



Càritas
Diocesana de
Sant Feliu de Llobregat

PLA D'IGUALTAT

Maig 2017

INDEX:

1.	Presentació_____	3
2.	Marc de referencia de les polítiques d'igualtat_____	4
3.	La entitat: Missió i Eixos _____	11
4.	Organització_____	13
5.	Organigrama_____	14
6.	Carta de compromís_____	16
7.	Comissió d'igualtat_____	17
8.	Difusió del Pla d'igualtat_____	17
9.	Diagnosi de la entitat_____	18
10.	Dades del personal_____	21
11.	Resum diagnòstic_____	24
12.	Objectius_____	26
13.	Accions previstes_____	26
14.	Bibliografia_____	29

1. PRESENTACIÓ

La iniciativa d'implantació del Pla d'Igualtat, per l'any 2017 obeeix tant a factors externs com interns. Si be es cert, que per volum de plantilla no estem obligats a disposar d'un Pla d'Igualtat, existeix un compromís de la direcció d'aplicar criteris ètics i de responsabilitat social. També es considera la igualtat com a distintiu en el nostre sector i davant de l'administració, les empreses i la societat en general, de manera que ens pot proporcionar un avantatge competitiu i alhora atreure mes recursos personals i materials.

D'altra banda, l'entitat parteix d'uns objectiu, accions i indicadors envers la implantació de la Igualtat que podrien avaluar-se, millorar-se i fer-ne un seguiment de manera continuada amb el propòsit d'incorporar mesures correctores, formar al personal i produir canvis en la cultura de la entitat i en les actituds dels seus treballadors.

Es per això, que la Direcció de Càritas Diocesana de sant Feliu de Llobregat, vetlla per la integració de la Igualtat d'oportunitats entre homes i dones de la entitat com un principi bàsic i transversal perquè afecta tots els departament i categories salarials, i l'adopta com a objectiu clau en la política dels Recursos Humans de la entitat, fet pel que acordar destinar els recursos materials i humans per a la seva implementació, manteniment i millora.

2. MARC DE REFERÈNCIA DE LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT

El **principi d'igualtat de gènere** és un dels eixos nuclears de les societats modernes. La consecució d'aquest principi polític ha estat present des de la creació dels estats democràtics; tanmateix el seu reconeixement no ho ha estat per tot el conjunt de la ciutadania, les dones no han iniciat un procés d'equiparació de drets formals fins a principis del s. XX. La divisió sexual del treball continua encara vigent i organitzant les estructures socials de tal forma que la igualtat real encara és un repte a aconseguir.

La desigualtat de gènere ha estat invisibilitzada durant molts de temps i actualment s'ha assumit com una problemàtica de dimensió pública i política, per aquesta raó, es fa necessari el desenvolupament de polítiques de gènere. Aquestes polítiques, venen impulsades per diversos agents

2.1. Marc polític

A nivell internacional, el moviment feminista ha estat central en la formulació de les polítiques d'igualtat, i en la dècada dels 60 i 70 va aconseguir que els poders públics posessin a les seves agendes el principi d'igualtat per raó de sexe. El moviment feminista de la segona onada, va posar en evidència, que la consecució del dret a vot, a l'educació i als treballs, que la primera onada feminista havia aconseguit, no era suficient per l'assoliment de la igualtat, tant a nivell formal com real. Les noves idees que s'introdueixen en aquell moment si bé generen ruptures en el moviment de dones respecte el diferent paper que se li atorga a l'Estat en la teoria feminista, també provoquen la pròpia intervenció de l'estat, a través de la formulació de polítiques d'acció positiva per a les dones.

El paper de **Nacions Unides** ha estat capdavanter i protagonista en el desenvolupament de les polítiques de gènere, establint mesures i estratègies polítiques a favor de la igualtat de gènere. Sobretot a partir de 1975, data que marca l'inici de la dècada de les dones, amb l'entrada en vigor de la *CEDAW*, la Convenció sobre l'Eliminació de totes les Formes de Discriminació contra la Dona, que compren drets

de les dones acceptats internacionalment ,aplicables en tots els camps i que els països ratifiquen de forma voluntària.

Les quatre conferències mundials sobre la Dona (Mèxic 1975/Copenhagen 1980/Nairobi 1985/ /Beijing 1995) i els seus respectius plans d'acció han marcat de forma progressiva els objectius i estratègies per la equitat de gènere i han fet explícits la necessitat de crear organismes a nivell nacional i local responsables de la implementació de les polítiques de gènere. Un aspecte que incorporen és el canvi de paradigma de les polítiques de gènere des d'un enfocament de la igualtat d'oportunitats, cap al *mainstreaming* de gènere.

La **Unió Europea** també ha exercit influència en el desenvolupament del marc legislatiu comunitari en matèria d'igualtat de gènere entre dones i homes. La primera referència legal és l'article 119 del Tractat de Roma (1957) on reconeix el principi d'igualtat referit exclusivament a que dones i homes han de rebre igual salari per igual treball. L'ampliació de la qüestió de la igualtat amb el Tractat d'Amsterdam (1997) i l'aprovació de la Carta dels Drets Fonamentals (2000), la Unió Europea va ampliar el marc comunitari en matèria d'igualtat.

Actualment, la legislació cobreix 13 directives en l'àmbit del treball, la seguretat social i els béns i serveis. És important destacar l'efecte que ha tingut aquest marc legal europeu a l'estat espanyol, *la Ley Orgànica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres* respon a una Directiva Comunitària. En relació a la participació equilibrada de dones i homes en els processos de presa de decisions, el punt de partida fou la Declaració d'Atenes el 1992, en la que per primera vegada es parla de la infrarepresentació de les dones en els càrrecs de decisió com a problema polític i de la "democràcia paritària". El Consell recomana als estats membres adoptar una estratègia global per a promoure la participació equilibrada.

L'**Administració Local** ha tingut un paper clau a l'hora de generar una opinió pública sensibilitzada amb els problemes de gènere en un context en el que els governs locals han creat polítiques innovadores que han donat resposta a les demandes socials cada vegada més diversificades. Aquest major protagonisme es fonamenta en la seva proximitat amb la realitat social que li permet conèixer millor que les altres administracions les necessitats de la població. D'aquesta manera

els ajuntaments incorporen les polítiques de gènere promovent les regidories específiques en la temàtica, els serveis, els programes i les agents d'igualtat amb l'objectiu de solventar els efectes de les relacions desiguals entre dones i homes. En tot aquest procés han tingut un paper clau algunes dones dels partits polítics i tècniques municipals que establint aliances de gènere introdueixen les polítiques d'igualtat en les diferents agendes i busquen recursos per la seva implementació. A més, a partir dels anys setanta, les **comunitats acadèmiques**, han començat a incorporar els estudis de gènere en els plans d'estudi i centres d'investigació, i per tant, contribueixen a la formació de professionals i a l'impuls en la investigació dels estudis feministes i de gènere que tenen un paper cabdal en la pràctica i desenvolupament de les polítiques públiques.

Per la seva banda, **els mitjans de comunicació**, juguen un paper important a l'hora de sensibilitzar i fer visible les desigualtats de gènere, envers **l'opinió pública**, encara que també assenyalen els avenços assolits entorn la igualtat entre homes i dones, i d'aquesta manera converteix la igualtat de gènere en una prioritat política. 3

2.2. Marc legal

Les polítiques públiques d'igualtat han viscut un procés 'implementació a tots els nivells de l'Administració. En els darrers trenta anys, aquestes polítiques han passat de ser inexistents a introduir-se mitjançant diferents models de planificació a totes les administracions públiques, tant central, com autonòmica o local.

Actualment disposem d'un marc legal en els diferents nivells institucionals que fonamenten la implementació de les polítiques d'igualtat.

A) El marc normatiu en l'àmbit nacional

Constitució Espanyola 1978

La Constitució espanyola recull com a drets i llibertats fonamentals vinculats al desenvolupament de la igualtat de gènere els següents:

En el títol I, capítol II, l'article 14:

Els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixença, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social

En el títol preliminar, **l'article 9.2:**

Correspon als poders públics de promoure les condicions per tal que la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en els quals s'integra siguin reals i efectives...

Llei 27/2003, de 31 de juliol, reguladora de l'ordre de protecció de les víctimes de la violència domèstica;

La Llei regula mesures de protecció per a les dones que pateixen agressions per part de la seva parella, i en general, per a les víctimes de violència en l'àmbit familiar.

Llei Orgànica 1/2004 de mesures de protecció integral contra la violència de gènere;

La violència de gènere és enfocada per aquesta llei orgànica d'una manera integral i multidisciplinària. Es comença pel procés de socialització i educació per prevenir la seva aparició i educar les noves generacions en els valors de llibertat i igualtat entre ambdós sexes, però també emfatitza la protecció de les víctimes i reconeix nous drets, introdueix importants reformes en l'ordre civil i penal i crea els Jutjats de Violència sobre la Dona.

L'àmbit de la Llei inclou tant els aspectes preventius, educatius, socials, assistencials i d'atenció posterior a les víctimes, com la normativa civil que incideix en l'àmbit familiar o de convivència (on principalment es produeixen les agressions) i la resposta penal davant d'aquests delictes.

Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes;

Sorgeix fruit de la necessitat d'establir accions normatives dirigides a combatre totes les formes de discriminació, directe i indirecte, per raó de sexe i a potenciar la igualtat real entre dones i homes. Les novetats d'aquesta llei són que reconeix que la igualtat formal no és suficient, l'accent en la prevenció de conductes discriminatòries i en fer polítiques actives per garantir el principi d'igualtat.

Cal destacar que potencia accions en diversos àmbits:

- a)** l'ordenació de les polítiques públiques sota el principi d'igualtat i la perspectiva de gènere
- b)** en l'àmbit administracions públiques
- c)** contempla la regulació de l'accés als béns i serveis (la relació entre particulars) i mesures de promoció de la igualtat en les empreses

privades com subvencions o en matèria de contractació i en referència als consells d'administració

d) mesures per a potenciar el dret al treball i a la igualtat d'oportunitats, en l'accés, la formació i la promoció. S'inclou entre els drets la protecció en cas d'assetjament sexual i l'establiment de mesures per a potenciar la conciliació, el repartiment de les tasques domèstiques i laboral i per altra banda en el marc de les negociacions col·lectives adoptar mesures per a la igualtat.

e) en la participació política, la modificació de la Llei Orgànica de Règim Electoral, cal una composició equilibrada de dones i homes en les candidatures a les eleccions, tant a nivell autonòmic, nacional i local. S'exigirà la paritat excepte pels municipis menors de 3000 habitants.

f) També fa explícit en l'article 21 en relació a la col·laboració amb altres administracions públiques i en que les Entitats Locals integrin el dret d'igualtat en l'exercici de les seves competències

B) El marc normatiu en l'àmbit autonòmic

Llei Orgànica 6/2006 de Reforma de l'Estatut d'Autonomia

El nou Estatut regula els drets civils i socials, entre els quals els drets de les dones correspon a **l'article 19**.

Títol I. Drets, deures i principis rectors. Capítol I. Drets i Deures en l'àmbit civil i social.

Article 13. Drets de les Dones.

19.1 Totes les dones tenen dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, maltractaments i de tota mena de discriminació.

19.2 Les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats

D'acord amb **l'article 41** de l'Estatut, situat dins l'apartat de "principis", reconeix que els poders públics han de garantir **la incorporació de la perspectiva de gènere**.

L'Estatut també incorpora **la paritat** en la composició i règim electoral del Parlament (article 56)

Són electors i elegibles els ciutadans de Catalunya que estan en ple ús de llurs drets civils i polítics, d'acord amb la legislació electoral. La llei electoral de Catalunya ha d'establir criteris de paritat entre dones i homes per a l'elaboració de les llistes.

Llei 5/2008 de 24 d'abril del dret de les dones a eradicar la violència masclista

Aquesta Llei recull les actuacions que els poders públics catalans han de dur a terme contra la violència masclista i la xarxa de serveis d'atenció i recuperació que garanteixin una intervenció integral contra totes les formes d'aquesta violència. A nivell conceptual, ha posat al centre les dones com a subjectes de dret i la consideració que la violència masclista com una greu vulneració dels seus drets humans i llibertats fonamentals, i reconeix la importància dels aspectes preventius i subratlla les mesures de sensibilització, prevenció i detecció precoç com a principis fonamentals en la seva eradicació.

A nivell competencial correspon als municipis programar, prestar i gestionar els Serveis d'Informació i Atenció a les dones i efectuar la derivació als diferents serveis en els termes previstos en aquesta Llei.

C) El marc normatiu en l'àmbit local

A nivell local el marc normatiu de les polítiques de gènere el trobem en primer lloc en la Constitució Espanyola i en els textos jurídics sectorials que s'han anat aprovant en els últims anys que incorporen mesures específiques per abordar la igualtat de gènere.

Les competències de les administracions públiques locals s'estableixen en la **Llei 7/1985 de Bases de Règim Local** en dos articles bàsics que delimiten la capacitat d'actuació dels ajuntaments.

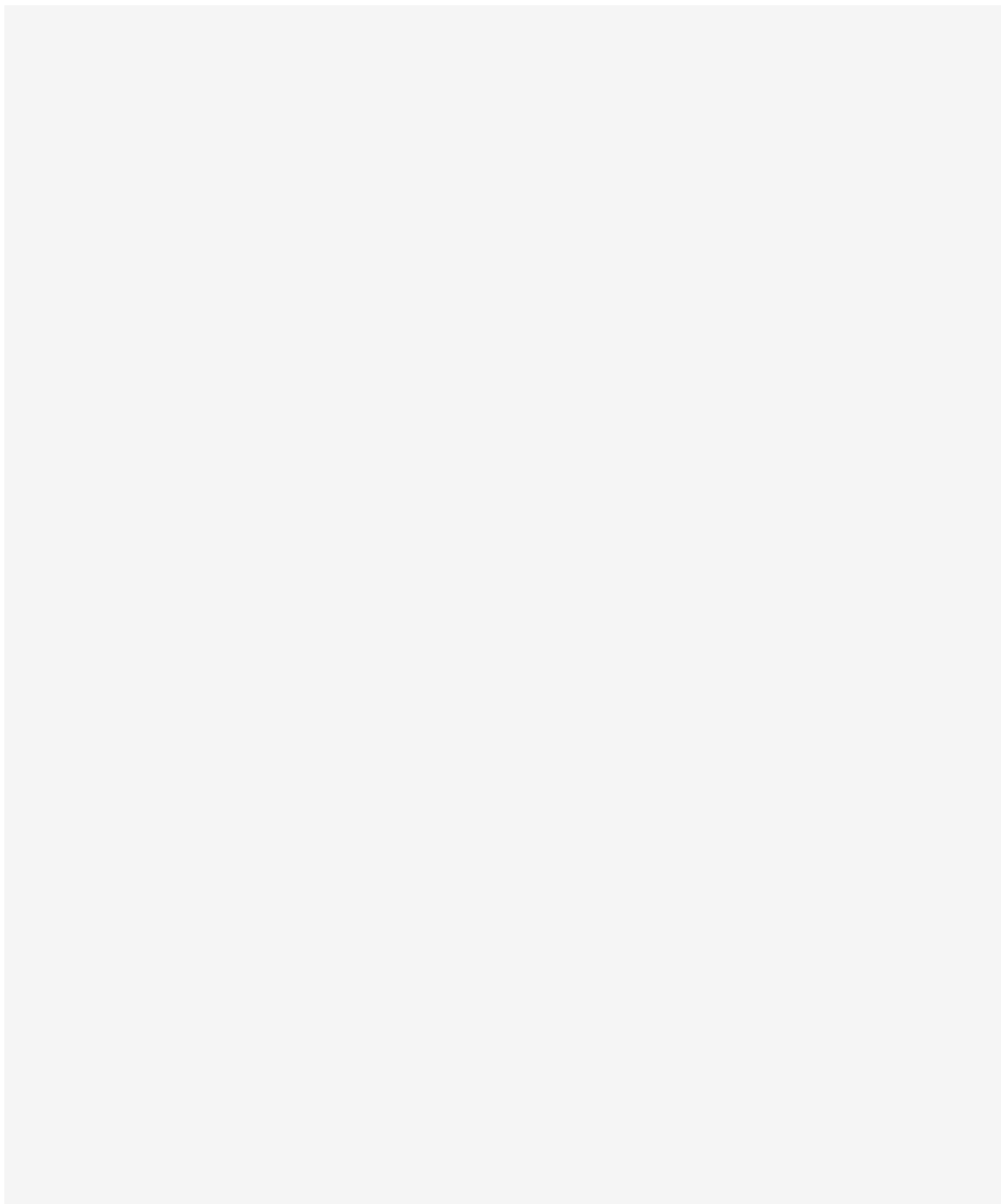
Article 25: «El municipi, per a gestió dels seus interessos en l'àmbit de les seves competències, pot promoure tota classe d'activitats i prestar tots els serveis públics que contribueixin a satisfer les necessitats i aspiracions de la comunitat veïnal».

Article 28: «Els municipis poden realitzar activitats complementàries de les pròpies o altres administracions públiques i, en particular, les relatives a l'educació, la cultura, la promoció de la dona, l'habitatge, la sanitat i la protecció del medi ambient».

El protagonisme de l'administració local i sovint capdavanter en el desenvolupament de les polítiques de gènere es fonamenta en la seva proximitat amb la realitat social que li permet conèixer-la millor que les altres administracions i, per tant, disposa de més elements a l'hora d'establir unes actuacions que responguin a les necessitats de la població.

La Carta Europea d'Autonomia Local reconeix aquesta nova posició dels governs locals (article 4.3) a través del principi de subsidiarietat: «l'exercici de les responsabilitats públiques, de manera general, ha

d'incumbir preferentment a les autoritats més properes a la ciutadania» Així, estableix que els governs locals tenen el dret i la capacitat efectiva per ordenar i gestionar tots aquells assumptes públics que incumbeixen directament a la seva comunitat, amb l'objectiu de dispensar uns serveis de qualitat i beneficiar la ciutadania. No obstant, si que cal tenir en compte que existeix una normativa a nivell internacional, nacional i autonòmica que té una incidència en les competències dels ens locals, bàsicament pel principi de subsidiarietat i d'eficàcia i descentralització administrativa que caracteritza l'organització política del nostre territori.



3. L'entitat: CARITAS DIOCESANA DE SANT FELIU

Càritas és l'expressió de l'amor i el compromís de la comunitat cristiana per les persones que es troben en situació de pobresa, vulnerabilitat o exclusió social. És una entitat de l'Església catòlica que té com a objectiu promoure, orientar i coordinar l'acció social i caritativa de la diòcesi, amb la finalitat d'ajudar a la promoció humana i al desenvolupament integral de les persones, sensibilitzar la societat i promocionar la Justícia Social. És una entitat sense ànim de lucre i el seu finançament és sobretot de caire privat, rep majoritàriament el seu suport econòmic de persones que confien en la tasca solidària que realitza. Càritas està formada per voluntaris i professionals i acompanya i treballa amb els sectors socials més desfavorits, caminant amb la triple missió de denunciar i transformar.

Missió

Acollir i treballar amb les persones en situació de pobresa i necessitat, perquè siguin protagonistes del seu propi desenvolupament integral, des del compromís de la comunitat cristiana. Inclou l'acció social, la sensibilització de la societat, i la denúncia de les situacions d'injustícia amb fets i paraules per aconseguir un món més just i solidari.

Eixos fonamentals:

A Càritas Diocesana de Sant Feliu, es treballa en 5 eixos:

acollida i atenció a les persones

Prioritzar des de l'opció evangèlica preferencial pels pobres l'atenció social a les persones, col·lectius i territoris més desfavorits i desatesos, sense cap mena de discriminació. Càritas fa acollida des de tots els punts d'atenció que té en el territori, de totes aquelles persones que arribin o s'adrecin a nosaltres. L'objectiu d'aquesta acollida, serà que totes les persones tinguin accés a l'atenció, a la informació i en les situacions que sigui possible, fer-los un acompanyament als serveis normalitzats.

treball amb les comunitats cristianes

Treballar per dinamitzar i aprofundir el compromís real de la comunitat cristiana en l'exercici de la caritat i la promoció de la justícia social. Impulsar i orientar la presència de les comunitats cristianes, des de l'opció preferencial pels pobres, en el seu compromís cristià personal i comunitari, afavorint accions socials concretes amb els col·lectius desatesos.

sensibilització i denuncia

Potenciar la informació, sensibilització i denúncia de les situacions de desigualtat i dels efectes de la injustícia social al conjunt de la societat. Sensibilitzar a la comunitat sobre la situació de les persones empobrides i amb dificultats socials. Promoure i coordinar la participació i presència institucional en la política d'acció social. Donar a conèixer a les administracions i poders públics les situacions concretes i les causes que generen desigualtats i exclusió social

treball en xarxa

Participar activament i promocionar les xarxes de cooperació que afavoreixin una major cohesió social. Conèixer el teixit social del territori, establint canals d'informació i coordinació amb les diferents administracions i entitats del territori que actuen a favor de la solidaritat organitzada. Col·laborar en l'organització de la comunitat per a respondre de forma participativa a las necessitats de tots els seus membres, reforçant de l'element comunitari i generant estructures i espais de participació i decisió.

voluntariat

Fomentar l'acció voluntària i integrar la seva aportació a totes les activitats de Càritas. Es important fomentar l'acció voluntària, acollint a les persones que s'adrecen als serveis de Càritas, amb el desig d'ajudar i oferir el seu temps de servei, i fent un seguiment del seu procés de col·laboració amb Càritas. Vetllar per la seva formació, oferint una formació que respongui a les inquietuds i necessitats per tal de que el seu servei sigui el mes qualificat possible, i alhora crear espai d'intercanvi d'experiències i coneixements.

4. ORGANITZACIÓ

Els principals òrgans de govern i participació de Càritas Diocesana de Sant Feliu de Llobregat són:

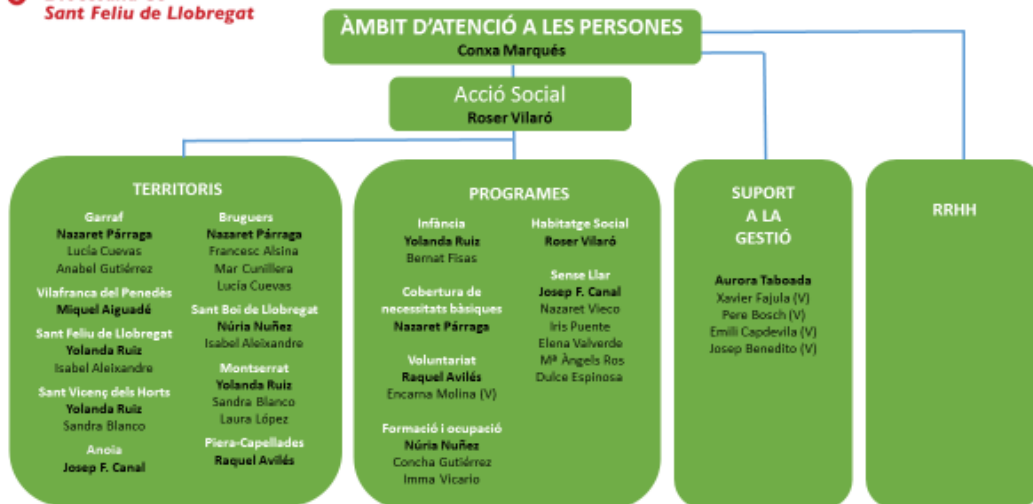
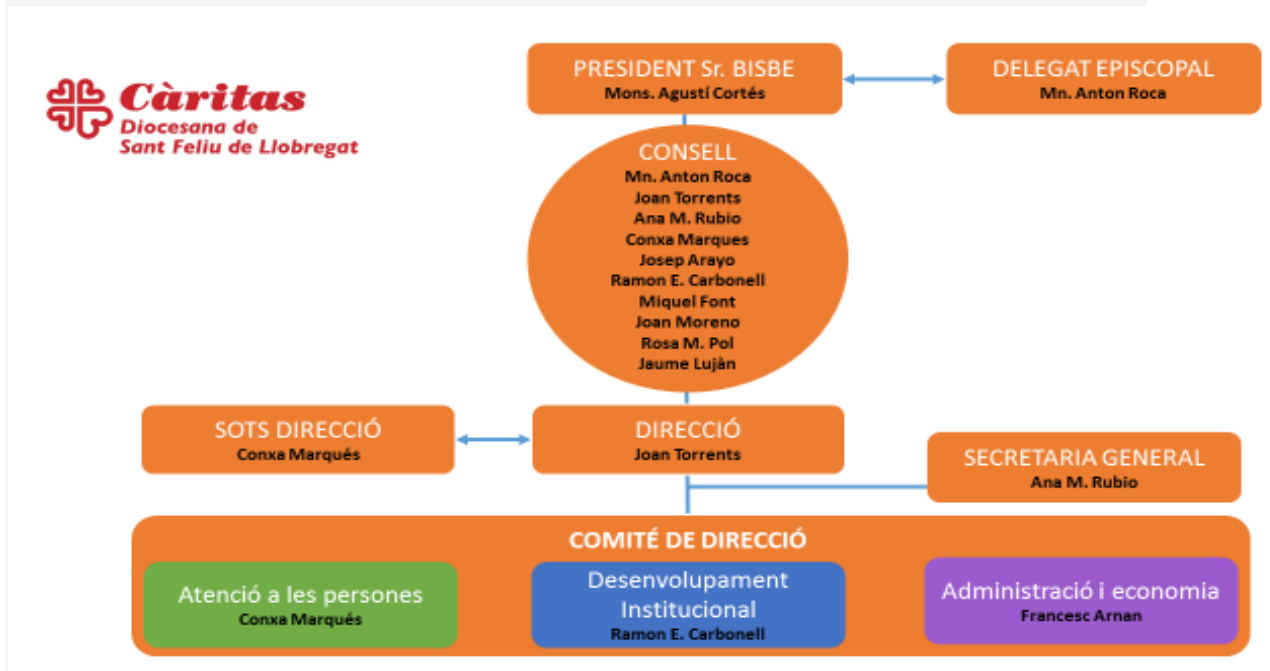
El **Senyor Bisbe Diocesà** és la suprema autoritat de Càritas Diocesana de Sant Feliu de Llobregat, que exerceix per si mateix o per un Delegat seu, de conformitat amb la legislació canònica.

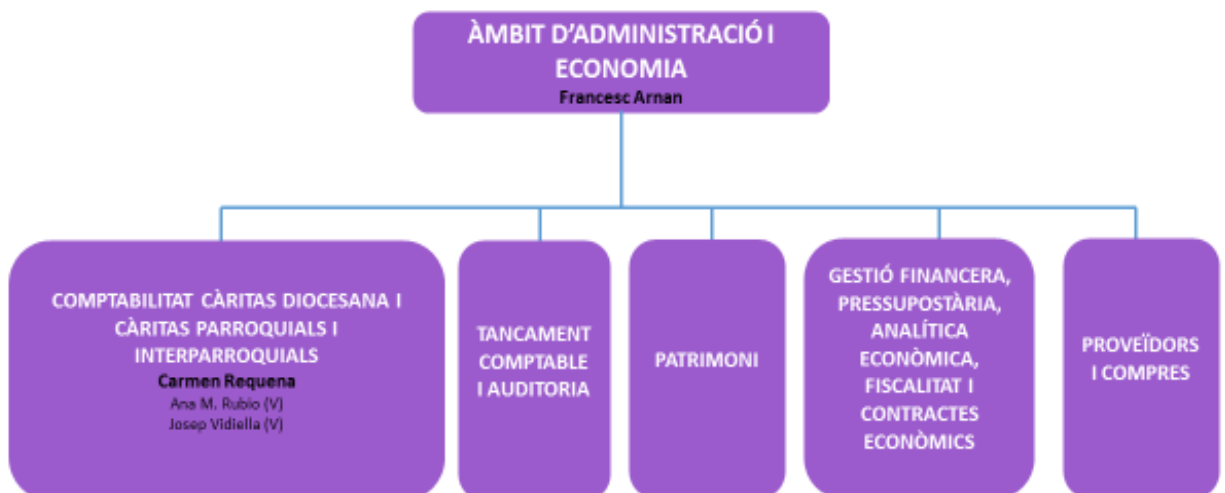
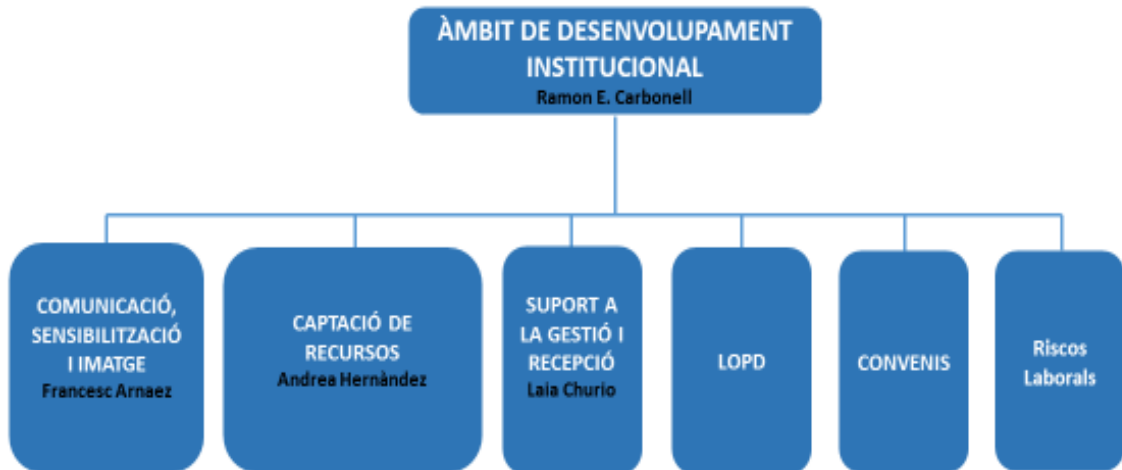
El **Consell Diocesà** de Càritas és l'òrgan permanent de govern de Càritas Diocesana de Sant Feliu de Llobregat. Tots els seus membres són nomenats pel Senyor Bisbe.

El **Director** de Càritas Diocesana és el responsable executiu de totes les accions de càritas en la Diòcesi. Dirigeix els treballs encaminats a exercir aquestes accions subjectant-se al compliment de les orientacions del Consell Diocesà, a qui ha de donar compte de la seva gestió.

L'Assemblea Diocesana no és un òrgan deliberatiu o decisor, sinó de diàleg i de consulta de Càritas Diocesana. És, en aquest sentit, un espai de participació i comunicació interna de tots els que col·laboren d'una manera estable en les tasques de la Institució i se senten identificats amb el seu esperit i la seva naturalesa.

5. ORGANIGRAMA





Joan Torrents i Andreu, amb DNI 39829998R, i com a director de Caritas Diocesana de Sant Feliu de Llobregat, amb NIF R_0801973-I i domicili al carrer armenteres, 35 de sant Feliu de Llobregat

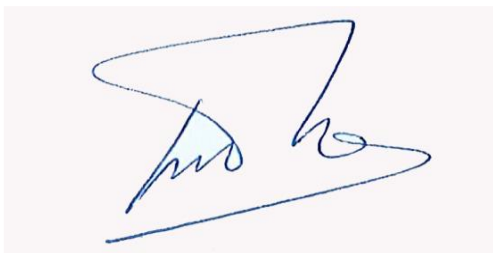
DECLARA:

El seu compromís en la continuïtat de l'establiment i desenvolupament de polítiques que integrin la igualtat de tracta i d'oportunitats entre dones i homes, sense discriminar directament o indirectament per raó de sexe.

l'impuls i foment de mesures per tal d'aconseguir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones com un principi estratègic de la nostra política corporativa i de recursos humans, d'acord amb la definició d'aquest principi que estableix la **Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.**

Garanteix que es durà a terme l'elaboració d'un Pla d'Igualtat que permeti anar incorporant millores i com també s'arbitrarà el corresponent sistema de seguiment.

I per tant signa la present declaració a Sant Feliu de Llobregat, a 30 de maig de 2017.



Joan Torrents
Director

7. COMISSIÓ D'IGUALTAT

De forma paral·lela al compromís de l'ONG es constitueix un equip de treball, "Comitè o Comissió Permanent d'Igualtat", conformat de forma paritària entre ONG i representants dels/as treballadors/as.

Estarà integrada per persones que ocupin llocs influents, amb capacitat de decisió dins d'ella i de diversos departaments.

La Comissió d'Igualtat tindrà la responsabilitat d'impulsar accions de:

- Informació i sensibilització de la plantilla.
- Suport i/o realització del diagnòstic i pla d'igualtat.
- Suport i/o realització del seu seguiment i avaluació.

8. DIFUSIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

Per aconseguir que totes les persones de Càritas Diocesana de Sant Feliu de Llobregat, es sentin implicades amb el pla d'igualtat serà necessari realçar una difusió del mateix.

La difusió es farà de dues formes:

1. Difusió interna: dirigida en primer lloc a les persones amb responsabilitat en la gestió de l'organització i de totes les persones implicades en la gestió de recursos humans i acabant amb difondre el pla d'igualtat a tot el personal.
2. Difusió externa: donant a conèixer el pla d'igualtat a les institucions públiques competents, altres organitzacions i societat en general. Aquesta difusió promourà una sèrie d'avantatges per Càritas, com pot ser millorar la relació amb les administracions públiques, millorar la seva imatge aconseguint amb això atreure a les i els millors professionals del sector i augmentar la qualitat dels serveis que ofereix.

9. DIAGNOSI DE L'ENTITAT

A continuació s'aporta un anàlisi detallat sobre la igualtat d'oportunitats entre homes i dones a la nostra institució en l'actualitat:

Plantilla desagregada ser sexe

homes	%	dones	%	total
8	25%	24	75%	32

Plantilla per categoria professional

categories	homes	%	dones	%	total	%(1)
subdirecció			1	100%	1	3,13%
Grup A1	2	66,67%	1	33,33%	3	9,38%
Grup A2	2	33,33%	4	66,67%	6	18,75%
Grup B	3	21,43%	11	78,57%	14	43,75%
Grup C			3	100%	3	9,38%
Grup D	1	20%	4	80%	6	15,63%
total	8		24		32	100%

1.Total de persones treballadores sobre el total de plantilla

Plantilla per tipologia de contracte

contracte	homes	%	dones	%	total	%(1)
indefinit	7	28%	18	73%	25	78,12%
temporal	1	14,29%	6	85,71%	7	21,88%
total	8		24		32	100%

1.Total de persones treballadores sobre el total de plantilla

Plantilla per antiguitat

antiguitat	homes	%	dones	%	total	%(1)
Menys d'1 any	3	33,3%	6	66,67%	9	28,12%
Entre 1 i 5 anys	2	25%	6	75%	8	25%
Entre 5 i 10 anys			4	100%	4	12,5%
Entre 10 i 15 anys	2	50%	2	50%	4	12,5%
Entre 15 i 20 anys			4	100%	4	12,5%
Mes de 20 anys	1	33,3%	2	66,67%	3	9,38%
total	8		24		32	

1.Total de persones treballadores sobre el total de plantilla

Plantilla per retribució

Retribució	homes	%	dones	%	total	%(1)
Fins 1000 euros mensuals	1	33,33%	2	66,67%	3	9,38%
Fins 1500 mensuals	1	25%	3	75%	4	12,5%
Fins 2000 mensuals	1	7,14%	13	92,86%	14	43,75%
Fins 2500 mensuals	5	50%	5	50%	10	31,25%
Mes de 2500 mensuals			1	100%	1	3,2%
total	8		24		32	

1.Total de persones treballadores sobre el total de plantilla

Plantilla per edat

Edat	homes	%	dones	%	total	%(1)
De 20 a 30 anys	1	12,5%	7	87,5%	8	25%
De 30 a 40 anys	2	28,57%	5	71,43%	7	21,88%
De 40 a 50	4	44,44%	5	55,56%	9	28,13%

De 50 a 60	1	16,67%	5	83,33%	6	18,75%
Mes de 60			2	100%	2	6,25%
total	8		24		32	

1.Total de persones treballadores sobre el total de plantilla

Plantilla per numero de fills

Fills	homes	%	dones	%	total	%
0 fills/filles	2	16,67%	10	83,33%	12	37,5%
1 fill/filla	1	20%	4	80%	5	15,62%
2 fills/filles	4	30,77%	9	69,23%	13	40,63%
3 fills/filles	1	50%	1	50%	2	6,25%
total	8		24		32	

Noves incorporacions 2016

Homes	%	Dones	%	total
3	37,5%	5	62,5%	8

Formació realitzada durant el 2016

Homes	%	Dones	%	total
5	31,25%	11	68,75%	16

10. DADES DEL PERSONAL

Per a la diagnosi de l'entitat en matèria d'igualtat es va distribuir un qüestionari a tota la plantilla a través del correu electrònic.

El qüestionari es va omplir de forma anònima i voluntària i constava de 9 preguntes tancades:

1. Sexe de la persona que omple el qüestionari

Nº persones destinatàries de l'enquesta	Dones	Homes	Total
	24	8	32
Persones que van contestar	15	7	22
% del total	62,5 %	87,5%	68,75%

2. Es té en compte la igualtat d'oportunitats entre dones i homes?

	dones	%(1)	homes	%(2)	total	%(3)
Si	13	86,6%	7	100%	20	91%
No	1	6,6%	0		1	4,5%
No ho sap	1	6,6%	0		1	4,5%

1. El % es sobre el total de dones que han contestat l'enquesta (20)

2. El % es sobre el total d'homes que han contestat l'enquesta (7)

3. El % es sobre el total de persones que han contestat l'enquesta (22)

3. Tenen les mateixes possibilitats d'accés en el procés de selecció de personal les dones i els homes?

	dones	%(1)	homes	%(2)	total	%(3)
Si	9	60%	6	85,7%	15	68,2%
No	2	13,3%	0		2	9,1%
No ho sap	4	26,7%	1	14,3%	5	22,7%

1. El % es sobre el total de dones que han contestat l'enquesta (20)

2. El % es sobre el total d'homes que han contestat l'enquesta (7)

3. El % es sobre el total de persones que han contestat l'enquesta (22)

4. Es promocionen igual les dones que els homes?

	dones	%(1)	homes	%(2)	total	%(3)
Si	12	80%	7	100%	19	86,47%
No	3	20%	0		3	13,6%
No ho sap	0		0		0	

1. El % es sobre el total de dones que han contestat l'enquesta (20)
2. El % es sobre el total d'homes que han contestat l'enquesta (7)
3. El % es sobre el total de persones que han contestat l'enquesta (22)

5. Accedeixen igual les dones i els homes a la formació?

	dones	%(1)	homes	%(2)	total	%(3)
Si	14	93,3%	7	100%	21	95,5%
No						4,5%
No ho sap	1	6,7%			1	

1. El % es sobre el total de dones que han contestat l'enquesta (20)
2. El % es sobre el total d'homes que han contestat l'enquesta (7)
3. El % es sobre el total de persones que han contestat l'enquesta (22)

6. S'afavoreix la conciliació de la vida familiar, personal i laboral?

	dones	%(1)	homes	%(2)	total	%(3)
Si	9	60%	6	85,7%	15	68,2%
No	3	20%	1	14,3%	4	18,2%
No ho sap	3	20%			3	13,6%

1. El % es sobre el total de dones que han contestat l'enquesta (20)
2. El % es sobre el total d'homes que han contestat l'enquesta (7)
3. El % es sobre el total de persones que han contestat l'enquesta (22)

7. Coneixes les mesures de conciliació disponibles?

	dones	%(1)	homes	%(2)	total	%(3)
Si	5	33,3%	5	71,4%	10	45,5%
No	10	66,7%	2	28,6%	12	54,5%
No ho sap						

1. El % es sobre el total de dones que han contestat l'enquesta (20)
2. El % es sobre el total d'homes que han contestat l'enquesta (7)
3. El % es sobre el total de persones que han contestat l'enquesta (22)

8. Creus que es necessari un pla d'igualtat entre homes i dones?

	dones	%(1)	homes	%(2)	total	%(3)
Si	10	66,7%	4	57,1%	14	63,6%
No	5	33,3%	3	42,9%	8	36,4%
No ho sap						

1. El % es sobre el total de dones que han contestat l'enquesta (20)
2. El % es sobre el total d'homes que han contestat l'enquesta (7)
3. El % es sobre el total de persones que han contestat l'enquesta (22)

9. Saps què has de fer o a qui t'has de dirigir en cas de patir assetjament sexual en el lloc de treball?

	dones	%(1)	homes	%(2)	total	%(3)
Si	12	80%	3	42,9%	15	68,2%
No	3	20%	3	42,9%	6	27,3%
No ho sap			1	14,2%	1	4,5%

1. El % es sobre el total de dones que han contestat l'enquesta (20)
2. El % es sobre el total d'homes que han contestat l'enquesta (7)
3. El % es sobre el total de persones que han contestat l'enquesta (22)

11. RESUM DE RECOLLIDA D'INFORMACIO PER A LA DIAGNOSI DE L'ENTITAT.

Amb la informació recollida de les estadístiques del personal, de les enquestes fetes a la plantilla i de les entrevistes o opinions manifestades per la Direcció, el representant de les persones treballadores i membres de plantilla, van valorar uns determinats àmbits sobre els que posteriorment es van fixar objectius i accions.

Política d'Igualtat d'oportunitats

A la entitat existeix una filosofia d'igualtat però no integrada suficientment en la cultura organitzativa. No tot el personal està implicat ni sensibilitzat per la integració de l'equitat. La entitat intenta des de la prestació dels seus serveis sensibilitzar als participants i a la societat en general de la importància d'assolir la igualtat d'oportunitats però manca fer-ho d'una forma més explícita i documentada.

La entitat intenta ser neutral i no sexista en les seves comunicacions orals i escrites, però es pot millorar ja que no està interioritzat i a vegades cal repetir algun escrit.

Processos de selecció de personal

Tenim el 75% dels llocs de treball ocupats per dones, a diferència del que passa a la majoria de sectors. No obstant això, hi ha la mateixa política igualitària de selecció envers homes i dones, tret dels llocs que per necessitats del servei han de ser ocupats específicament per un gènere determinat. Quasi un 23 % dels treballadors que van contestar l'enquesta manifesten no saber si això és així o no i un 9% opina que no.

Característiques de la plantilla

Mes del 78 % de la plantilla té contracte indefinit i els temporals són per que estan vinculats a un projecte concret amb un termini fixat. Un 75 % és personal tècnic i quasi el 50 % té menys de 40 anys, amb el que pensem que s'afavorirà la implementació, el seguiment i el pla de difusió del Pla d'Igualtat.

Retribucions

Existeix neutralitat en la denominació i valoració dels llocs de treball de l'entitat. No hi ha diferències retributives entre homes i dones i existeix transparència en la política retributiva i altres beneficis socials.

Conciliació de la vida familiar i laboral

Un 60 % dels treballadors tenen fills. Tot i que des de la direcció hi ha permissivitat per facilitar la conciliació laboral i familiar (flexibilitat horària, recuperacions d'hores, permisos), un 18 % de les persones enquestades manifesta que no hi ha conciliació i un 13 % no ho sap. També es significatiu que sols uns 45 % coneix les mesures de conciliació disponibles. Realment aquestes mesures no es tan escrites i tenint en compte que un 53 % de la plantilla es de nova incorporació en els dos últims anys, es possible que les persones noves no siguin coneixedores de les mateixes i coincideixen la majoria dins del 40% que no tenen fills.

Assetjament i actituds sexistes

Des de la constitució de Càritas Diocesana de sant Feliu de Llobregat, ara fa 4 anys, no s'han detectat actituds sexistes, de tracte discriminatori, ni d'assetjament de cap tipus.

Cal remarcar però, que hi ha un percentatge de mes del 30% de treballadors que en cas de que patissin algun tipus d'assetjament no saben a qui adreçar-se.

12. OBJECTIUS A CURT/LLARG TERMINI.

1. Implicar a tot el personal de l'entitat en el coneixement i la difusió interna i externa del Pla d'Igualtat
2. Vetlar per que tota la documentació interna i externa de la entitat no tingui una imatge i llenguatge sexista ni discriminatori
3. Donar a conèixer al personal el perfils professionals dels nous llocs de feina
4. Formar als i les responsables dels programes i de la gestió de l'organització en igualtat d'oportunitats perquè introdueixin la perspectiva de gènere en totes les accions que desenvolupin.
5. Incorporar algun benefici social mes que contribueixi a conciliar la feina amb la vida personal i familiar
6. Establir un protocol d'actuació en cas d'assetjament

13. ACCIONS PREVISTES

Objectiu:
Implicar a tot el personal de l'entitat en el coneixement i la difusió interna i externa del Pla d'Igualtat
Indicadors:
1. Existència d'un pla d'igualtat d'oportunitats 2. Existència d'una comissió per la igualtat 3. Existència de mesures de sensibilització i formació d'igualtat d'oportunitats
Accions:
1. Redacció del pla d'igualtat 2. Constitució de la comissió d'igualtat 3. Comunicació a treballadors, voluntaris i socis del compromís de la entitat amb la igualtat d'oportunitats 4. Donar a conèixer a les xarxes, mitjans, web, la existència del pla d'igualtat

Objectiu:

Vetlar per que tota la documentació interna i externa de la entitat no tingui una imatge i llenguatge sexista ni discriminatori

Indicadors:

1. En totes les imatges i escrits de la entitat esta garantida la igualtat d'oportunitats
2. Elaboració d'un manual sobre llenguatge no sexista
3. Realització d' accions informatives per el personal
- 4.

Accions:

1. Desagregar totes les dades de l'organització per sexe
2. Fer formació especifica en llenguatge no sexista
3. Assignar a una persona la responsabilitat de revisió del llenguatge emprat en la comunicació interna i externa

Objectiu:

Donar a conèixer al personal el perfils professionals dels nous llocs de feina

Indicadors:

1. Tots els treballadors son coneixedors del perfil requerit de les noves ofertes de feina
2. Nombre de processos de selecció
3. Sistema neutre d'avaluació

Accions:

1. Enviar a tots els treballadors el perfil de les noves ofertes de feina de la entitat
2. Garantir la igualtat d'oportunitats en totes les fases i etapes dels processos de selecció i promoció

Objectiu:

Formar als i les responsables dels programes i de la gestió de l'organització en igualtat d'oportunitats perquè introdueixin la perspectiva de gènere en totes les accions que desenvolupin

Indicadors:

1. En totes les accions desenvolupades es té en compte la perspectiva de gènere

Accions:

1. Fer formació per als responsables dels programes i gestió en igualtat d'oportunitats

Objectiu:

Incorporar algun benefici social més que contribueixi a conciliar la feina amb la vida personal i familiar

Indicadors:

1. Els treballadors concilien més aspectes de la vida personal i familiar amb la vida laboral
2. Nombre de persones que sol·liciten la baixa per maternitat o paternitat i/o excedència després d'un naixement

Accions:

1. Incloure dins el conveni laboral alguna mesura nova al respecte
2. Facilitar la reducció horària a canvi de menys retribució

Objectiu:

Establir un protocol d'actuació en cas d'assetjament

Indicadors:

1. Existència d'un protocol d'actuació en cas d'assetjament
2. Els treballadors coneixen el protocol
3. Nombre d'incidències rebudes

Accions:

1. Elaboració del protocol d'actuació en cas d'assetjament per part de la Comissió d'igualtat
2. Presentació del protocol als treballadors

14. BIBLIOGRAFIA

Manual sobre la incorporació de la perspectiva de gènere i mesures d'igualtat per a entitats. Centre per a la Igualtat i Recursos per a les Dones. Ajuntament de Barcelona

Guia para la elaboració de un Pla de Igualtat en ONG d'Acció Social. Plataforma de ONG d'acció social

Pla d'Igualtat. Fundació IRES.