II Plan de Igualdad
2023-2026

Aprobado el 1 de junio de 2023 por la Comisión Negociadora

Cáritas
Diocesana de Sevilla

ÍNDICE

1. POLITICA DE IGUALDAD 3

Nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades 4

Principios del Plan de Igualdad 4

2. PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN 4

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL 4

4. EJES DE ACTUACIÓN 5

Estructura de contenidos 5

Ejes 5

5. EJE 1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAS 5

6. EJE 2. FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL 6

7. EJE 3. RETRIBUCIONES 7

8. EJE 4. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD 7

9. EJE 5. PREVENCIÓN DEL ACOSO 8

10. EJE 6. VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO 9

11. EJE 7. CULTURA Y COMUNICACIÓN 10

12. EJE 8. RESPONSABILIDAD SOCIAL Y CIUDADANÍA 11

13. EJE 9. SALUD Y GÉNERO SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN 11

14. ANEXO I. MARCO JURÍDICO DE REFERENCIA 12

15. ANEXO II. TABLA DE INDICADORES 15

16. ANEXO III. ACTA APROBACIÓN PLAN DE IGUALDAD 17

I. POLÍTICA DE IGUALDAD

Cáritas Diocesana de Sevilla declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de la entidad, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta «la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo».

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la organización acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un plan de igualdad. Tendrá una vigencia de cuatro años y recogerá las medidas acordadas por la Comisión Negociadora, destinadas a responder a las necesidades que se desprendan del diagnóstico de Situación en materia de igualdad, y a resolver los problemas detectados en el mismo.

El plan de igualdad pretende mejorar son sólo la situación de las trabajadoras, sino de toda la plantilla. Para ello, implica todas las áreas de gestión de la organización.

El plan de igualdad atenderá, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. En estas materias, se diseñarán actuaciones que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la organización y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se creará la COMISIÓN NEGOCIADORA de acuerdo a la normativa de aplicación.

Esta Política se considera marco de referencia para establecer y revisar los objetivos y metas en materia de igualdad.

Aprobada por el CONSEJO DIOCESANO en Sevilla, el 17 de octubre de 2022.

ONSEJO DIOCESANO DE CÁRITAS SEVILLA

Nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades

CÁRITAS DIOCESANA DE SEVILLA vela para que todos aquellos aspectos que inciden en las personas estén fundamentados en el cumplimiento de los derechos humanos, en la igualdad y en nuestros valores corporativos.

Nuestro objetivo es promover un empleo de calidad, con vocación y en un entorno de trabajo seguro.

Desde este planteamiento, y considerando el respeto y la promoción de la diversidad inherente a la naturaleza de la actividad que lleva a cabo CÁRITAS DIOCESANA DE SEVILLA, así como la promoción constante de la igualdad de oportunidades, consideramos un pilar básico la gestión de las personas de la organización.

Para ello, este plan de igualdad contempla y desarrolla una serie de medidas y acciones definidas a partir de un análisis de las principales necesidades e inquietudes que muestran las personas de la organización.

CÁRITAS DIOCESANA DE SEVILLA recoge en sus principios y valores la igualdad de oportunidades y la promoción de las personas.

Principios del Plan de Igualdad

Los principios que rigen este plan de igualdad son:

- Igualdad de oportunidades, garantizando la igualdad de oportunidades en el desarrollo de las personas y evitando cualquier tipo de discriminación.
- Conciliación de la vida profesional y personal.
- Selección y promoción sobre la base exclusiva del principio de mérito y en atención a los requisitos de capacidad precisos.
- Política de formación personal y profesional adecuada.

2. PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN

Este plan ha sido desarrollado, definido y aprobado por la Comisión Negociadora de Cáritas Diocesana de Sevilla, constituida para tal fin según la normativa vigente en materia de igualdad, y con representación paritaria tanto de la entidad como de la representación de las personas trabajadoras.

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El presente plan resulta aplicable a todos los centros de trabajo y a todas las personas de la organización, sin perjuicio de las medidas concretas que pudieran establecerse atendiendo a las características concretas de cada uno de los servicios.

La vigencia de este Plan de Igualdad es de 4 años extendiéndose su aplicación hasta diciembre de 2026, de tal forma que los objetivos y acciones o medidas previstas deberán planificarse en dicho periodo.

4. EJES DE ACTUACIÓN

Estructura de los contenidos

Para cada uno de los ámbitos o ejes de actuación se describen los siguientes elementos:

- *Objetivos*: para cada uno de los ejes se pueden plantear uno o varios objetivos a lograr.
- *Acciones*: medidas, actividades o tareas a llevar cabo para conseguir cada uno de los objetivos marcados.
- *Resultados esperados*: se trata de cuantificar los resultados a conseguir, de tal forma que nos permita evaluar el logro conseguido en cada uno de los objetivos.

Ámbitos o ejes

De acuerdo con los requerimientos o propuestas realizadas por la legislación vigente en materia de igualdad, se han definido los ámbitos o ejes en los que se van a agrupar los objetivos, acciones y resultados esperados.

- Eje 1: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAS
- Eje 2: FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL
- Eje 3: RETRIBUCIÓN
- Eje 4: CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD
- Eje 5: PREVENCIÓN DEL ACOSO
- Eje 6: MEDIDAS DE APOYO A LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO
- Eje 7: CULTURA Y COMUNICACIÓN
- Eje 8: RESPONSABILIDAD SOCIAL Y CIUDADANÍA
- Eje 9: SALUD Y GÉNERO

5. *EJE 1*. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAS

Objetivo 1

Garantizar la selección no discriminatoria por razón de sexo, asegurando criterios de mérito y capacidad en los procesos de selección.

Acciones

- Garantizar la aplicación del protocolo de contratación existente en la entidad, especialmente en los aspectos que se recogen en el mismo respecto a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Realizar acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad a las personas responsables en los procesos de selección y contratación.

- Revisión y adaptación de las definiciones de los puestos de trabajo y ofertas o solicitudes de empleo con el objetivo de evitar el lenguaje sexista o la vinculación o exclusividad de un puesto a un sexo determinado.
- Eliminación de preguntas de índole personal en las entrevistas de trabajo asegurando que estas se relacionan exclusivamente con los requerimientos técnicos del puesto de trabajo.

Resultados esperados

- El 100% de los procesos de selección llevados a cabo se ajustan al protocolo de contratación existente.
- El 100% de las personas participantes en los procesos de selección y contratación han recibido formación en materia de igualdad.

Objetivo 2

Favorecer la paridad de género en aquellos puestos donde exista desigualdad.

Acciones

- Incorporar al proceso de selección una acción positiva por la cual, ante dos personas candidatas en igualdad de condiciones y méritos, se contratará a la persona del género infrarrepresentado en el puesto, departamento o servicio que se trate. Se considerará que determinado sexo se encuentra infrarrepresentado en un puesto de trabajo cuando suponga menos del 40% de total.

Resultados esperados

- Se ha mejorado la paridad en todos los departamentos y servicios.

6. *EJE 2*. FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

Objetivo 3

Garantizar que la conciliación de la vida personal y laboral no suponga un freno para los y las profesionales que deseen acceder a las acciones formativas de la entidad.

Acciones

- Favorecer el acceso a la formación al personal con excedencia, reducción de jornada o cualquier otra situación relacionada con la conciliación.

Resultados esperados

- El 100% de las personas con alguna medida relacionada con la conciliación ha tenido acceso a la formación ofertada por la empresa.

Objetivo 4

Mejorar la formación en materia de igualdad.

Acciones

- Incorporar al plan de formación cursos específicos en materia de igualdad destinados a toda la plantilla.
- Incorporar la perspectiva de género en el conjunto de acciones formativas que se desarrollen.

Resultados esperados

- El 100% de las personas contratadas han recibido formación en materia de igualdad.

7. *EJE 3.* RETRIBUCIÓN

Objetivo 5

Garantizar la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor y, en concreto, la no existencia de diferencias salariales por razón de sexo.

Acciones

- Realizar anualmente una auditoría retributiva de mujeres y hombres, y proponer la corrección de las desviaciones que se pudieran detectar.
- Garantizar la igualdad de trato por razón de sexo, en la aplicación del sistema retributivo a las personas que estén utilizando cualquier medida de conciliación personal, familiar y profesional, de acuerdo con la normativa aplicable en estos casos.

Resultados esperados

- No existen diferencias retributivas por razón de sexo entre las personas que llevan a cabo trabajos de igual valor.

8. *EJE 4.* CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Objetivo 6

Promover una cultura que facilite la conciliación de la vida personal y laboral y la corresponsabilidad, asegurando que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional, dado su especial impacto en el colectivo femenino.

Acciones

- Realizar una campaña de sensibilización e información, dirigida a los trabajadores y las trabajadoras en la que se expliquen todos los derechos relacionados con la conciliación y la importancia de la corresponsabilidad en los compromisos familiares.
- Incorporar a la Comisión de Igualdad en el procedimiento para las solicitudes de medidas de conciliación, informándole de las solicitudes de medidas recibidas, así como de las valoraciones de las mismas.
- Realizar anualmente, una consulta de satisfacción a las personas de la organización sobre las medidas de conciliación, su accesibilidad y su eficacia.

Resultados esperados

- Se realiza una campaña anual de difusión de las medidas de conciliación disponibles.
- La Comisión de Igualdad ha sido informada del 100% de las peticiones de medidas de conciliación.
- Se realiza cada año una consulta de satisfacción a los trabajadores y las trabajadoras sobre las medidas de conciliación.

9. *EJE 5.* PREVENCIÓN DEL ACOSO

Objetivo 7

Informar y sensibilizar en relación con la prevención del acoso y en concreto sobre el Protocolo de Prevención del Acoso existente en CÁRITAS DIOCESANA DE SEVILLA.

Acciones

- Llevar un registro en el seno de la Comisión de Igualdad, de las denuncias de acoso realizadas.
- Realizar un plan de comunicación y difusión del Protocolo de Prevención del Acoso, dirigido a todas las personas de la organización.
- Garantizar la accesibilidad, privacidad y confidencialidad de las personas de la organización al procedimiento para denunciar posibles casos de acoso.
- Publicitar los canales de denuncia habilitados al efecto.

Resultados esperados

- El 100% de los casos de acoso denunciados han sido atendidos y debidamente registrados.
- El 100% de las personas de la organización han recibido información del Protocolo de Prevención del Acoso.
- No ha habido ninguna incidencia en relación con la privacidad y confidencialidad de las personas que han denunciado casos de acoso.
- La gran mayoría de las personas de la organización (por encima del 80%) conocen el Protocolo y sabrían cómo actuar en caso de sufrir un caso de acoso o ser testigos de ello.

10. *EJE 6.* VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo 8

Garantizar que las mujeres trabajadoras víctimas de violencia de género tengan los derechos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, a raíz de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género del 28 de diciembre del 2004:

a. Derecho a la reducción de la jornada laboral, que conlleva una reducción del salario en la misma proporción. Se puede suscribir un convenio especial con la Seguridad Social para mantener las mismas bases de cotización y que no se vean afectadas las futuras prestaciones de jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia, derivadas de enfermedad común o accidente no laboral.

b. Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo.

c. Derecho preferente al cambio de centro de trabajo, con reserva del puesto de trabajo que tenía inicialmente, durante los primeros 6 meses.

d. Derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo durante 6 meses, que el/la juez podrá prorrogar por periodos de tres meses y hasta un máximo de dieciocho. Con derecho a las prestaciones por desempleo, si cumple los requisitos generales.

e. Derecho a la extinción del contrato de trabajo con derecho a las prestaciones por desempleo, si cumple los requisitos generales.

f. El despido es nulo si se produce con ocasión del ejercicio por parte de la trabajadora víctima de violencia de género de los derechos anteriormente citados.

g. No tienen la consideración de faltas de asistencia al trabajo las motivadas por la situación física o psicológica de la trabajadora a consecuencia de la violencia de género. Deberá acreditarse por los servicios sociales de atención o los servicios de salud.

Acciones

- Facilitar asesoramiento especializado a personas contratadas que sean víctimas de violencia de género, o en riesgos de serlo, sobre dónde acudir para recibir ayuda médica o psicológica especializada.
- La Comisión de Igualdad estará informada y participará en la gestión de personas víctimas de violencia de género, velando por el cumplimiento de las medidas adoptadas en relación con las condiciones de su contratación y el desempeño de su actividad laboral.
- Establecer como un criterio prioritario en la contracción de personas, y siempre y cuando se acrediten los mismos méritos y capacidades, la condición de víctima de violencia de género de la persona candidata.

Resultados esperados

- La Comisión de Igualdad ha participado y está informada del 100% de los casos de personas víctimas de violencia de género.

- Se ha aplicado el criterio prioritario de ser víctima de violencia de género en la contratación.

11. *EJE 7.* CULTURA Y COMUNICACIÓN. Lenguaje inclusivo y sensibilización

Objetivo 9

Fomentar una cultura de igualdad en CÁRITAS DIOCESANA DE SEVILLA asegurando el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres.

Acciones

- Realizar difusión y sensibilización del Plan de Igualdad vigente, considerando como destinatarias las personas de la organización.
- Realizar formación específica a las personas de nueva contratación, sobre los principios de igualdad en CARITAS DIOCESANA DE SEVILLA, el plan de igualdad y el protocolo de prevención del acoso, como parte necesaria del procedimiento de acogida.
- Realizar una consulta de percepción sobre la gestión de la igualdad en la empresa, a las personas de la organización
- Habilitar y comunicar un espacio o canal que permita a las personas de la organización plantear, en cualquier momento, cuestiones relacionadas con la igualdad.

Resultados esperados

- El 100% de las personas de la organización han recibido información y/o formación del Plan de Igualdad vigente.
- El 100% de las personas de nueva incorporación han recibido información y/o formación sobre los principios de igualdad, el Plan de Igualdad y el Protocolo de Prevención de Acoso de la empresa.
- Se ha realizado 1 consulta de percepción, durante la vigencia del Plan, a todas las personas de la organización.
- Se reciben cuestiones planteadas por las personas de la organización, en relación con la igualdad.

Objetivo 10

Reforzar el correcto uso del lenguaje, haciéndolo inclusivo y respetuoso con la igualdad de género.

Acciones

- Difundir una guía para uso del lenguaje y la imagen, en la que se velará por todos los aspectos relacionados con la diversidad de género, edad, raza, cultura, etc.
- Revisar y asegurar la denominación de categorías profesionales con un lenguaje no excluyente ni sexista.

- Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones, tanto internas como externas (web, RRSS…), a fin de eliminar el lenguaje sexista.
- Informar a todos los grupos de interés de CÁRITAS DIOCESANA DE SEVILLA de los compromisos adquiridos en materia de igualdad. Publicación en la web.

Resultados esperados

- Se difunde una Guía para el uso del lenguaje y de la imagen inclusivo y respetuoso con la igualdad de género.
- Publicación en la web de la Política de Igualdad de la entidad el Plan de Igualdad.

12. *EJE 8.* RESPONSABILIDAD SOCIAL Y CIUDADANÍA

Objetivo 11

Promover los criterios y principios de CÁRITAS DIOCESANA DE SEVILLA en materia de igualdad de oportunidades a sus grupos de interés y por extensión a la ciudadanía.

Acciones

- Comunicar la política de igualdad a los grupos de interés más relevantes.
- Incorporar como criterio valorable, la existencia de Plan de Igualdad en las contrataciones que lleve a cabo CÁRITAS DIOCESANA DE SEVILLA.
- Solicitar al Ministerio de Igualdad el distintivo de 'Igualdad en la Empresa'.

Resultados esperados

- Se ha comunicado la Política de Igualdad a través de la web y RRSS.
- Se han revisado y adaptado el procedimiento de contratación gestionado por CÁRITAS DIOCESANA DE SEVILLA.
- Se ha publicado en lugares visibles la Política de Igualdad.

13. *EJE 9.* SALUD Y GÉNERO

Objetivo 12

Asegurar la incorporación de la perspectiva de género en la aplicación de cualquier obligación referente a la prevención de riesgos laborales.

Acciones

- La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva tendrá en cuenta la diversidad y deberá contemplar las diferencias de género y la totalidad de riesgos para la salud,

con el fin de que las políticas y prácticas de prevención den respuesta al conjunto de las condiciones de trabajo de hombres y mujeres.

- Asegurar el conocimiento y el cumplimiento de la LPRL (artículo 26 de la Ley31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales -adaptación cambio del puesto de trabajo-) para que ante la imposibilidad de eliminar el riesgo o encontrar un puesto exento de riesgo para la salud de la trabajadora embarazada o en periodo de lactancia natural, pase a suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo.

Resultados esperados

- El SPA realiza la evaluación de riesgos considerando el género.

14. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

A lo largo de este periodo se llevará a cabo el seguimiento de la puesta en marcha de las acciones planificadas y se elaborará un informe detallado de los avances del plan, con una periodicidad anual.

Las tareas de seguimiento y evaluación serán llevadas a cabo por la Comisión de Igualdad.

Para facilitar el seguimiento y la evaluación se han establecido y cuantificado los resultados esperados, lo que permite fácilmente definir los indicadores que muestren la evolución de los logros conseguidos.

Acciones

- Definir los indicadores que la entidad aportará, con la periodicidad que se acuerde en la Comisión de Igualdad, para medir los avances de igualdad (ver Anexo II Tabla de Indicadores).
- Revisar anualmente los avances del plan de igualdad en la Comisión de Igualdad.

15. ANEXO I. MARCO JURÍDICO DE REFERENCIA

Internacional

- La Carta de las Naciones Unidas, firmada el 26 de junio de 1945 en San Francisco, ya exponía en el preámbulo, "…reafirmar la fe… en la igualdad de derechos de hombres y mujeres…", y en el artículo 1, donde expone sus propósitos, dicta el "…desarrollo y estímulo del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión…".
- Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada y proclamada por la Asamblea general de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, también incluye en el preámbulo "Considerando… la igualdad de derechos de hombres y mujeres…", y en el artículo 2.1 "Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición".

- La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, aprobada en 1979 en la Asamblea General de las Naciones Unidas y ratificada en 1981 por veinte países entre ellos España.
- También han sido fundamentales las Conferencias Mundiales sobre las Mujeres:
- 1975: I Conferencia Mundial sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer -México.
- 1980: II Conferencia Mundial sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer - Copenhague.
- 1985: III Conferencia Internacional sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer. Nairobi.
- 1995: IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres - Beijing (Pekín).
- 2000: Beijing + 5 - "La Mujer en el año 2000: igualdad entre los géneros, desarrollo y paz en el siglo XXI".
- 2005: Beijing + 10. En el marco local, a nivel internacional, destaca el Programa Mundial de Mujeres en la Toma de Decisión Local de la CGLU (Ciudades y Gobiernos Locales Unidos).
- Europeo
- La Convención Europea de Derechos Humanos, adoptada por el Consejo de Europa en 1950, tiene por objeto proteger las libertades fundamentales y los derechos humanos, que por definición son independientes de factores particulares como el estatus, sexo, etnia o nacionalidad. A fin de permitir un control del respeto efectivo de los mismos, instituyó el Tribunal Europeo de Derechos Humanos.
- Tratado de Roma (1957), constitutivo de la Comunidad Económica Europea, introduce, en el artículo 14, el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo, y el artículo 119 trata sobre igualdad retributiva para un mismo trabajo, sin discriminación por razón de sexo.
- El artículo 6 del Tratado de la Unión Europea (1992), celebrado en Maastricht, dicta que el principio de igualdad no obstará para que los Estados miembros puedan adoptar medidas de acción positiva.
- El Tratado de Ámsterdam (1997), que se convirtió en la nueva normativa legal de la Unión Europea, tras revisar el Tratado de Maastricht, introdujo una nueva base jurídica para las medidas relativas a la igualdad entre hombres y mujeres en lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo.

Además, son muchas las Directivas europeas que se han pronunciado en estos temas.

- Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002.
- Directiva 2004/113/CE del Consejo de 13 de diciembre de 2004.
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, la Estrategia marco comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005).
- La Carta Europea para la igualdad de mujeres y hombres en la vida local (2005- 2006) va destinada a los gobiernos locales y regionales de Europa, invitándoles a firmarla y a adoptar una postura pública sobre el principio de igualdad de mujeres y hombres, y a aplicar en su territorio los compromisos definidos en la Carta El Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres (2006-2010) de la Unión Europea.

Estatal

- Constitución Española de 1978: Art. 9.2. Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social. Art. 14. Los españoles son iguales ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

A partir de entonces han sido varias las leyes estatales que se han pronunciado a favor de la igualdad entre hombres y mujeres.

- Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local (modificada por la Ley 57/2003, de 16 de diciembre, de medidas para la modernización del gobierno local).
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.

Por otro lado, la Comisión de la Unión Europea, aprobó una comunicación sobre la transversalidad «mainstreaming» como un primer paso hacia la realización del compromiso de la Unión Europea de integrar la perspectiva de género en el conjunto de las políticas comunitarias y elaboró una «Guía para la Evaluación del Impacto en Función del Género» diseñada para proyectarse en el seno de la Comisión con objeto de evitar consecuencias negativas no intencionales que favorezcan situaciones de discriminación y para mejorar la calidad y la eficacia de las políticas comunitarias.

- Ley 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.
- Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- La Ley 49/2007, de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.
- Real Decreto 1262/2007, de 21 de septiembre, por el que se regula la composición, competencias y régimen de funcionamiento del Consejo para la Promoción de la Igualdad de Trato y no Discriminación de las Personas por el Origen Racial o Étnico.
- Plan Estratégico de Igualdad Oportunidades (2008-2011) del Ministerio de Igualdad concreta la Ley de Igualdad en objetivos, ámbitos y medidas de actuación en las que los poderes públicos han de centrar sus acciones.
- El Plan Estratégico de Igualdad Oportunidades (2014-2016) del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

Autonómico

- Estatuto de Autonomía, que asume un fuerte compromiso en ese sentido a lo largo de su articulado.
- La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.
- Ley 6/2.006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía, en su artículo 18.3, establece la representación equilibrada en las designaciones de las personas integrantes del Consejo de Gobierno.
- I Plan del Gobierno Andaluz para avanzar en la erradicación de la violencia contra las mujeres (1.998-2.000)
- II Plan de Acción del Gobierno Andaluz contra la violencia hacia las mujeres (2.001-2.004).
- I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013 (IMHA).

16. ANEXO II. TABLA DE INDICADORES

EJE	*OBJETIVO*	INDICADORES
1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAS	*Obj. 1*	% de procesos de selección que se ajustan al protocolo Nº acciones de formación/sensibilización en materia de igualdad % de personas, vinculadas a los procesos de selección, formadas en materia de igualdad % de puestos de trabajo y ofertas revisadas desde la perspectiva de la igualdad
	Obj. 2	Distribución de la plantilla por sexo: evolución y tendencia
2. FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL	*Obj. 3*	% personas con medidas de conciliación que ha recibido formación
	Obj. 4	% personas contratadas que han recibido formación en materia de igualdad
3. RETRIBUCIÓN	*Obj. 5*	Auditoría retributiva anual.
4. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	*Obj. 6*	Nº campañas de difusión de medidas de conciliación Distribución de personas con medidas de conciliación por sexo % de medidas de conciliación solicitadas gestionadas por la Comisión Nº consultas de satisfacción realizadas sobre medidas de conciliación
5. PREVENCIÓN DEL ACOSO	*Obj. 7*	% de casos de acoso gestionados % de personas que han recibido información sobre el Protocolo de Prevención del Acoso Nº de incidencias registradas sobre privacidad y confidencialidad en casos de acoso % de personas que conocen este protocolo y sabrían cómo actuar (según la encuesta de percepción)

6. VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	*Obj. 8*	% de casos de víctimas de violencia de género participados por la comisión % de contrataciones donde se ha aplicado el criterio prioritario de víctimas de violencia de género
7. CULTURA Y COMUNICACIÓN. Lenguaje inclusivo y sensibilización	*Obj. 9*	% de personas (contratados/as y voluntarios/as) que han recibido información y/o formación del Plan de Igualdad % de personas de nueva contratación que han recibido formación en materia de igualdad. Nº de denuncias o cuestiones recibidas por la comisión en relación con la igualdad
	Obj. 10	% de personas que han recibido la Guía para el uso del lenguaje. El Plan de Igualdad está publicado en la web de la entidad
8. RESPONSABILIDAD SOCIAL Y CIUDADANÍA	*Obj. 11*	La entidad obtiene el distintivo de "Igualdad en la empresa % de grupos de interés a los que se ha comunicado la política de igualdad y el Plan de Igualdad. % de contrataciones de proveedores donde se ha considerado como criterio valorable la existencia de Plan de Igualdad
9. SALUD Y GÉNERO	*Obj. 12*	% de riesgos evaluados en PRL considerando el género: puestos de trabajo

17. ANEXO III. ACTA DE APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Cáritas Diocesana de Sevilla

ACTA DE APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Reunida en Sevilla a 1 de junio de 2023, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de **CÁRITAS DIOCESANA DE SEVILLA,** compuesta por:

En representación de la empresa:

VICTORIA MARTÍN LEÓN

MÓNICA SALIDO MARTÍNEZ

ANTONIO MORRO BERNAL

En representación de trabajadoras y trabajadores:

SOLEDAD MÁRQUEZ NIETO

ROSA MARÍA MORENO FUENTES

ANTONIO ANDRÉS MORILLO GARCÍA

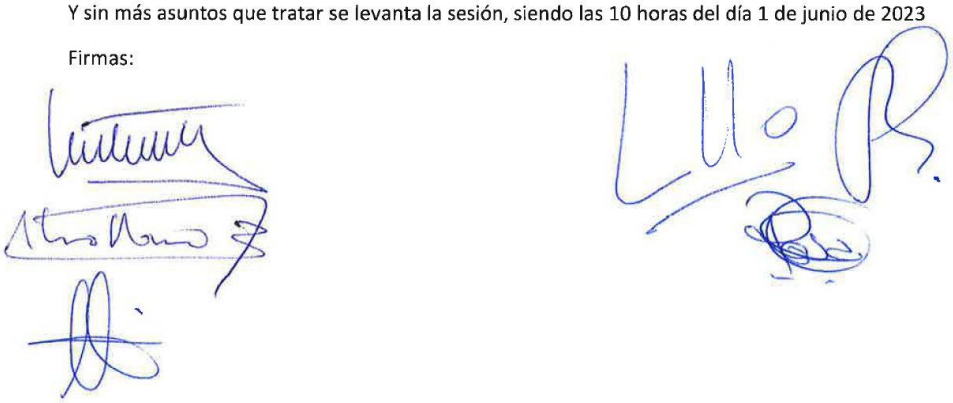
ACUERDAN:

1º Dar por concluidas las negociaciones y, por tanto, proceder a la aprobación de las medidas propuestas y a la firma del Plan de Igualdad de **CÁRITAS DIOCESANA DE SEVILLA**, cuyo contenido completo se adjunta a la presente acta, como anexo.

2ª Igualmente, ambas partes, y con objeto de cumplir con lo establecido en el Plan de igualdad cuya firma se recoge en la presente acta, acuerdan que la vigencia del Plan es de **2023-2026**

3º De igual modo, las partes se comprometen a dar traslado del presente Acuerdo y texto final, a la Autoridad Laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicidad.

4º Autorizar al representante legal de Cáritas Diocesana de Sevilla, Mariano Pérez de Ayala Conradi, a que realice la inscripción del Plan de Igualdad en el REGCON.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 10 horas del día 1 de junio de 2023

Firmas: