenvolupament sostenible.
10. Que l'ajuda oficial al desenvolupament arribi al menys al 0,4%.

Àmbit d'actuació de Càritas Diocesana

Càritas Diocesana de Barcelona és part de l'Església catòlica i, per això, desenvolupa la seva tasca en el territori que comprèn l'arxidiòcesi de Barcelona i que no coincideix amb la divisió per províncies ni per poblacions.

Aquest gran territori, que és l'arxidiòcesi de Barcelona, es subdivideix en 6 zones pastorals. Durant l'any 2015, Càritas Diocesana de Barcelona va adaptar el seu funcionament territorial a les zones pastorals, la mateixa organització de totes les institucions diocesanes de l'Església de Barcelona.

Així, la Zona Pastoral 1 comprèn els districtes de Ciutat Vella i l'Eixample de Barcelona així com els barris del Poble Sec, Clot i Camp de l'Arpa; la Zona Pastoral 2 actua a Gràcia, Sarrià-Sant Gervasi, Les Corts i Horta-Guinardó, així com als barris de Vilapicina, Porta, Canyelles, Guineueta, Can Peguera i Turó de la Peira; els districtes de Nou Barris (excepte els barris anteriors), Sant Andreu i Sant Martí conformen la Zona Pastoral 3; les poblacions de Cornellà, Hospitalet de Llobregat, el districte de Sants-Montjuïc, la parròquia Sant Antoni de Pàdua d'Esplugues de Llobregat i la parròquia Mare de Déu del Carme de Sant Joan Despí constitueixen la Zona Pastoral 4; el Barcelonès Nord, és a dir, Sant Adrià de Besòs, Santa Coloma de Gramenet, Badalona, Montgat i Tiana, formen la Zona Pastoral 5 i, per últim, la resta del Maresme comprèn la Zona Pastoral 6. En total, una població de prop de 2.590.000 habitants (segons dades de gener del 2016).



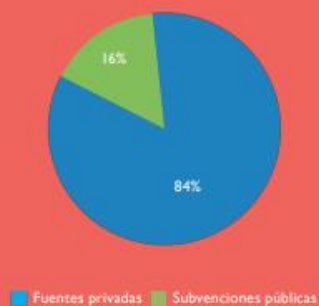
Informació econòmica de Càritas Diocesana de Barcelona

INFORMACIÓN ECONÓMICA (miles de €)

ORIGEN	2018	APLICACIÓN DE LOS RECURSOS	2018
FUENTES PRIVADAS	18.566	ACCIÓN SOCIAL	18.173
Socios y donantes (personas físicas)	3.429	Atención social	18.151
Campañas	1.841	Emergencias internacionales	18
Aplicación de donativos y herencias	8.522	Programa Proinfancia Fundación bancaria "la Caixa"	4
Entidades con corazón (Instituciones privadas)	2.732	OTROS	4.276
Prestaciones de servicios y otros	1.875	Dinamización y acompañamiento del voluntariado	337
Aportaciones usuarios	149	Comunicación y sensibilización	944
Donaciones para emergencias internacionales	18	Administración y gestión	2.995
SUBVENCIONES PÚBLICAS	3.533	TOTAL APLICACIONES	22.449
Generalitat de Cataluña - Convocatoria ordinaria	777	RESULTADO	-280
Aportaciones IRPF aplicadas a la acción social	1.298		
Ayuntamientos y Diputación	1.458		
OTRAS FUENTES	70		
Programa Proinfancia Fundación bancaria "la Caixa"	4		
Aportaciones en especie – almacén central	66		
TOTAL RECURSOS GESTIONADOS	22.169		

Las cuentas han sido auditadas por Deloitte, y están disponibles en nuestra página web.

ORIGEN DE LOS RECURSOS



APLICACIÓN DE LOS RECURSOS



Pla d'igualtat realitzat sota la supervisió i auditoria de Suport Associatiu (Fundesplai)

Barcelona, 1 de setembre de 2019

Tots els drets d'aquest pla corresponen a Càritas Diocesana Barcelona

Queda prohibida la reproducció total o parcial del contingut d'aquest pla d'igualtat sense l'autorització prèvia de Càritas Diocesana Barcelona