



Plan de Igualdad 2023-2026

Cáritas Diocesana de Valencia



Cáritas
Diocesana de Valencia



PLAN DE IGUALDAD DE CÁRITAS DIOCESANA DE VALENCIA 2023/2026

0. ÍNDICE.....	2
1. CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA.....	3
2. NECESIDAD Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	4
3. INICIOS Y PUESTA EN MARCHA.....	5
➤ RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO	6
➤ PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL.....	8
➤ FORMACIÓN.....	10
➤ PROMOCIÓN.....	11
➤ POLÍTICA SALARIAL.....	12
➤ ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN.....	12
➤ AYUDAS.BONIFICACIONES Y POLÍTICA SOCIAL.....	13
➤ CULTURA DE LA EMPRESA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL (RSE).....	14
➤ COMUNICACIÓN.....	16
➤ RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO.....	17
➤ MUJERES EN SITUACIÓN O RIESGO DE EXCLUSIÓN.....	18
4. PLAN DE IGUALDAD.....	24
5. SISTEMAS DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	32
6. ANEXO.....	33



1. CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA

Nombre de la Empresa	DENOMINACIÓN SOCIAL: Caritas Diocesana de Valencia
CIF	R-4600177 B
Domicilio social	Plaza de Cisneros, nº 5 VALENCIA
Teléfono - e-mail	963919205
Actividad a la que se dedica	FINALIDAD: promover el espíritu y la práctica de la caridad en la Iglesia Diocesana.
Nº y Domicilio de Centros de trabajo	
Productos/ Actividades Principales	SERVICIOS, PROGRAMAS Y PROYECTOS
Forma Jurídica	FORMA JURÍDICA: Caritas Diocesana de Valencia es una corporación de la Archidiócesis, con personalidad jurídica, canónica y civil, sin ánimo de lucro.

SUS FINES SON:

1. Expresar la solicitud de la Iglesia por los necesitados y favorecer la fraternidad humana a fin de que se muestre, con obras y palabras, el amor de Cristo.
2. Estimular a los fieles cristianos a dar testimonio de la caridad evangélica como partícipes de la misma misión de la Iglesia, y sostenerlos en este empeño.
3. Animar, orientar, promover, coordinar y, en su caso, vincular las entidades de la Iglesia Católica que actúan en la Diócesis en el campo de la acción caritativa y la promoción social, a fin de hacer realidad la Buena Nueva de la liberación integral de los pobres y marginados (CS. 835), convirtiendo la vida de caridad en hecho comunitario (CS. 833), exigencias ambas de la misión evangelizadora de la Iglesia y de su solicitud por los necesitados.

La identidad y misión de Caritas estarán presentes en la incorporación del personal voluntario y contratado, así como en el desempeño de sus funciones.

Caritas Diocesana de Valencia es una corporación de la Archidiócesis de Valencia, con personalidad jurídica, canónica y civil sin ánimo de lucro. Cuya finalidad es promover el espíritu y la práctica de la caridad en la iglesia Diocesana.

Los fines de la entidad.

Expresar la solicitud de la Iglesia por los necesitados.

Dar testimonio de la caridad evangélica.

Animar, coordinar, vincular... a las entidades de la Iglesia Católica en la Diócesis de Valencia en el campo de la acción caritativa y social y la promoción social.



Cáritas Diocesana de Valencia, como entidad y como parte de Cáritas Española está presente en las grandes redes/entidades del tercer sector y se coordina a nivel de acción social en nuestro territorio con entidades como: Cáritas Comunidad Valenciana, Sindic de Greuges, EAPN, Plataforma del Tercer Sector...

En la actualidad Cáritas Diocesana de Valencia cuenta con cinco sedes de trabajo en la provincia de Valencia:

Sede Diocesana en la Plaza Cisneros de Valencia

Centre San Esteban en la calle Almudaina de Valencia, se trata de un centro de acogida que acompaña a personas en situación de sin hogar en la ciudad de Valencia.

Centre Pre laboral Mambré, situado en la calle Alcañiz de Valencia impulsa el acompañamiento a personas en situación de exclusión social a través de un enfoque individualizado e integral

Centro de Día Manantial, situado en Burjassot, es un centro de apoyo socio-convivencial para menores de edades comprendidas entre los 6 y los 18 años en situación de riesgo o exclusión social.

Hogar Mare de Dèu dels Desemparats ubicado de Torrent, residencia de atención general, mediante la que se proporciona a menores de edad un lugar de residencia, convivencia y una atención orientada a su desarrollo holístico y comunitario, destinado a menores entre 12 y 18 años.

Además de estas sedes de trabajo, la red de Cáritas Diocesana de Valencia trabaja en la provincia de Valencia y 62 poblaciones del norte de la provincia de Alicante, acompañando a más de 430 Cáritas parroquiales, equipos de empleo, proyectos de familia e infancia...

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

En Cáritas Diocesana de Valencia valoramos por seguir contando con un Plan de Igualdad para velar en nuestra entidad por la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Coincidiendo con la fecha de inicio de nuestro nuevo Plan Estratégico, proyectamos un Plan de Igualdad para los próximos cuatro años 2023/2026.

Para ello proponemos seguir con el trabajo ya iniciado en 2018, estableciendo nuevas áreas con diferentes objetivos en cada una de ellas.

El ámbito de aplicación de este Plan, incluyen a todas sus sedes y centros de trabajo de Cáritas Diocesana de Valencia.

Las partes suscriptoras del Plan de Igualdad.

Dirección de Caritas Diocesana	Voluntad e impulso del Plan
Programa de Recursos Humanos	Ejecución. Velar la igualdad en los procedimientos de la empresa
Comité de empresa: Representación legal de personal contratado	Propuestas, asesoramiento, formación, sensibilización, participación, identificación de necesidades e intereses Comité permanente
Personal contratado.	Propuestas, participación a través de buzón sugerencias, correo o representación de las/o trabajadoras/es.
Personas expertas -personal interno//consultoras-	Asistencia técnica de Praxis Consultores
Programa de Comunicación	Comunicar las acciones y los cambios que promuevan medidas de igualdad entre mujeres y hombres.

INICIOS Y PUESTA EN MARCHA

a) IMPULSO DESDE DIRECCIÓN

Siguiendo con la línea iniciada en el anterior Plan de Igualdad desde la dirección de Caritas Diocesana se vela por la continuidad de acciones que velen por la Igualdad de Oportunidades en la entidad.

La Dirección de esta Entidad se compromete a:

- integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como principio básico y transversal;
- incluir este principio en los objetivos de la política de la empresa y, particularmente, en la política de gestión de recursos humanos;
- facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición e implementación del Plan de Igualdad y la inclusión de la igualdad en la negociación colectiva.

b) DIAGNÓSTICO

En segundo lugar, se realiza un diagnóstico de partida que consiste en un análisis detallado de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Caritas Diocesana. Este análisis se lleva a cabo a partir de diversas actividades de recogida de información en la que se obtienen datos cuantitativos y cualitativos para realizar un diagnóstico desde una perspectiva de igualdad.

Para ello, contamos con distintos agentes implicados: responsable de RRHH, responsable de Calidad, comité de empresa, personal contratado, Secretaría Administrativa, etc.

El diagnóstico se realiza durante 2021.

RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO:

1. CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

La característica de la plantilla que se refleja seguidamente refleja los datos correspondientes a diciembre 2021:

La mayor parte de la plantilla de CDV tiene vigentes contratos en su modalidad de indefinidos. Las contrataciones de carácter temporal en muchas de las circunstancias son debidas a que se encuentran sujetas a financiación externa a corto o medio plazo.

Una gran parte de la plantilla cuenta con una jornada completa. En el caso de las personas profesionales a tiempo parcial, casi el 100% es a petición de la persona contratada o en función de financiación sujeta a concierto con la Administración, en estas últimas situaciones, desde la entidad se valora como muy importante completar las jornadas parciales con trabajo en otras áreas/programas de la entidad.

Dado el momento sanitario que nos encontramos, la recogida de bajas por situación de IT, no se vinculan, ya que en 2021 se han producido un alto porcentaje debido al nivel sanitario producido por la Covid que estamos viviendo.

Datos a 31/12/2021

La entidad cuenta con una plantilla del 67% de mujeres y un 33% correspondiente a hombres.

Nº de personas con jornadas no completas

Hombres

Mujeres

3

12

TOTAL

15

Significa un 12% del personal contratado

Nº de personas con reducción jornada cuidado menores

Hombres	Mujeres
0	2
TOTAL	2

No llega al 2% respecto al total de la plantilla

Nº personas con contratos no indefinidos (incluidas interinidades)

Hombres	Mujeres
11	19
TOTAL	30

Supone un 24 % de la jornada desagregado por sexo

27% para el caso de los hombres

23% para el caso de las mujeres

La plantilla por edades está distribuida de la siguiente forma:

- 25 % tiene una edad comprendida entre 16 y los 30 años
- 36% tiene una edad comprendida entre los 31 y los 44 años
- 39% tiene una edad comprendida entre los 45 y 65 años.

La plantilla cuenta con un 6% de personal de otras nacionalidades diferente a la europea.

Un 4% de la plantilla tiene una situación de discapacidad igual o superior al 33%, y el 100% son mujeres.

Todas las áreas están coordinadas por la figura de la Secretaria General en este caso el puesto de mayor jerarquía del personal contratado está ocupado por una mujer.

El organigrama de la entidad está compuesto por 6 áreas con el siguiente nivel organizativo.

Las áreas cuentan con la siguiente estructura

ÁREAS	Coordinación área		Responsables programa	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
INTERVENCIÓN FAMILIAR	1		3	
ANIMACIÓN COMUNITARIA	1		1	1
DES. ORGANIZACIONAL		1	6	2
ECONOMIA SOLIDARIA		1	2	2
FUNDACIONES	1			
INCLUSIÓN	1		2	1
TOTAL	4	2	11	4

PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL

En Caritas Diocesana cuenta con un Convenio Colectivo propio en el cual se establece la no discriminación por razones de edad, género, orientación sexual, estado civil, ideología, religión, etnia o nacionalidad en ningún aspecto de la relación laboral.

Tanto las mujeres como hombres de esta Entidad gozan de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo y tanto hombres como mujeres reciben igual salario a igual trabajo, así mismo se les garantiza la igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo.

Hay un compromiso desde esta Entidad por adoptar las medidas oportunas para que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten para que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Los factores que determinan que la empresa inicie un proceso de selección y contratación son entre otras la necesidad de creación de un nuevo puesto, la sustitución de vacantes y/o jubilaciones.

Son los coordinadores del área los que comunican esta necesidad a la Secretaria General de Caritas Diocesana de Valencia. La directriz de cubrir la necesidad de un puesto viene de la Secretaria general una vez aprobada por dirección y se comunica al Programa de RR.HH. informándole de la decisión de cubrir dicho puesto.

Para la selección de candidatas/os a un puesto de trabajo en Caritas Diocesana se sigue lo dispuesto en el procedimiento del Programa de Recursos Humanos Selección de personal en el que se establece que la cobertura de dichos puestos se hará tras un proceso de comunicación interna destinada al personal ya contratado que valore un cambio de puesto de trabajo. Los sistemas de ingresos y provisión de vacantes se regirán por los principios de igualdad de oportunidades, transparencia, publicidad y competencia técnica. Se favorecerá la promoción interna del personal de la organización.

Si esta convocatoria interna queda desierta la oferta es publicada a nivel externo a través de la web de la entidad, tabloneros de anuncios, así como redes sociales, colegios profesionales, universidades...

Los perfiles profesionales requeridos para cada puesto se definen inicialmente a partir de toda la información existente con anterioridad, relativa a cada uno de los puestos de trabajo de la empresa. Posteriormente se cumplimenta una "Ficha de descripción de puesto de trabajo". En ella se completa la información acerca de las características del puesto. La revisión de las funciones a desempeñar la realizarán los técnicos con la supervisión de los responsables y de los coordinadores que darán el visto bueno y actualizarán el perfil del puesto. Si hay cambios será con el visto bueno de la Secretaria General

Cuando se vayan a crear nuevos puestos, se tomarán como referencia, puestos de características similares en otros proyectos de la Institución, o se buscarán referencias

en otras Cáritas. Se diseñará junto con la persona responsable programa y/o coordinación de área, y acordarán las funciones que se desempeñarán en el puesto en la Ficha de descripción de puesto de trabajo con el visto bueno de la Secretaria General.

El proceso de selección de personal es el siguiente:

1. Recepción de currículums una vez se hace pública la oferta concreta. El currículum permanece vigente durante toda la selección de la oferta determinada y durante meses siguientes, por si la entidad tiene la necesidad de cubrir situaciones cortas de incapacidades temporales.
2. Selección de currículums. Se descartan (por la responsable de RRHH con los coordinadores y la Secretaria General) aquellos que no reúnen el perfil solicitado y se seleccionan los más adecuados. Los descartados inicialmente, se conservan hasta el final de la selección.
3. Entrevista de selección realizada por la responsable de RR.HH y en ocasiones con la persona responsable de programa.
4. Entrevista de selección por la Secretaria General y la persona responsable de la Coordinación del Área.
5. La secretaria general ofrece las propuestas de candidatos/as a dirección.
6. Dirección estudia las propuestas y comunica su decisión a la secretaria general. La responsable de RRHH notifica personalmente por teléfono la decisión al candidato/ha seleccionado/a. Al resto de candidatos/as que han enviado currículum se les envía un correo respuesta de fin de proceso en el que la responsable de RRHH comunica que el puesto ha sido cubierto y que no han sido seleccionados.

En el caso del personal laboral, si la dirección de la Entidad estimase que las personas solicitantes no responden al perfil solicitado para ocupar el puesto de trabajo, la Entidad comunicará a la representación del personal, la razón de la desestimación.

Las características generales que busca Caritas Diocesana en los candidatos/as al puesto son, entre otras, la identificación con el ideario, misión, visión y valores de la entidad, madurez y equilibrio personal, trabajo en equipo y competencias adecuadas para la resolución de conflictos, estas aparecen recogida en la oferta pública de empleo.

No existen barreras internas, externas o sectoriales para la incorporación de mujeres en la Entidad ya que no se hace diferencia ni distinción en lo referente a sexo, edad, nacionalidad... en el proceso de selección.



No existen puestos o Programas en la organización que estén especialmente masculinizados (mayoría de hombres), por el contrario, la entidad cuenta con una plantilla feminizada en cuanto a nº de personal y responsabilidades.

FORMACIÓN

Todo lo referente a la formación del personal de Caritas Diocesana de Valencia se recoge en el procedimiento Formación específica y especializada para personal contratado y voluntariado.

La formación profesional del personal contratado se establece en función de las necesidades del servicio, de los requerimientos del puesto que ocupa y del plan de formación individual que se establece junto con él/ella para promover el mejor desempeño de su puesto de trabajo. La Formación podrá ser personal o grupal, organizada por la Entidad, y se establecerá como parte del Plan de Formación acordado con el/la trabajador/a, que dispondrá de al menos 20 horas al año, dentro de su jornada laboral. Su financiación correrá a cargo de la Entidad.

Como objetivo de la formación desde la Entidad se promueve el mejor desempeño del personal contratado y del voluntariado en sus respectivos puestos. Como empresa se ha diseñado e implementado un procedimiento de gestión por competencias y evaluación del desempeño para conseguir que el profesional se desarrolle profesional y personalmente.

La Entidad considera fundamental la mejora de la formación del personal contratado, tanto en lo profesional como en aspectos generales.

El responsable de Formación, la responsable de RRHH, las/os coordinadoras/es de Área y la Secretaria General se encargarán de planificar la formación general y especializada del personal contratado según las necesidades que detecten y de organizar cursos para que respondan a estas necesidades. El objetivo es que les permita mejorar en el desempeño de sus tareas y responsabilidades.

Se suelen impartir cursos de todo tipo, tanto de especialización técnica (más específicos) como de formación más genérica y transversal (aspectos éticos, de valores...).

Hay distintos canales por los que se difunden las ofertas de formación: a través de correo electrónico, reuniones de área/programa etc...

El personal contratado puede solicitar la asistencia a los cursos ofertados, pero es a criterio de la coordinación del Área que se decide qué personas van a participar en los cursos de formación.

Los cursos se realizan mayoritariamente en las sedes de entidad y ocasionalmente fuera del lugar de trabajo o de la Entidad y también ocasionalmente en modalidad on-line. Se realizan casi siempre dentro de la jornada laboral y cuando el horario

comprende horas fuera de la jornada habitual estas hora se contabilizaran para posteriormente compensarlas.

PROMOCIÓN

Se favorece en la empresa la promoción interna, tal como está establecido en el Convenio Colectivo.

Existe una metodología estándar de evaluación del personal: la gestión por competencias y la evaluación por desempeño. En la evaluación del desempeño se evalúan las competencias para el desempeño de unas determinadas tareas y funciones. Se evalúa la adecuación de las personas a los puestos y persigue:

- Conseguir que el personal contratado se desarrolle personal y profesionalmente
- Favorecer la mejora continua de la entidad
- Aprovechar los recursos humanos de la forma más beneficiosa posible.

ES lo que denominamos GESTIÓN DEL TALENTO de nuestros agentes internos: las competencias personales, profesionales y las potencialidades de las que partimos en el empeño de poder mejorarlas y desarrollarlas todavía más.

Se realiza una evaluación anual a los técnicos en la que se evalúan entre otros las dificultades en las tareas, cuestiones que desbordan, tipo de apoyos que se necesitan...

También hay otras medidas de evaluación continua del desempeño y del cuidado de la plantilla laboral. Para ello, se utiliza el instrumento del cuadro de mando con medición de indicadores y resultados, las supervisiones por parte del/ de la coordinador/a, las auditorías internas y los comités de calidad.

No existen planes de carrera con esta denominación concreta, aunque sí se tiene en cuenta desde RRHH la gestión del talento del personal a través de diferentes sistemas/métodos como son:

- evaluaciones anuales del personal por parte del/de la coordinador/a de área.
- la formación y acompañamiento en el itinerario de incorporación a nuevos puestos de trabajo.
- formación continuada en temas profesionales y de crecimiento personal a la que puede optar todo el personal laboral.

POLÍTICA SALARIAL

Las retribuciones y categorías están ajustadas a la formación y al trabajo que se realiza. No existe brecha salarial entre, sexos o categorías profesionales.

La política salarial no está ligada a los resultados económicos de la Entidad.

Existen incentivos complementarios al salario reconocidos en el marco del Convenio colectivo: plus de coordinación, plus de distancia, ayuda por hijo o hija a cargo.

Plus de coordinación:

Se establecen varias modalidades:

- Secretario/a general (100% plus coordinación);
- Coordinador/a de área (66,33% plus coordinación);
- Responsable de proyecto o programa un plus cuando coordina a más de tres personas.

Plus de distancia:

Se establece este complemento para el personal contratado que, a iniciativa de la Entidad, cambie de centro de trabajo a uno situado en una localidad que diste más de 25 km. del centro de trabajo que estaba adscrito anteriormente.

Plus por hija/o a cargo: se contempla como ayuda social para el personal contratado que tenga hijas/os menores de 6 años. El plus facilita el acceso a recursos para la conciliación y organización familiar.

ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

La empresa dispone de varios mecanismos para contribuir a la ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y todos ellos contemplados en el Convenio Colectivo:

- Permisos por Maternidad/Paternidad, Adopción o Acogimiento Familiar, estos permisos se regulan en función de la legislación vigente.
- Ayuda por hijo o hija a cargo. Esta ayuda se aplicará en concepto de ayuda social para el personal que tenga menores de seis años, se trata de una ayuda económica de carácter mensual, que anualmente se regula en tablas salariales.
- Excedencia por cuidado de menor/ familiar. El personal contratado tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hija/o, tanto lo sea por naturaleza, como por adopción o acogimiento permanente o pre adoptivo, o en el caso de cuidado de familiares que por diferentes motivos no pueden valerse por si mismos.

- Reducción de la jornada. _El personal que por razones de guarda tenga a su cuidado algún menor de doce años o a una persona con diversidad funcional que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada diaria de trabajo entre un octavo y la mitad de la jornada.
- Flexibilidad de horarios. La empresa dispone de flexibilidad de la jornada laboral tal como está dispuesto en el artículo 2 del Convenio Colectivo” *El personal contratado tendrá posibilidad de flexibilizar su horario de entrada y de salida, tanto por la mañana como por la tarde, con sus necesidades personales y las del servicio, así como, reducir el descanso de mediodía a una hora, y trabajar menos tardes. La jornada completa supondrá trabajar al menos dos tardes a la semana”*

También en el Artículo 32.- Ajuste de horario se establece que *“En las 38 horas que debe realizar el personal contratado en jornada completa, podrá realizar ajustes horarios según las necesidades del Programa o Servicio. Dicho ajuste debe quedar reflejado en la hoja de planificación semanal, y debe ser automático a propuesta del personal contratado y con el visto bueno de la persona responsable correspondiente”*.

En la actualidad la empresa en el convenio 2023-26 contempla la posibilidad de realizar trabajo a distancia siempre que los servicios queden organizados.

AYUDAS .BONIFICACIONES Y POLÍTICA SOCIAL

Actualmente, no existen bonificaciones adicionales más allá de las que establece la Administración Pública en cada momento para la contratación de mujeres.

En la Entidad se han realizado acciones para fomentar la igualdad de oportunidades de colectivos con dificultades, y más en concreto en el artículo 16 del Convenio Colectivo se establece Reserva de plazas para personas con diversidad funcional *“La entidad se compromete al cumplimiento estricto de las obligaciones vigentes en cada momento en materia de inserción laboral de personas con diversidad funcional.*

La entidad, previo asesoramiento técnico pertinente, determinará cuáles son los puestos de trabajo reservados para poder dar cumplimiento a esta finalidad, atendiendo a las características de los grados de discapacidad, así como a las adaptaciones necesarias al puesto”.

La entidad vela por facilitar la incorporación a la plantilla de las personas beneficiarias que han participado en cualquiera de los programas de la entidad y que se pueden encontrar por diversas circunstancias en situación de vulnerabilidad social. Como hemos enunciado anteriormente para cualquier nueva oferta se tienen en cuenta los procedimientos establecidos para la selección de personal.



CULTURA DE LA EMPRESA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL(RSE)

a) Los objetivos de la empresa y la filofía (valores y creencias)

Los objetivos de la empresa quedan recogidos en el Procedimiento Política y objetivos donde se especifica la misión, visión y valores y la política de la entidad recogida en el Plan Estratégico vigente en la actualidad.

IDENTIDAD

Cáritas Diocesana de Valencia es expresión del ministerio de la caridad de la comunidad cristiana, inspirado en el Evangelio y la Doctrina Social de la Iglesia.

MISIÓN

Expresar la solicitud de la Iglesia por los necesitados y favorecer la fraternidad humana a fin de que se muestre, con obras y palabras, el amor de Cristo.

Estimular a los fieles cristianos a dar testimonio de la caridad evangélica.

VISIÓN

Ser testimonio de la fraternidad de la comunidad cristiana con todas las personas, en especial con las más empobrecidas y excluidas, optando por una sociedad más justa y participativa que reconozca la dignidad de la persona.

- Denunciar las causas que generan la pobreza y exclusión, y trabajar para erradicarlas.
- Conseguir una sociedad cohesionada y justa donde todos quepan y participen, a través de un cambio significativo en las estructuras sociales económicas y políticas que producen pobreza y exclusión.
- Lograr que las personas que forman Cáritas presten un servicio integral a los desfavorecidos, que facilite su promoción e integración como miembros de una comunidad solidaria.
- Lograr que la situación de las personas pobres y excluidas esté presente en las prioridades de la sociedad y que ello se manifieste en pactos para la erradicación de la pobreza.
- Globalizar la solidaridad extendiéndola a los países más empobrecidos, desde el reconocimiento de la diversidad de cada realidad social.
- Ser referentes por la transparencia, eficiencia y calidad de nuestra gestión.

b) Procesos de calidad que se desarrollan

En la Entidad se desarrollan los siguientes procesos:

1. Procesos Estratégicos:

- Responsabilidad de la dirección
- Enfoque al destinatario
- Política de calidad. Misión, Visión y Valores.
- Responsabilidad, autoridad y comunicación

- Revisión de la dirección
- Planificación
- Planificación (Planificación Estratégica, Indicadores de Gestión y Cuadros de mando)
- Organización. Gestión de los recursos
- Recursos humanos. Competencia, toma de conciencia y formación
- Infraestructura y ambiente de trabajo
- Medición, análisis y mejora
- Seguimiento y medición (Satisfacción del cliente, Auditoría interna, medición de los procesos)
- Análisis de datos
- Mejora continua. Acciones Correctoras y Preventivas

2. Procesos Esenciales:

Cada una de las Áreas de trabajo de Caritas Diocesana de Valencia cuenta con los Procedimientos necesarios desarrollados y puestos en práctica en clave mejora continua.

3. Procesos de Apoyo:

También tiene desarrollados diferentes procedimientos de apoyo: Mantenimiento Gestión de Compras, Gestión de la Documentación, Plan de Autoprotección de los centros, etc.

c) Responsabilidad Social Empresarial

Caritas Diocesana de Valencia trabaja para construir una sociedad más justa e igualitaria, a través de la acción social, la sensibilización de la sociedad y la denuncia de las situaciones de injusticia.

La Responsabilidad Social Empresarial se integra en la cultura de la entidad desde dos enfoques:

a) Interno

Caritas Diocesana de Valencia realiza acciones para lograr la integración de la responsabilidad social en toda la organización y sus partes interesadas.

La Misión, Visión y Valores de Caritas, los objetivos que persigue y las acciones que realiza son, por definición de la esencia de la Entidad, socialmente responsables, cristianas y evangélicas.

Pero más allá de estas acciones, Caritas mantiene una actitud coherente en sus valores y se traduce en un especial cuidado de las personas tanto perteneciente a la plantilla, como el voluntariado así como las personas que acompañamos desde los diferentes programas de la entidad. También la entidad tiene una política de cuidado del planeta.



b) Externo

Cáritas Diocesana de Valencia desde la RSE pone en marcha un programa de colaboración con las empresas y entidades que pretende implicar a los agentes económicos en el desarrollo del bienestar social.

Los principales objetivos del programa son:

- Acompañar a las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad.
- Sensibilizar a otras empresas con las que se colabora sobre las situaciones de pobreza y exclusión.
- Transmitir los valores de Cáritas y proponer otro estilo de vida.
- Implicar a los agentes económicos en el desarrollo del bienestar social.
- Captación fondos

Cáritas está abierta a establecer relaciones de colaboración con empresas y entidades siempre que su actividad y filosofía coincidan con los valores que Cáritas promueve: el ejercicio de la caridad, la solidaridad, la justicia, el respeto y la igualdad.

Tiene dos componentes de primera magnitud: la sensibilización y el compromiso para la acción.

También en esta dimensión de captación de recursos organiza eventos con entidades y empresas y recoge donaciones.

COMUNICACIÓN

Los canales de comunicación interna que se utilizan habitualmente en la empresa son: reuniones área/interáreas/programas, correo electrónico, el blog DESDE LA AZOTEA, newsletter, página web..

Se realizan anualmente diferentes campañas de comunicación y sensibilización. En la Entidad se dispone de un Programa de Comunicación con una dimensión de comunicación interna (hacia dentro de la organización) y externa (hacia fuera de la organización).

Existen diversos canales de comunicación de la plantilla con la Entidad. Entre ellos el comité de empresa, coordinadores de Área, buzón de sugerencias, comunicación directa con dirección. Los canales son utilizados de forma frecuente por el personal contratado.



RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL.PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO

Cáritas Diocesana de Valencia aplica de forma activa políticas que fomentan el buen clima laboral, la cultura preventiva y contribuyen a prevenir aquellas situaciones que lo deterioran. Para ello incentiva y potencia la colaboración, la cooperación y la confianza en las relaciones entre los diversos estamentos, programas y proyectos de esta organización y entre los diversos agentes de la misma.

En la empresa vela por la seguridad de las personas con quienes y para quienes trabajamos.

En relación con medidas de salud y seguridad en el trabajo la Entidad se compromete a cumplir con la normativa vigente relativa a seguridad y salud laboral.

La empresa dispone de un Comité de Seguridad y Salud que garantiza al personal contratado la vigilancia de su estado de salud. Se aplica tanto al personal propio de la organización, como a aquel que realiza trabajos en nuestras instalaciones y a los voluntarios que están realizando tareas para las que se ha detectado un riesgo específico.

Se ofrecen cursos de formación en materia de prevención de riesgos y hay habilitadas mejoras relacionadas con la ergonomía y la seguridad en el espacio de trabajo.

Se realizan de forma periódica en cada una de las sede simulacros de evacuación de las instalaciones

La Ley para la Igualdad establece que las empresas deberán promover condiciones que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo .Para ello se han habilitado medidas de prevención y procedimientos específicos tal como se establece en el Convenio colectivo en su Capítulo 1 ,artículo 6 Norma no discriminatoria *“Las partes promoverán la creación de un procedimiento para prevención de condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, acordando los procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular”*.

La Entidad dispone de un procedimiento específico de riesgos psico-sociales en el que se establece que se rechaza de raíz el acoso laboral, en todas sus modalidades y formas, provenga de quien provenga. Cualquier miembro de esta entidad puede dirigirse al comité de Seguridad y Salud para comunicar posibles riesgos psicosociales detectados (estrés, acoso laboral...). Este Comité se encargará de objetivar los problemas y evaluar su dimensión colectiva.

Los responsables de la empresa vela por el buen ambiente en el puesto de trabajo con el objetivo de evitar situaciones de desencuentro entre el personal, con las personas responsables de cada Área o Programa. El Convenio Colectivo en el artículo 67.2.1)



como falta grave” *Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo cuando revistan acusada gravedad”*

También en el Convenio Colectivo en el artículo 67.3K) se considera como falta muy grave el acoso sexual y/o mobbing.

Desde la empresa se promueven medidas que potencien la vinculación y el compromiso afectivo con la organización a través de acciones relacionadas con la promoción de planes de desarrollo personal.

Se contempla en el procedimiento de Riesgos laborales “Vigilancia de la Salud” la valoración de riesgos en mujeres como colectivo especialmente sensible durante el embarazo y período de lactancia. En los casos de embarazo se tiene organizado el protocolo para la suspensión del contrato en situación de riesgo en colaboración con la empresa de prevención ajena y la mutua que tiene contratadas la entidad.

Se realizarán exámenes de salud después de evaluar especialmente los riesgos de los puestos, para adoptar las medidas preventivas y de adecuación de los puestos de trabajo.

MUJERES EN RIESGO DE EXCLUSIÓN

La empresa tiene habilitados distintos programas con medidas concretas dirigidas a mujeres en situación o riesgo de exclusión. Específicamente dispone de programas donde se aborda la desigualdad de género y en los que se dota de medidas concretas para revertir este tipo de dinámicas:

PROGRAMA DE INFANCIA, FAMILIA, ADOLESCENTES Y MENORES DE EDAD

En este programa se trabaja sobre todo con familias en las que las niñas y mujeres se encuentran en una situación de vulnerabilidad y exclusión social

El perfil y problemática que presentan las familias atendidas son:

Mujeres con un elevado porcentaje de monoparentalidad, inestabilidad en las relaciones de pareja, baja autoestima e inestabilidad emocional, bajo nivel de estudios, sin cualificación laboral, con escasos recursos personales y económicos, con presencia de problemas en varios miembros de la familia, con separaciones familiares, aislamiento social, dificultades de adaptación a los cambios, enfermedad física y mental, adicciones

Niñas con altos índices de absentismo escolar, con bajo rendimiento académico, con fracaso escolar, problemas de conducta, carencia de hábitos higiénicos y hábitos saludables, con fácil expresión de violencia tanto física como verbal, baja autoestima e inestabilidad emocional, dificultades para establecer relaciones sociales fuera de su entorno.



Se trabaja en clave de promoción desde espacios que garanticen el crecimiento y la autonomía personal, favoreciendo en las mujeres su inserción sociolaboral, y en los menores procesos socioeducativos integradores.

Se trabaja en clave de proceso. El acompañamiento es personal e integral en su entorno, a través de itinerarios de inserción personalizados donde la intervención se adapta a los procesos personales y las características de las mujeres y menores.

Se trabaja según áreas de intervención para aportarles conocimientos básicos imprescindibles, habilidades, actitudes y valores, mediante talleres participativos, que imparten los equipos de distintos proyectos.

Para la consecución de estos objetivos se acompaña a través de:

Talleres para las mujeres

Formación Básica

Pre-laboral

Crecimiento personal

Actividades para los menores

Educativas: Apoyo escolar y Dinámicas lúdico-formativas. Educación en valores.

Lúdicas: Ludoteca, Talleres y Deporte.

Fines de Semana y Vacaciones: Excursiones, Escuela de verano y Campamento.

Estas actividades también facilitan la incorporación de sus progenitoras al mercado laboral, así como la conciliación familiar y laboral

Estas tareas se desarrollan a través del Centro de día Manantial, Hogar Menores y el Programa de Familia e Infancia en toda la diócesis.

PROGRAMA PARA MUJERES VÍCTIMAS DE EXPLOTACIÓN SEXUAL Y VÍCTIMAS DE TRATA

Desde este programa se trabaja con un perfil concreto de mujeres víctimas de explotación sexual y víctimas de trata. La gran mayoría es de nacionalidad nigeriana y están en contexto de prostitución.

La intervención se realiza en medio abierto donde las mujeres se encuentran en una situación de especial vulnerabilidad.

En una primera fase se intenta generar un proceso de confianza para poder establecer una relación y vínculo a partir del cual se comienza a intervenir en unas áreas determinadas.

SALUD: En esta área sanitaria se trabaja en base a algunos indicadores específicos: si dispone o no de tarjeta de atención sanitaria, si tiene realizada la analítica en el CIPS (Centro de Información y Prevención del Sida), si se realiza las revisiones ginecológicas, etc...

LABORAL: En esta área se valorará el proceso de empleabilidad de las mujeres con búsqueda de alternativas de cambio que les posibilite una autonomía personal y una inserción socio laboral. Se trabaja conjuntamente el acompañamiento de las participantes que acuden a las plazas de empleabilidad del taller pre laboral Mambré

de esta Entidad. En el aspecto académico profesional también se potencia la mejora del castellano. Se ofrecen clases en la sede y en otras entidades para promover un mayor conocimiento del español.

JURÍDICA: Se le informará a nivel jurídico-legal apoyándola para documentarse y para facilitarle el poder regularizar su situación administrativa.

En el caso específico de detección de posible víctima de trata, se le informará de los pasos a seguir y se le derivará a la abogada especialista.

ENTORNO: En esta área se trabaja la contextualización y especialmente en la fase de autonomía se crean vínculos con los recursos de la zona donde residen las mujeres.

Al mismo tiempo que se atienden a las necesidades familiares, formativas, de autocuidado y mediación a través de un trabajo individualizado con las mujeres y sus familias, también se realiza una tarea de concienciación social acerca de la explotación sexual y el tráfico de personas.

3. PLAN DE IGUALDAD

A partir de la información obtenida de este análisis y con un debate interno en la organización, promovemos propuestas para incluir en el Plan de Igualdad de la Entidad en los próximos cinco años:

Se elabora el Plan de Igualdad con propuestas concretas en relación a distintas áreas de mejora en aspectos de Igualdad:

- **ÁREA 1.- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA GESTIÓN DE LA ENTIDAD.**
- **ÁREA 2.- PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**
- **ÁREA 3.- PROCESOS DE PROMOCIÓN**
- **ÁREA 4.- FORMACIÓN**
- **ÁREA 5.- IGUALDAD RETRIBUTIVA**
- **ÁREA 6.- EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL FAMILIAR Y LABORAL**
- **ÁREA 7.- CONDICIONES DE TRABAJO**
- **ÁREA 8.- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO**
- **ÁREA 9.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**
- **ÁREA 10.- INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA**
- **ÁREA 11.- COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA.**

Para cada una de las Áreas enunciadas anteriormente se establecen:

- Objetivo/os
- Medidas de seguimiento.
- Indicadores.
- Personas destinatarias.
- Responsable/es
- Fecha de evaluación



ÁREA 1.- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA GESTIÓN DE LA ENTIDAD.

OBJETIVO:

Integrar estrategias de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de la entidad.

MEDIDAS SEGUIMIENTO:

- Actualizar y aplicar el plan de igualdad en la entidad, en sintonía con los valores de igualdad que la entidad recoge en sus principios.
- Informar a la plantilla contratada de la actualización del plan de igualdad y sus novedades.
- Sensibilizar e informar a la plantilla sobre el funcionamiento de la Comisión de Igualdad
- Crear cuenta de correo electrónico para contactar con la Comisión.

INDICADORES:

- % de la plantilla contratada informada sobre la actualización del Plan de Igualdad.
- % de la plantilla contratada informada de la existencia de la Comisión de Igualdad y de la cuenta de correo.
- Nº y tipo de consultas y sugerencias recogidas en el correo electrónico.

PERSONAS DESTINATARIAS

Personal contratado

Equipo de dirección de Caritas Diocesana de Valencia.

Las personas acompañadas desde los diferentes programas (forma indirecta)

RESPONSABLE/ES:

Comisión de igualdad.

FECHA EVALUACIÓN:

Semestralmente en las reuniones de seguimiento e informe mes noviembre.



ÁREA 2.- PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVO:

- Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos de selección y contratación.

MEDIDAS SEGUIMIENTO:

- Realizar los procesos de selección y contratación de la entidad, de acuerdo con requisitos, criterios y competencias en clave de igualdad de oportunidades.
- Sensibilizar y formar al personal que interviene en los procesos de selección
- Informar/formar al personal contratado que se incorpora a la entidad, sobre los contenidos del Plan de Igualdad.
- Establecimiento de medidas correctoras si se detecta segregación horizontal.

INDICADORES:

- % de puestos de trabajo ofertados y/o promociones internas, segregado por sexo.
- Número de contrataciones, tipos de contratos y centros de trabajo.
- % disminución de la segregación de las categorías profesionales de mayor responsabilidad.

PERSONAS DESTINATARIAS

Personal contratado por Caritas

Candidatas/os participantes en los diferentes procesos de selección.

RESPONSABLE/ES:

Responsable RRHH
Equipo de Dirección.

FECHA EVALUACIÓN:

Anualmente en enero se realizará informe por parte de RRHH recogiendo los diferentes indicadores de esta línea.



ÁREA 3.- PROCESOS DE PROMOCIÓN

OBJETIVO:

- Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos de promoción profesional.

MEDIDAS SEGUIMIENTO:

- Realizar los procesos de promoción profesional en clave de igualdad de oportunidades.
- Estudio anual desagregado por sexo de las ofertas/promociones en la entidad.
- Establecimiento de medidas correctoras si se detecta segregación horizontal.

INDICADORES:

- % de puestos de trabajo ofertados y/o promociones internas, segregado por sexo.
- Número de promociones internas, tipos de contratos y centros de trabajo.
- % disminución de la segregación de las categorías profesionales de mayor responsabilidad.

PERSONAS DESTINATARIAS:

Personal contratado por Caritas.

Candidatas/os participantes en los diferentes procesos de promoción

RESPONSABLE/ES:

Responsable RRHH
Equipo de Dirección.

FECHA EVALUACIÓN:

Anualmente en enero se realizará informe por parte de RRHH recogiendo los diferentes indicadores de esta línea.



ÁREA 4.- FORMACIÓN

OBJETIVO:

- Realizar acciones de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades para agentes de Caritas Diocesana de Valencia.

MEDIDAS SEGUIMIENTO:

- Formar en igualdad de oportunidades a la Comisión de Igualdad, personal de coordinación, responsable de comunicación, personal de dirección y personas responsables de intervención social.
- Incorporar en el plan formativo de la entidad un módulo formativo sobre igualdad de oportunidades dirigido a toda la plantilla y voluntarios de la entidad.
- Incorporar en el servidor de la entidad los materiales utilizados en las acciones de sensibilización y formación sobre igualdad que se realicen para consulta de empleadas/os.
- Incorporar en las memorias anuales de la entidad un apartado que visibilice los avances de la entidad en materia de aplicación de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres mediante la implantación del Plan de Igualdad.

INDICADORES:

- Número de cursos de formación en igualdad incorporados al plan de formación de la entidad.
- Número de personas formadas en igualdad.
- Número y tipo de materiales formativos en igualdad incorporados en el servidor de la entidad.
- Número y tipo de informaciones sobre el desarrollo del Plan de Igualdad introducidas en las Memorias anuales de la Entidad.

PERSONAS DESTINATARIAS:

Personal contratado

RESPONSABLE/ES:

Comisión de igualdad
Responsable del Programa de Formación.
Responsable de RRHH.

FECHA EVALUACIÓN:

Anualmente.



ÁREA 5.- IGUALDAD RETRIBUTIVA

OBJETIVO:

- Garantizar la igualdad retributiva del personal contratado.

MEDIDAS SEGUIMIENTO:

- Revisar periódicamente los salarios que recibe el personal contratado para que se ajusten a las tablas salariales vigentes.
- Identificar diferencias salariales entre mujeres y hombres para el mismo puesto de trabajo, si las hubiera aplicar las medidas correctoras pertinentes.
- Comunicar al personal contratado las modificaciones salariales que se produzcan por la actualización de las tablas salariales y/o cambio de puesto de trabajo.

INDICADORES:

- Revisión anual de las tablas salariales vigentes.
- Número de diferencias salariales identificadas.
- Actas de las reuniones entre Dirección y Comité de Empresa en que se pacten modificaciones salariales.
- Información al 100% de la plantilla afectada por la modificación salarial.

PERSONAS DESTINATARIAS:

Personal contratado.

RESPONSABLE/ES:

Secretaria General.

Comité Empresa.

Responsable RRHH

FECHA EVALUACIÓN:

En mes noviembre revisión tablas salariales y propuesta de modificación por parte del Comité de Empresa



ÁREA 6.- EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVO:

- Favorecer la conciliación mediante la adopción de medidas que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral.

MEDIDAS SEGUIMIENTO:

- Velar por el cumplimiento de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Dar a conocer las modificaciones de las medidas introducidas en cada nuevo convenio.
- Proponer nuevas medidas de conciliación.

INDICADORES:

- Número de nuevas medidas de conciliación introducidas.
- Número de trabajadores que anualmente se acogen a las medidas de conciliación (disgregar por sexos cada año para poder comparar).
- Actualización del convenio de empresa o del documento de criterios internos.

PERSONAS DESTINATARIAS

Personal contratado.

RESPONSABLE/ES:

Secretaria General.

Responsable de RRHH.

Comité de empresa

FECHA EVALUACIÓN:

En la renovación de cada convenio de empresa.



ÁREA 7.- CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVO:

- Realizar diagnósticos del clima laboral para incorporar mejoras relativas a distintas áreas de salud laboral.

MEDIDAS SEGUIMIENTO:

- Realización de encuestas de clima laboral para el personal contratado.
- Informe realizado por RRHH y Calidad con puntos fuertes y áreas de mejora a implantar.
- Darlo a conocer a todas las personas trabajadoras de Caritas Diocesana de Valencia.

INDICADORES:

- Número de personas que contestan la encuesta en total.
- Número de personas que contestan la encuesta por áreas.
- Propuestas de mejora recogidas.

PERSONAS DESTINATARIAS

Personal contratado.

RESPONSABLE/ES:

Secretaria General
Responsable de RRHH
Responsable de Calidad
Coordinadores/as de área

FECHA EVALUACIÓN:

Anual en la última quincena de abril.



ÁREA 8.- PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO

OBJETIVO:

Garantizar la prevención del acoso sexual o por razón de sexo en la entidad formulando y difundiendo los mecanismos de actuación adecuados.

MEDIDAS SEGUIMIENTO:

- Elaboración de un protocolo en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral.
- Difusión interna del protocolo.
- Incorporar el protocolo en el proceso de recepción e incorporación de nuevos trabajadores a la entidad.

INDICADORES:

- Protocolo de prevención e intervención ante el acoso realizado y difundido.
- Nº de copias del protocolo difundidas al respecto del total de personas que conforman la plantilla.
- Nº de consultas recibidas en torno al acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- Nº de denuncias presentadas por acoso/Nº de denuncias resueltas.

PERSONAS DESTINATARIAS:

Personal contratado

RESPONSABLE/ES:

Comisión seguimiento

FECHA EVALUACIÓN:

Anualmente



ÁREA 9.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

OBJETIVO:

- Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de clasificación profesional.

MEDIDAS SEGUIMIENTO:

- Realizar los procesos de clasificación profesional en clave de igualdad de oportunidades.

INDICADORES:

- % de personal clasificado, segregado por sexo.

PERSONAS DESTINATARIAS

Personal contratado

RESPONSABLE/ES:

Responsable RRHH
Equipo de Dirección.

FECHA EVALUACIÓN:

Anual



ÁREA 10.- INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVO:

- Velar para que se produzcan las condiciones adecuadas de igualdad de oportunidades para las mujeres que forman parte del personal contratado.

MEDIDAS SEGUIMIENTO:

- Realizar los procesos de selección y contratación de la entidad, de acuerdo con requisitos, criterios y competencias en clave de igualdad de oportunidades.
- Establecimiento de medidas correctoras si se detecta infrarrepresentación femenina.

INDICADORES:

- % de personal segregado por sexo.

PERSONAS DESTINATARIAS

Personal contratado

RESPONSABLE/ES:

Equipo de Dirección

Responsable de RRHH.

FECHA EVALUACIÓN:

Anualmente



ÁREA 11.- COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA.

OBJETIVO:

Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades, con el fin de reducir estereotipos sexistas.

MEDIDAS SEGUIMIENTO:

- Incorporar el Plan de Igualdad en la página web de la entidad.
- Revisión y adecuación de la documentación, normativa, circulares, información general, webs corporativas, redes sociales... para conseguir un uso no sexista del lenguaje en las comunicaciones de la Institución

INDICADORES:

- Número de documentos identificados que contengan lenguaje no inclusivo
- Número de documentos revisados para que contengan un lenguaje no sexista.
- Incorporación del plan de igualdad en la página web los primeros seis meses desde su implantación.

PERSONAS DESTINATARIAS

Personal contratado

RESPONSABLE/ES:

Responsable de comunicación.
Comisión de igualdad.

FECHA EVALUACIÓN:

Recogido en el informe anual

5. SISTEMAS DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Desde la entidad se plantean mecanismos de evaluación y seguimiento periódico de la puesta en marcha de todas las acciones programadas. Trimestralmente se realiza la supervisión de los cuadros de mando con indicadores por programas y servicios. Anualmente disponemos de una evaluación personal realizada por el personal contratado (Doc.R.H.03.06) y otra por Áreas en las que se evalúa:

- Objetivos y actividades.
- Indicadores: valoración y grado de cumplimiento.
- Valoración cuantitativa y cualitativa de las actividades.
- Mejoras introducidas y/o pendientes de realizar
- Objetivos que hay que redefinir y/o sustituir/eliminar y las actividades correspondientes

En la fase de evaluación comprobaremos si los resultados obtenidos se adecuan a los objetivos que establecimos en un primer momento para, posteriormente, realizar propuestas de mejora en el caso de no cumplir correctamente con los objetivos programados. El análisis que realizaremos será tanto cualitativo como cuantitativo y para ello estableceremos unos indicadores de medición en los cuadros de mando. A modo de ejemplo, para las acciones propuestas en materia de igualdad, se señalan los siguientes:

- número de acciones formativas y de sensibilización en materia de Igualdad que se promueven y en las que participan los programas.
- criterios objetivos en procesos de selección. Si se han elaborado o no y qué ítems.
- número de reuniones y acciones informativas y de implantación de la guía

Coincidiendo con el fin de cada Plan Estratégico, realizamos una memoria evolutiva en la que plasmamos el análisis de los datos cuantitativos y cualitativos y su comparativa en los años de duración del Plan.

La metodología por la cual se recogerá el seguimiento de los objetivos planificados en cada una de las áreas del Plan de igualdad, aparecen recogidas en cada Área, donde figura la temporalidad, así como las personas responsables de la recogida de estas actuaciones.

Anualmente la Comisión elaborará un informe, recogiendo los indicadores de cada una de la Áreas, así como la recogida de propuestas de mejora y cualquier otra sugerencia que valore la Comisión, que favorezca la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

Durante el último año de vigencia del Plan de Igualdad se realizará informe de seguimiento y logros del Plan para planificar los objetivos del siguiente Plan de Igualdad

6.ANEXOS

ORGANIGRAMA

