

**2022-2025**

# ***I PLAN DE IGUALDAD***

***DE OPORTUNIDADES  
ENTRE MUJERES Y HOMBRES***



***Caritas***  
Diocesana de  
Salamanca

## 1. INTRODUCCIÓN

La inclusión, la tolerancia, la integración, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real y efectiva, son principios estratégicos dentro de la intervención de Caritas.

En Caritas Diocesana de Salamanca, queremos que nuestra acción y gestión estén en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, y por ello hemos asumido la elaboración y puesta en marcha del I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES como una mejora de nuestro sistema de gestión, para asegurar que nuestra actividad esté libre de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance de una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

Así, además, damos cumplimiento al artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, que establece los planes de igualdad como un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y eliminar la discriminación por razón de sexo en el seno de empresas y organizaciones.

### 1.1. COMPROMISO DE CÁRITAS SALAMANCA CON LA IGUALDAD.

Con la implantación de este I Plan de Igualdad, el equipo directivo de Caritas Diocesana de Salamanca declara su compromiso por seguir estableciendo y desarrollando políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real y efectiva en el seno de la organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política organizacional.

Este compromiso con la igualdad de oportunidades y de trato para todas las personas ya se hacía explícito, con anterioridad, en el Código de Conducta de la entidad, que marca como principios los siguientes:

- El apoyo y el respeto de los derechos humanos internacionalmente reconocidos.
- Un comportamiento ético y conforme a la ley.
- El respeto, el trato justo entre los agentes de Caritas y la apuesta por su desarrollo.
- El respeto a los estatutos de CÁRITAS SALAMANCA y a su carácter de organización dentro de una Confederación de CÁRITAS a nivel nacional e internacional.
- El respeto de los intereses de todas las personas relacionadas con la organización, y especialmente a los destinatarios de la acción de CÁRITAS SALAMANCA.

Por ello, Caritas Diocesana de Salamanca, en sus Normas de Conducta, establece LA NO DISCRIMINACIÓN. Creemos que todas las personas que formamos Caritas tenemos derecho a un trato justo, cortés y respetuoso por parte de superiores, subordinados e iguales, y a la vez tenemos la obligación para con los demás a cumplir con esta exigencia. Estamos en contra de provocar cualquier tipo de discriminación o acoso por motivos de raza, religión, nacionalidad, sexo, discapacidad, edad, ni por ningún otro motivo. Por ello, promoveremos y nos exigiremos el mismo trato para todas las personas destinatarias de nuestras acciones y actividades, como seña de identidad de la institución.

Cabe destacar también que el principio la igualdad entre mujeres y hombres, así como la importancia de los planes de igualdad de empresa, quedan contemplados en el convenio colectivo que en Caritas Diocesana de Salamanca es de aplicación: Convenio colectivo estatal de acción e intervención social.

## 1.2 PRINCIPIOS RECTORES DEL PLAN DE IGUALDAD

La elaboración y puesta en marcha del I Plan de Igualdad de Caritas Diocesana de Salamanca se rige por los siguientes principios rectores:

- a) Participación: acceso a la información sobre la implementación de las medidas de este I Plan para los agentes de Caritas.
- b) Transparencia: cooperación de la plantilla para articular los procesos de igualdad.
- c) Transversalidad: inclusión en todas las áreas de gestión y aplicación a toda la organización y a todo el personal contratado adscrito a la misma.
- d) Flexibilidad: Plan dinámico y flexible de forma que pueda incorporar cambios.
- e) Comunicación: comunicación de la puesta en marcha e información a los agentes sobre las actuaciones realizadas.
- f) Seguimiento y evaluación continua: se comprueba la realización de las medidas correspondientes y las intervenciones necesarias para alcanzar el objetivo planteado.

## 2. PLAN DE IGUALDAD.

### 2.1. ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL

El I Plan de Igualdad de oportunidades es de aplicación a la totalidad de la plantilla, de todos los centros de trabajo que tiene, o tenga Caritas Diocesana en el futuro, independientemente de la modalidad contractual o cargo que ostente.

### 2.2. PERIODO DE VIGENCIA

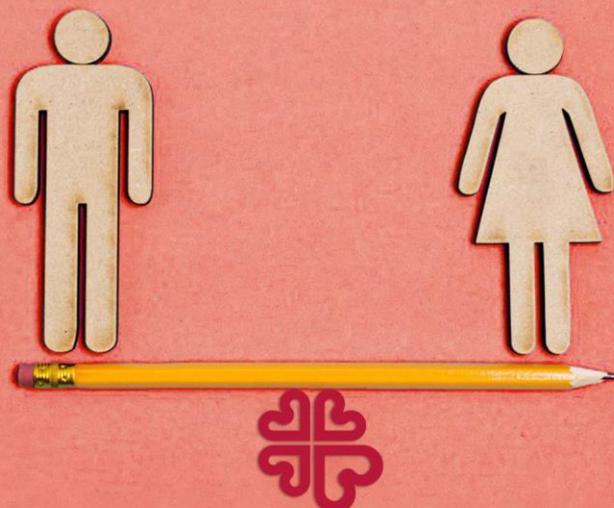
El I Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años, que se extenderá desde 2022-2025, tras los cuales se realizará un nuevo diagnóstico de situación que dará lugar al siguiente Plan de Igualdad.

### 2.3. OBJETIVO GENERAL

Este plan tiene como objetivo principal *promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el ámbito de Caritas Salamanca, garantizando así las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.*

### 2.4. MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA

Para cumplir con el objetivo general, y, en función de las áreas de mejora identificadas en el Diagnóstico de situación, las medidas de acción positiva establecidas se organizan en torno a ocho ejes de actuación, que cuentan con sus correspondientes objetivos a alcanzar.



## EJES DE ACTUACIÓN

### EJE 1: SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA



- *Objetivo: Garantizar procesos de selección en igualdad de condiciones para hombres y mujeres, estableciendo medidas correctoras para acabar con la masculinización y feminización de determinadas categorías profesionales.*
- *Medidas*
  - M.1.** Denominación y descripción de puestos de trabajo, garantizando la inexistencia de requisitos vinculados directa o indirectamente con el sexo.
  - M.2.** Contemplar la modalidad de jubilación parcial y la contratación de relevo que conlleva, para que se vincule al relevo generacional.

### EJE 2: FORMACIÓN Y MOVILIDAD INTERNA



- *Objetivo: Promover la movilidad interna y la formación continua con perspectiva de género del personal.*
- M.3.** Establecer procedimiento de movilidad interna con perspectiva de género (siempre y cuando se pueda dar).
- M.4.** Comunicar e informar a la plantilla sobre el Procedimiento.
- M.5.** Incorporar al procedimiento de detección de necesidades de formación y evaluación de la perspectiva de género.

### EJE 3: SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD



- *Objetivo: Sensibilizar y capacitar a la plantilla de Caritas Salamanca para incorporar mirada de género en su labor.*
- M.6.** Programar formación a la plantilla sobre igualdad de oportunidades.
- M.7.** Formación en igualdad de oportunidades y acceso al empleo sin sesgos de género para el equipo que realiza la selección de personas.
- M.8.** Realizar acciones de formación sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo, violencia de género.
- M.9.** Programar formación en comunicación inclusiva.

### EJE 4: RETRIBUCIÓN. AUDITORÍA SALARIAL



- *Objetivo: Asegurar la igualdad retributiva entre las mujeres y los hombres de la plantilla.*
- M.10.** Actualizar periódicamente la auditoría retributiva con perspectiva de género.
- M.11.** Orientar el sistema de valoración de puestos a un marco de igualdad de género.

### EJE 5: CORRESPONSABILIDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL



- *Objetivo: Acercar las medidas existentes a todas las personas susceptibles de beneficiarse de ellas, garantizando así el derecho a la corresponsabilidad y conciliación de mujeres y hombres.*
- M.12.** Comunicar las medidas existentes para favorecer la conciliación vital de las personas de la plantilla.
- M.13.** Realizar un análisis de cómo afectan las políticas de conciliación, corresponsabilidad, y flexibilidad laboral actuales a la vida personal, familiar y laboral de los hombres y las mujeres de la plantilla

## EJE 6: ELIMINACIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

- *Objetivo: Prevenir y actuar ante situaciones de acoso sexual y por razón de género.*

**M.14.** Implantación del Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo.

**M.15.** Creación y capacitación a las personas integrantes de la Comisión Instructora.

**M.16.** Programar una campaña de comunicación para informar y sensibilizar a la plantilla sobre el Protocolo.

**M.17.** Seguimiento del protocolo y acciones correctivas puestas en marcha.



## EJE 7: SALUD LABORAL

- *Objetivo: Integrar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales y en la salud laboral.*



**M.18.** Integrar la perspectiva de género en el Plan de prevención de riesgos.

## EJE 8: COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA.

- *Objetivo: Fomentar la utilización de un lenguaje inclusivo y una imagen de mujeres y hombres que no reproduzcan estereotipos de género.*



**M.19.** Revisar la comunicación escrita e imágenes de los materiales corporativos (web, documentación interna, protocolos, etc.).

**M.20.** Comunicar internamente la implantación del Plan de igualdad, así como de las medidas que se van poniendo en marcha.

### 2.5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN.

El seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad tendrá como objetivo examinar la puesta en marcha de las acciones propuestas, así como el cumplimiento de los objetivos previstos. Con este fin, se realizará un seguimiento anual que determinará el grado de implementación de las acciones previstas para ese periodo concreto.

### 2.6. COMISIÓN DE IGUALDAD

La Comisión de Igualdad se establece como organismo con legitimidad para realizar la evaluación y el seguimiento del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Caritas Salamanca. La Comisión se reunirá anualmente o, si así se requiere, de manera extraordinaria, para trabajar de manera activa en la supervisión de la puesta en marcha de las medidas recogidas en el Plan de Igualdad.

La Comisión será la encargada de velar por el cumplimiento de todas las medidas contenidas en el I Plan de Igualdad de Oportunidades, para lo que realizará una evaluación y seguimiento. La evaluación valorará la adecuación de las medidas descritas y verificará su coherencia con los objetivos propuestos inicialmente.



***Cáritas***  
***Diocesana de***  
***Salamanca***

C / MONROY, 2  
37001 SALAMANCA  
923 26 96 98 - [caritas@caritasalamanca.org](mailto:caritas@caritasalamanca.org)  
[www.caritasalamanca.org](http://www.caritasalamanca.org)