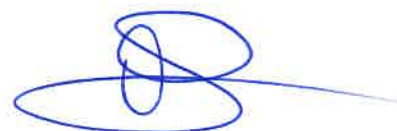
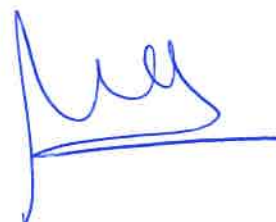
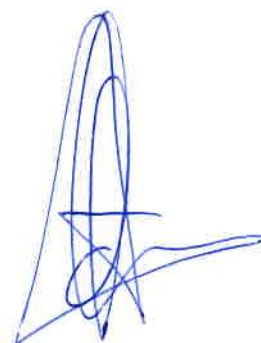
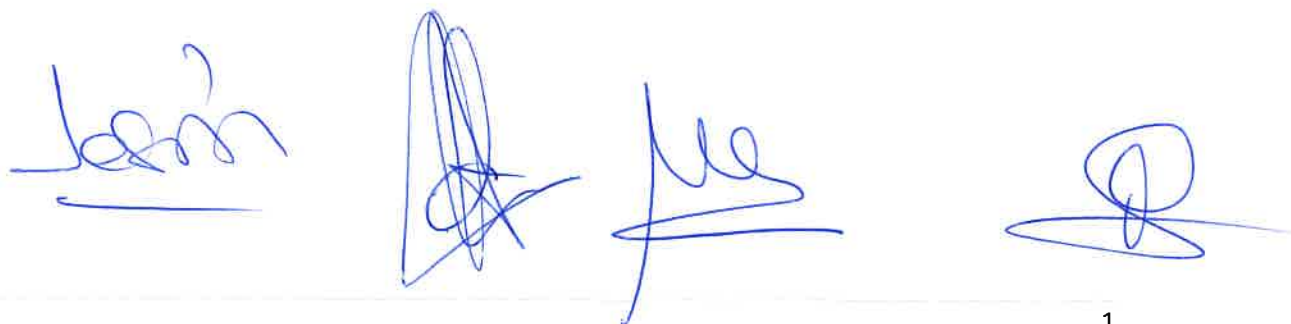


I PLAN DE IGUALDAD
CENTRO ESPAÑOL DE
SOLIDARIDAD
2019-2023



Contenido

1.	INTRODUCCIÓN	2
2.	MARCO JURÍDICO DE REFERENCIA	3
3.	DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD	4
3.1.	Resumen del diagnóstico de igualdad	5
4.	CONCEPTO Y CONTENIDO DEL PLAN	7
4.1.	Características generales del plan	7
5.	OBJETIVOS DEL PLAN	8
6.	ÁMBITO DE APLICACIÓN Y ÁMBITO TEMPORAL	9
7.	COMPROMISO CON LA IGUALDAD	10
8.	EJES DE ACTUACIÓN Y ESTRATEGIA	12
9.	MEDIDAS Y ACCIONES DE IGUALDAD A IMPLANTAR	13
9.1	Cultura y Políticas de Igualdad de Oportunidades:	13
9.2	Eje Impacto en la Sociedad y RSC:	14
9.3.	Selección y contratación	14
9.4.	Promoción	16
9.5.	Desarrollo y formación	17
9.6.	Retribución	18
9.7.	Conciliación / Responsabilidad compartida	19
9.8.	Violencia de género	22
9.9.	Salud y PRL	23
9.10.	Comunicación y Lenguaje	23
10.	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	25



2019-2023

1. INTRODUCCIÓN

La Congregación religiosa de los Hijos de María Inmaculada (Pavonianos) toma la decisión en el año 1982 de ofrecer ayuda a personas con problemas de drogodependencia. Con el objetivo de encontrar modelos de intervención con los que desarrollar ese trabajo y formar profesionales, la Congregación entra en contacto con la organización Progetto Uomo de Roma, donde acude para conocer su metodología, su forma de trabajar y comenzar la formación de los primeros profesionales. Apenas un año más tarde, en 1984, Proyecto Hombre Madrid abre su primera sede.

Con una base común a todas las organizaciones y bajo la denominación Proyecto Hombre, aunque con una gestión y operativa propias, Proyecto Hombre Madrid es hoy una Organización No Gubernamental de referencia en el ámbito de las drogodependencias, que además ha ampliado sus áreas de actuación para ofrecer una propuesta terapéutica y educativa también a otras personas en situación de desventaja social, dando esperanza, apoyo y soluciones a quienes lo necesitan. Porque hoy la solidaridad es más necesaria que nunca.

La Fundación Centro Español de Solidaridad (en adelante, CES) es una organización independiente y sin ánimo de lucro, de carácter benéfico y de ámbito estatal, aunque desarrolla su actividad prioritariamente en la Comunidad Autónoma de Madrid.

CES desarrolla su primer Plan de igualdad con el objetivo de alcanzar la igualdad efectiva de hombres y mujeres y, cumplir así, con la normativa vigente.

CES entiende que la intervención en adicciones desde la perspectiva de género es algo que se debe abordar en todos los ámbitos, desde la prevención a la reducción del daño pasando por el tratamiento hasta la reinserción socio laboral. Según Pedro Pedrero, la cuestión de género no es exclusivamente de mujeres: “solo desde un camino común que permita quitarse de encima estereotipos y barreras y comprometerse en la consecución de nuevos modelos sociales, podremos facilitar espacios de igualdad y equidad”.

Tal como recoge el artículo 46 de la Ley de Igualdad 3/2007, los Planes de Igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas a partir de un Diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la organización la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

El Diagnóstico supone la recogida de información sobre el personal de CES, realizar un análisis de género, teniendo en cuenta sus características desagregando la información por sexo, reconocer los aspectos en los que se producen desigualdades y proponer alternativas que puedan incorporarse como acciones en el nuevo Plan de igualdad de oportunidades.

Para la elaboración del Diagnóstico de situación se han utilizado herramientas cuantitativas y cualitativas para la recogida de información. La mayor parte de los datos recogidos se refieren



2

2019-2023

al ejercicio 2018, aunque para determinados ítems del Diagnóstico se han tenido en cuenta datos de años anteriores, 2016 y 2017.

2. MARCO JURÍDICO DE REFERENCIA

El Plan de Igualdad de CES, no constituye un instrumento aislado, sino que se enmarca bajo un paraguas institucional y legislativo más amplio:

A. Normativa Internacional: La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que cabe destacar la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1.979 y ratificada por España en 1.983.

B. Normativa Comunitaria. La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea:

Desde la entrada en vigor del Tratado de Amsterdam, el 1 de mayo de 1.999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de desigualdades entre unas y otros, son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión Europea y de sus miembros.

Con amparo en el antiguo artículo 111 del Tratado de Roma, se ha desarrollado un acervo comunitario sobre la igualdad de sexos de gran amplitud y calado.

La Directiva 2002/73/CE, se refiere a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, en el acceso al empleo, a la formación, a la promoción de profesionales y a las condiciones de trabajo.

La Directiva 2004/113/CE, hace referencia a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

C. Normativa Nacional.

El artículo 14 de la Constitución Española de 1.978, establece que 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.

De igual forma, el artículo 35 de la Constitución declara que todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus



3

2019-2023

necesidades y las de su familia sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

El Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 4.2.c) dispone que en la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados para el empleo o una vez empleados, por razón de sexo y el artículo 28 establece que el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor, el mismo salario sin discriminación alguna por razón de sexo.

La Ley de Infracciones y Sanciones en el orden social, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley de Procedimiento Laboral, la Ley 39/1999 de 5 de noviembre, para promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras etc., recogen de igual forma disposiciones relativas al principio de igualdad y la prohibición de discriminación por razón de sexo en las relaciones laborales.

Por su parte la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres presta especial atención a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales. Asimismo, mediante una serie de previsiones, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares.

El Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social (2015-2017), en su artículo nº 61: Igualdad de oportunidades y no discriminación, establece los pilares de las políticas de igualdad en las Organizaciones del Sector.

Por último, el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación.

Por lo tanto, el Plan de Igualdad de PROYECTO HOMBRE MADRID, surge en este marco legal y normativo del cual ha tomado referencias para contribuir a cumplir con los objetivos que estos instrumentos marcan.

3. DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

Las acciones incluidas en el presente Plan de igualdad se encuentran en relación con los resultados del diagnóstico de la situación de la Organización en materia de igualdad de



oportunidades llevado a cabo por un equipo de trabajo liderado por la persona designada por la Organización como Responsable del Proyecto de Igualdad, Dña. Paloma Sanz Arribas, y asesores externos con formación específica en la materia.

Señalar que los resultados del diagnóstico realizado han sido puestos en conocimiento de las Personas Trabajadoras con el objeto de promover y facilitar su participación activa en el proceso de elaboración del presente Plan de Igualdad.

3.1. Resumen del diagnóstico de igualdad

Ámbito de la Fundación	Áreas de mejora	Puntos Fuertes
Cultura y estrategia	Difundir el compromiso de la Alta Dirección a las personas e incrementar la cultura de equidad y win-win hacia las personas en la organización.	CES es una Fundación que tiene una estrategia marcada de gestión de la equidad y la igualdad.
RSC igualdad en el entorno	Se debería trabajar en proyectos que tuvieran a la mujer como centro de acción específica.	CES realiza importantes tareas de cuidado para la sociedad a través de sus programas de rehabilitación.
Selección y contratación	La redacción del proceso de selección, lo dotaría de la transparencia que necesita.	La percepción generalizada es que la selección se realiza de forma objetiva, aunque no se conoce el proceso.
Promoción	Sería importante definir un proceso que permita cambiar la percepción de falta de transparencia y objetividad.	En los últimos años ha habido promociones, más de mujeres que de hombres, de acuerdo al porcentaje de representatividad de cada sexo.
Desarrollo y formación	Sería interesante formar a la Dirección y a la plantilla en la ley de igualdad y comunicar el plan de formación a las personas trabajadoras.	En los criterios de formación no se discrimina a ninguna persona por razón de sexo.

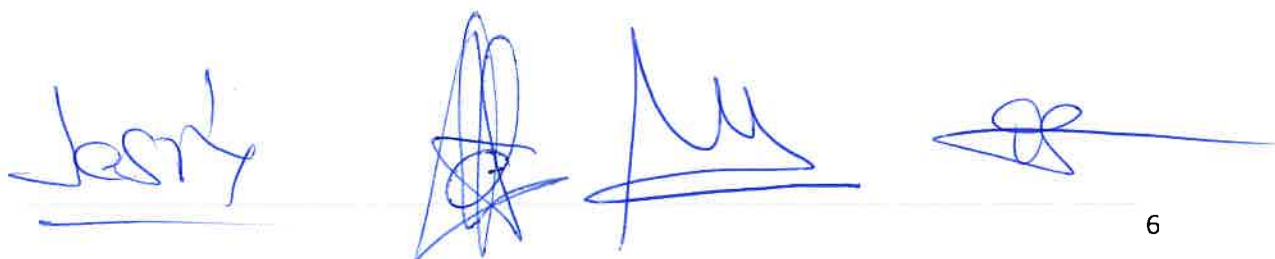




I PLAN DE IGUALDAD CENTRO ESPAÑOL DE SOLIDARIDAD

2019-2023

Condiciones laborales	Intentar mejorar los niveles de contratación indefinida y la contratación estable a tiempo completo.	La contratación y la jornada se adecúan al proceso productivo.
Representación	Existen áreas y puestos claramente feminizadas, se debería intentar una representación del 40-60%	75% de mujeres en la Dirección, y mayoría de mujeres en los puestos de responsabilidad.
Retribución	Se deberían mantener los criterios de transparencia y percepción de equidad existentes en el ámbito de la retribución.	Los salarios de la Fundación CES cumplen con la normativa establecida.
Conciliación	Sería interesante analizar la posibilidad de implantar alguna medida de conciliación según las necesidades de las personas trabajadoras.	Existe flexibilidad informal que permite la conciliación de la vida personal y laboral.
Prevención acoso	Se debería redactar y comunicar a toda la plantilla el protocolo para la prevención del acoso y por razón de sexo, a través de una acción formativa o de sensibilización.	La Fundación CES dispone de un protocolo de gestión de conflictos y un código ético, como herramientas para la prevención del acoso.
Salud y PRL	Se debería incorporar los valores de la equidad en el contenido de PRL.	La Fundación cuenta con una política de PRL afianzada.
Comunicación y Lenguaje	Se debe trabajar activamente en la comunicación de la igualdad y de los procesos de recursos humanos, con énfasis en el uso del lenguaje no sexista.	Existen canales de comunicación.
Entorno físico	Nada que reseñar.	La Fundación cuenta con instalaciones satisfactorias para el desarrollo del trabajo en igualdad.



4. CONCEPTO Y CONTENIDO DEL PLAN

Tal y como establece la mencionada Ley Orgánica, el presente Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la organización la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar las posibles discriminaciones existentes por razón de sexo.

Para ello, es necesario contemplar la implantación de medidas y acciones positivas entendidas, como los instrumentos necesarios para alcanzar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres con el fin de superar situaciones de constatable desigualdad fáctica, que no han podido ser corregibles por la sola formulación del principio de igualdad jurídica o formal. Tal como establece la LOIEMH (Exposición de Motivos), tales medidas, por su carácter excepcional, sólo pueden ser aplicables en tanto subsistan dichas situaciones y para respetar el derecho a la igualdad y no discriminación reconocido en el artículo 14 de la Constitución Española, habrán de ser razonables y proporcionados en relación con el objetivo perseguido en cada caso, que no puede ser otro que el de superar las situaciones de desigualdad de las mujeres en relación con los hombres en cada uno de los supuestos que se pretenda corregir con la aplicación de una acción positiva.

Los Planes de Igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

4.1. Características generales del plan

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la organización.

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la organización en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la organización, parte social y conjunto de la plantilla).



2019-2023

- Es preventivo, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso de la organización que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

5. OBJETIVOS DEL PLAN

Los objetivos del presente plan son:

- Establecer los sistemas, políticas y normas de la organización para que éstos permitan mantener la igualdad de oportunidades y la conciliación como principio transversal de CES, en todos los niveles de la organización y en todas las políticas de la organización.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en cada una de las cuestiones que afectan a los trabajadores y trabajadoras y a la organización (acceso, selección, contratación, promoción y formación, conciliación, retribución, comunicación, salud).

Más concretamente, en los objetivos del Plan se encuentran los siguientes objetivos específicos:

Ejes	Objetivos específicos
Cultura y Políticas de Igualdad de Oportunidades RSC igualdad en el entorno	Mantener el principio de igualdad de oportunidades de forma transversal en la cultura de la organización. Extender a la sociedad y el entorno en el que actúa CES los valores de la igualdad.
Selección y contratación	Mantener la objetividad y neutralidad en todo el proceso de selección y contratación de la persona, priorizando el talento en todas las áreas.
Promoción	Garantizar que la política de promoción recoja los criterios que regirán la organización.
Desarrollo y formación	Formar a la plantilla en la competencia de igualdad de oportunidades. Facilitar el acceso a la formación y el desarrollo profesional teniendo en cuenta la conciliación de la vida laboral y personal.






2019-2023

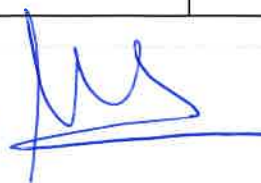
Representatividad	Trabajar en un programa que permita de forma progresiva la incorporación de hombres o mujeres en aquellos departamentos donde estén subrepresentados, en un porcentaje inferior al 40%.
Retribución	Mantener la equidad retributiva basada en la objetividad del proceso de CES.
Conciliación	Asegurar que la plantilla conoce las medidas de conciliación disponibles y adoptar nuevas formas de flexibilidad espacial. Promover una ordenación del tiempo de trabajo que permita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad de las personas trabajadoras.
Prevención acoso	Garantizar que todas las personas conocen las herramientas disponibles para lograr un entorno de trabajo seguro, libre de acoso, de discriminación y de condiciones contrarias al bienestar de la plantilla. Proteger a las personas víctimas de violencia doméstica.
Salud y PRL	Creación, comunicación y difusión de un protocolo de protección a las personas trabajadoras que puedan ser víctimas de violencia de género. Designar una persona responsable del protocolo para la prevención del acoso, que velará por su correcta aplicación y será un interlocutor válido para los temas de igualdad entre la plantilla y la Dirección de CES.
Comunicación y Lenguaje	Velar por la neutralidad en la imagen que proyecta la organización, tanto a nivel interno como externo y la neutralidad del lenguaje en la comunicación escrita y verbal.

6. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y ÁMBITO TEMPORAL

El presente Plan será de aplicación a la organización PROYECTO HOMBRE MADRID en sus centros de trabajo. Vinculando, con ello, a todos y todas los trabajadores/as, y a los o las representantes adscritos al mismo.

Centro	Dirección	Ciudad
1. SEDE CENTRAL: Servicios generales, CAA, ADOLESCENTES Y FAMILIAS, PROGRAMA POST-ADOPTIVO	Martín de los Heros 68 28008	Madrid






I PLAN DE IGUALDAD CENTRO ESPAÑOL DE SOLIDARIDAD

2019-2023

2. CENTRO NELSON/CENTRO DÍA	Donoso Cortés 61 28015	Madrid
3. PISO APOYO A REINSERCIÓN	Pintor Ribera 9 28016	Madrid
4. CTPD	Antonio López 264 28041	
5. CABS	Hermanos Álvarez Quintero 3 28004	
6. CAID NORTE	Nuestra Señora del Carmen 46 28039	
7. CAID MÓSTOLES	Pza. Villafontana s/n 28937 Móstoles	
8. CHTD	Roncesvalles 3 28007	
9. CT SOTO DEL REAL	M-609 KM 37 Soto del Real	

El presente plan entrará en vigor a partir del día de su firma, finalizando su vigencia el 13 de junio de 2023, si bien la Comisión de Igualdad, realizará reuniones de seguimiento del mismo con una periodicidad mínima semestral y podrá actualizarse a la vista de los desarrollos legislativos en la materia o de las modificaciones surgidas de la evaluación de las acciones realizadas.

7. COMPROMISO CON LA IGUALDAD

El Órgano de Dirección de CENTRO ESPAÑOL DE SOLIDARIDAD asumió su compromiso con la igualdad de oportunidades según documento firmado.



2019-2023

I PLAN DE IGUALDAD CENTRO ESPAÑOL DE SOLIDARIDAD



Madrid, 21 de febrero de 2019

CENTRO ESPAÑOL DE SOLIDARIDAD (Proyecto Hombre Madrid) 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 esta Organización, 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 Entidad acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad y a través de la implantación de un Plan de igualdad 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 contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

Fdo. Jesús Modesto Herrero Pérez
Gerente de CES

Madrid de las Heras, 8, 28001 Madrid. Tel. 91 862 0271. Fax. 91 845 48 83. www.proyectorhombre.org
C/da. Rosaura Ferreras. info@proyectorhombre.org

2019-2023

8. EJES DE ACTUACIÓN Y ESTRATEGIA

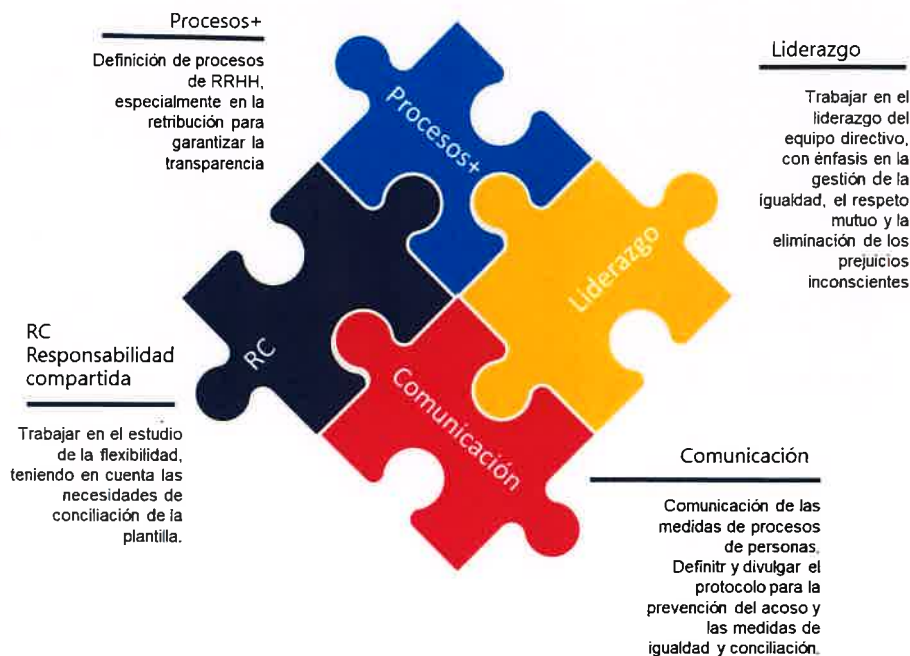
El diagnóstico en el que se basan las siguientes medidas aquí propuestas, ha sido estructurado en diferentes ámbitos de análisis que se recogen a continuación y que han servido de guía para la planificación de las acciones presentadas en el presente plan:

- Cultura y estrategia
- RSC igualdad en el entorno
- Selección y contratación
- Promoción
- Desarrollo y formación
- Condiciones laborales
- Retribución
- Conciliación
- Prevención acoso
- Salud y PRLL
- Comunicación y Lenguaje

Según el diagnóstico realizado previamente, a continuación, se describen las acciones incluidas en el primer Plan de Igualdad de PROYECTO HOMBRE MADRID.



ESTRATEGIA



9. MEDIDAS Y ACCIONES DE IGUALDAD A IMPLANTAR

9.1 Cultura y Políticas de Igualdad de Oportunidades:

Con el objetivo de mantener el principio de igualdad de oportunidades de forma transversal en la cultura de la organización se proponen las siguientes acciones:

Acción 1 Extensión de la igualdad a la cadena de valor	
Descripción	Difundir entre los proveedores, donantes, socios y voluntarios una declaración de principios de CES sobre igualdad de oportunidades y organización del trabajo con perspectiva de género.
Público	Proveedores, donantes, socios, voluntarios y memoria anual.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos
Acciones concretas	Redacción de la declaración de principios de CES Definir como poner en marcha la iniciativa (Mailing y otros canales de comunicación, etc.)
Indicadores	
Número de Proveedores receptores de la información/año	

[Firma]

[Firma]

[Firma]

- Número de donantes, socios y voluntarios receptores de la información/año

Fecha propuesta

Diciembre 2019

9.2 Eje Impacto en la Sociedad y RSC:

Con el objetivo de extender a la sociedad y el entorno en el que actúa PROYECTO HOMBRE MADRID los valores de la igualdad se propone la siguiente acción:

Acción 2	RSC e Igualdad
Descripción	La misión de la entidad es el servicio a las personas desfavorecidas, aun así se pueden identificar foros, campañas y acciones de voluntariado que tengan como eje a la mujer para promover la igualdad de oportunidades a todos los niveles en CES (Corporativo y Empleado/as)
Público	Sociedad, comunidad en la que trabaja CES y Empleados/as
Responsable	Equipo Directivo, proyectos, voluntariado
Acciones concretas	Identificar los foros en los que podamos participar como organización Identificar campañas de sensibilización que podemos poner en marcha Incorporar la perspectiva de género en la memoria anual y publicaciones. Difundir acciones de voluntariado en las que pueden participar la plantilla
Indicadores	
• Número de Foros/año • Número de Campañas/año • Número de acciones formativas que incluyan formación transversal sobre igualdad/año • Número de acciones propuestas de voluntariado/año para personal	
Fecha propuesta	Octubre de 2019 hasta junio 2023

9.3. Selección y contratación

Con el objetivo de Impulsar políticas y medidas que favorezcan la representación equilibrada de hombres y mujeres, se asegurará la objetividad y neutralidad en todo el proceso de selección y contratación de la persona, priorizando el talento en todas las áreas de la Entidad.

Acción 3	Incluir en las ofertas de trabajo el compromiso con la igualdad de oportunidades
Descripción	Velar por la neutralidad en la imagen que proyecta la organización, tanto a nivel interno como externo.
Público	Potenciales empleados/as en CES
Responsable	Departamento de Recursos Humanos
Acciones concretas	-En todas las ofertas laborales que se publiquen incluir el compromiso con la igualdad de oportunidades: "CES pone en práctica el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos sus puestos". -Se deberá revisar el "protocolo de selección" desde la perspectiva de






2019-2023

	género consensuado.
Indicadores	
Registro de ofertas publicadas en PROYECTO HOMBRE MADRID/año	
Fecha propuesta	Desde la firma del plan hasta – junio 2023

Acción 4	Incorporar los valores de igualdad al proceso de incorporación de nuevos empleados/as
Descripción	Facilitar a los nuevos empleados y empleadas la información relativa a la igualdad y la conciliación ya que los primeros momentos en CES son claves para incorporar nuestra cultura e identidad en materia de igualdad y conciliación a su forma de hacer.
Público	Nuevos empleados/as en CES
Responsable	Departamento de Recursos Humanos
Acciones concretas	Incorporar tras la contratación, la información y formación sobre los aspectos que como nuevo empleado/a debe conocer sobre la Entidad, en materia de igualdad y conciliación. Se pondrá a su disposición en la entrevista de acogida la documentación pertinente indicando también donde puede encontrarla: - Compromiso de la dirección - Manual de Acogida (ampliar con medidas de conciliación) - Plan de igualdad - Comisión de Igualdad - Protocolo para la prevención y actuación en caso de acoso - Protocolo de Prevención y protección para víctimas de violencia de género - Protocolo de soporte a la Maternidad. - Correo electrónico corporativo - Procedimiento de actuación ante accidentes biológicos - Procedimiento de actuación ante agresiones a profesionales - Guía de medidas de Igualdad y Conciliación.
Indicadores	
- Registro de informaciones entregadas en el momento de la contratación - Registro de acogidas realizadas ((Números de acogidas realizadas y documentaciones entregadas/año desagregadas por sexo y categoría.	
Fecha propuesta	Agosto 2019- Junio 2023

Acción 5	Verificación y seguimiento del protocolo de contratación externa con perspectiva de género
Descripción	Verificar que el protocolo de contratación externa, se rige por los principios



2019-2023

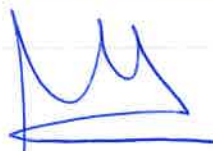
	de igualdad de oportunidades, transparencia y publicidad.
Público	Candidatos externos
Responsable	Departamento de Recursos Humanos, comisión de igualdad, RLT
Acciones concretas	-Elaboración de un informe anual donde aparezcan los candidatos preseleccionados y los finalmente seleccionados en las ofertas de empleo de CES, desagregados por sexo y categoría. -Verificar el cumplimiento de los criterios de accesibilidad, transparencia e igualdad de oportunidades en las nuevas contrataciones. -En igualdad de condiciones adoptar medidas de acción positiva hacia la mujer.
Indicadores	
• Registro de candidatos preseleccionados en las ofertas de empleo segregados por sexo: Número de hombres y mujeres en la terna final de procesos de selección. • Número de hombres y mujeres seleccionados, sobre porcentaje de mujeres y hombres en el área. • % de hombres y % de mujeres seleccionados/año	
Fecha propuesta	Agosto 2019 –Junio 2023

9.4. Promoción

Con el objetivo de garantizar que los procesos de gestión de Recursos Humanos mantienen los principios transversales de igualdad de oportunidades. Se llevará a cabo:

Acción 6	Verificación y seguimiento del protocolo de promoción interna con perspectiva de género
Descripción	Verificar que el protocolo de promoción interna, se rige por los principios de igualdad de oportunidades, transparencia y publicidad.
Público	Interno de la organización
Responsable	Departamento de Recursos Humanos, comisión de igualdad, RLT
Acciones concretas	-Elaboración de un informe anual donde aparezcan los candidatos presentados, preseleccionados y los seleccionados en las vacantes internas de CES, desagregados por sexo y categoría. -Verificar el cumplimiento de los criterios de accesibilidad, transparencia e igualdad de oportunidades en las nuevas contrataciones. -En igualdad de condiciones adoptar medidas de acción positiva
Indicadores	
• Registro de candidatos preseleccionados en las ofertas de empleo segregados por sexo: Número de hombres y mujeres en la terna final de procesos de selección. • Número de hombres y mujeres seleccionados, sobre porcentaje de mujeres y hombres en el área. • % de hombres y % de mujeres seleccionados/año	
Fecha propuesta	Firma del Plan-junio 2023






9.5. Desarrollo y formación

Con el objetivo de garantizar que los procesos de gestión de recursos humanos mantienen los principios transversales de igualdad de oportunidades, para el desarrollo y la formación se facilitará el acceso a la formación y el desarrollo profesional teniendo en cuenta la conciliación de la vida laboral y personal y se realizarán las siguientes acciones:

Acción 7	Sensibilizar a la plantilla de CES sobre Igualdad de Oportunidades
Descripción	Formación presencial y obligatoria para toda la plantilla en la competencia de Igualdad de oportunidades
Público	Toda la plantilla
Responsable	Departamento de Recursos Humanos
Acciones concretas	Identificar el proveedor de formación y metodología más adecuada Calendarizar las acciones Lanzar la iniciativa a toda la Entidad
Indicadores	
Número de personas formadas/año disgregadas por sexo y categoría	
Fecha propuesta	Enero 2020 –junio 2023 (curso incluido en el Plan de Formación Anual)

Acción 8	Sensibilizar al equipo directivo de CES sobre la igualdad y la corresponsabilidad
Descripción	Formación presencial y obligatoria en gestión de la igualdad y de la corresponsabilidad en CES
Público	Equipo directivo, Directores de centros y/o áreas.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos
Acciones concretas	Identificar el proveedor de formación y metodología más adecuada Calendarizar las acciones
Indicadores	
Número de personas formados/año.	
Fecha propuesta	Septiembre-Diciembre 2019

Acción 9	Sensibilizar a los agentes de CES no incluidos en la plantilla sobre los valores de la igualdad
Descripción	Formación online/presencial en gestión de la igualdad
Público	Voluntarios y otros Agentes de CES no incluidos en la plantilla
Responsable	Departamento de Recursos Humanos
Acciones concretas	-Identificar el proveedor de formación y metodología más adecuada -Calendarizar las acciones
Indicadores	
Número de personas formados/año.	
Fecha propuesta	Enero 2020



2019-2023

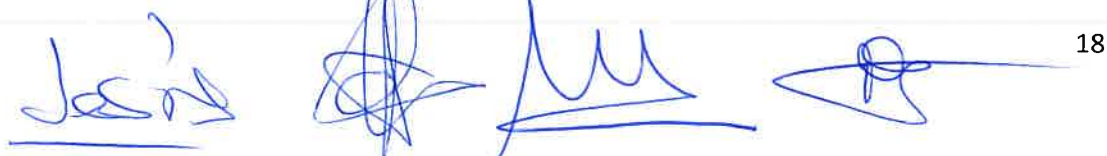
Acción 10	Sistema de seguimiento y registro de la formación por sexo y categorías profesionales
Descripción	Definir un sistema de registro que permita recoger los datos de la formación realizada disgregada por sexos y categorías profesionales
Público	Toda la plantilla
Responsable	Departamento de Recursos Humanos, comisión igualdad, RLT
Acciones concretas	-Identificar el sistema más adecuado para la recogida de los datos. -Disponer de toda la información sobre la formación impartida en el último año. -Complementar el Excel para poder realizar el seguimiento y análisis.
Indicadores	
• Informe de número de mujeres / hombres formados por año y categoría. • Número de acciones impartidas • Horas de formación impartidas a hombres y a mujeres	
Fecha propuesta	Desde la firma del plan. Revisión anual diciembre 2019/2020/2021/2022/JUNIO 2023.

9.6. Retribución

Mantener la equidad retributiva basada en la objetividad del proceso de retribución de CES.

Acción 11	Verificación y seguimiento de los criterios de igualdad en retribución salarial
Descripción	Facilitar anualmente a la comisión de igualdad información sobre las retribuciones salariales, en función del puesto y el sexo.
Público	Toda la plantilla
Responsable	Departamento de Recursos Humanos, comisión de igualdad, RLT
Acciones concretas	-Registro de retribuciones salariales de la plantilla -Elaboración de un informe anual retributivo, desagregado por sexo y categoría. -Verificar y hacer seguimiento de los criterios de igualdad retributiva en CES -Estudio salarial con perspectiva de género
Indicadores	
• Elaboración de un informe anual sobre las retribuciones salariales, desglosado en función del sexo y categoría.	
Fecha propuesta	Diciembre 2019/2020/2021/2022/JUNIO 2023.

Acción 12	Mantener la transparencia en las condiciones salariales de la plantilla
Descripción	Atención continua al empleado, dando respuesta a las informaciones demandadas de la plantilla sobre las nóminas, retribuciones y complementos



2019-2023

	vigentes en CES
Público	Toda la plantilla
Responsable	Departamento de Recursos Humanos, comisión igualdad, RLT
Acciones concretas	-Servicio de atención permanente del departamento de recursos humanos: atención telefónica, presencial y a través del correo electrónico
Indicadores	Número de quejas y reclamaciones recogidas por incumplimiento de la acción
Fecha propuesta	Firma del plan

9.7. Conciliación / Responsabilidad compartida

Con el objetivo de promover la ordenación del tiempo de trabajo que permita la conciliación de la vida laboral y familiar, se proponen las siguientes acciones:

Acción 13	Implantación política de teletrabajo/flexibilidad
Descripción	Evaluar una posible política de teletrabajo y/o flexibilidad que permita a las personas conciliar su vida laboral y familiar.
Público	Los empleados/as que según su puesto de trabajo puedan hacerlo
Responsable	Departamento de Recursos Humanos y Equipo directivo, comisión igualdad. RLT
Acciones concretas	-Análisis de todas las descripciones de puesto para detectar aquellos en los que pueda ser aplicado el teletrabajo y la flexibilidad horaria -Revisión por parte de la comisión de igualdad de las descripciones de puestos favorables a medidas de flexibilidad y teletrabajo
Indicadores	Informe de puestos susceptibles de Teletrabajo. Número de personas que hacen teletrabajo por año. Número de personas que solicitan teletrabajo, número de personas a las que se les concede, desagregadas por sexo y categoría
Fecha propuesta	Análisis Enero-Mayo de 2020, Posible Plan Junio 2020, Seguimiento a los 6, 12 y 24 meses

Acción 14	Redacción de documento-guía de medidas de igualdad y conciliación
Descripción	Analizar y crear documento que recoja las medidas de conciliación y otros beneficios y permisos, en vigor, fuera de Convenio que se incluirán en el Manual de Acogida
Público	Toda la plantilla
Responsable	Comisión de igualdad






I PLAN DE IGUALDAD CENTRO ESPAÑOL DE SOLIDARIDAD

2019-2023

Acciones concretas	-Análisis y redacción de un documento que recoja todos los permisos y beneficios legales y aquellos otros que la organización concede actualmente a la plantilla -Incorporación del documento en el Manual de Acogida -Difusión entre la plantilla de CES.
Indicadores	• Redacción del documento • Número de personas que hacen uso de las medidas de conciliación por año
Fecha propuesta	Noviembre 2019. Registro anual

Acción 15	Seguimiento de los derechos de conciliación.
Descripción	Verificación y seguimiento del cumplimiento de los derechos de conciliación (Permisos, excedencias, etc.) desagregados por sexo, tipo de contrato, jornada y categoría.
Público	Toda la plantilla
Responsable	Departamento de Recursos Humanos, comisión de igualdad, RLT
Acciones concretas	-Realizar un registro de los derechos de conciliación solicitados (aceptados y denegados), según tipo de contrato, jornada, y categoría, desagregados por sexo
Indicadores	• Registro anual de las acciones realizadas
Fecha propuesta	Diciembre 2019, 2020, 2021, 2022, JUNIO 2023.

Acción 16	Excedencia adopciones internacionales.
Descripción	En los casos de adopciones internacionales, se establecerá la posibilidad de conceder excedencia con derecho a reserva de puesto de trabajo por una duración máxima de dos meses para los casos que exista resolución firme de la adopción y siempre y cuando el/la trabajador/a pueda acreditar ese tiempo para realizar el desplazamiento, permanencia y regreso del país de origen del adoptado/a. Dicha duración máxima de dos meses podrá ampliarse siempre que se justifique la necesidad de un viaje al extranjero de mayor duración
Público	Toda la Plantilla.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Acciones concretas	-Difundir esta medida entre toda la plantilla
Indicadores	• Nº de excedencias solicitadas y Nº de excedencias concedidas, desagregadas por sexo y categoría.
Fecha propuesta	Diciembre 2019, 2020, 2021, 2022, JUNIO 2023.





I PLAN DE IGUALDAD CENTRO ESPAÑOL DE SOLIDARIDAD

2019-2023

Acción 17	Permiso especial
Descripción	Permiso especial por el tiempo mínimo necesario, cuando concurren circunstancias especiales que así lo exijan, con la previa aprobación y bajo el criterio del Director del centro. Se deberá avisar con antelación, salvo situaciones de fuerza mayor, con una antelación mínima de 48 horas y presentación el justificante.
Público	Toda la Plantilla.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos, comisión de igualdad, RLT
Acciones concretas	Realizar un registro de los permisos especiales solicitados y concedidos
Indicadores	Nº de permisos solicitados y concedidos
Fecha propuesta	Octubre 2019. Registro anual

Acción 18	Flexibilidad en la jornada laboral.
Descripción	En aquellos centros/servicios en los que sea posible y las circunstancias organizativas lo permitan, se facilitará la adaptación del horario del trabajador a su jornada laboral, de mutuo acuerdo por ambas partes y siempre bajo el criterio del Director del centro
Público	Toda la Plantilla.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos, comisión igualdad. RLT
Acciones concretas	Realizar un registro de las solicitudes
Indicadores	Nº de solicitudes, Nº de solicitudes concedidas y denegadas, desglosados por circunstancias, desagregados por sexo y categorías.
Fecha propuesta	Octubre 2019. Registro anual

Acción 19	Acción positiva 8 de marzo "Día de la Mujer".
Descripción	El día 8 de marzo las mujeres trabajadoras de CES, podrán disfrutar de un permiso retribuido de 2 horas o tiempo indispensable, para acudir a la manifestación convocada ese mismo día Siempre y cuando no estén designadas como servicios mínimos en sus dispositivos.
Público	Mujeres de CES



2019-2023

Responsable	Departamento de Recursos Humanos, comisión igualdad
Acciones concretas	-Realizar un registro de las mujeres acogidas a esta acción positiva.
Indicadores	Nº de solicitudes, Nº de solicitudes concedidas y denegadas desagregados por categorías.
Fecha propuesta	Marzo 2020, 2021, 2022, 2023

9.8. Violencia de género

Con el objetivo de garantizar un entorno de trabajo seguro, libre de acoso, de discriminación y de condiciones contrarias al bienestar de la plantilla, se proponen las siguientes acciones:

Acción 20	Difusión del Protocolo para la prevención y actuación en caso de acoso
Descripción	Se llevará a cabo una acción de comunicación del protocolo de prevención del acoso de CES y se incluirá en las acciones de sensibilización.
Público	Toda la plantilla
Responsable	Departamento de Recursos Humanos, comisión de igualdad, RLT
Acciones concretas	-Difusión del protocolo para la prevención del acoso -Distribución a la plantilla -Supervisión y seguimiento
Indicadores	- Evidencia documental del protocolo - Firma del recibí de las personas trabajadoras
Fecha propuesta	Firmado junto el Plan de Igualdad. (ANEXO I)

Acción 21	Protocolo de Prevención y protección para víctimas de violencia de género
Descripción	Creación, comunicación y difusión de un protocolo de protección a las personas empleadas que puedan ser víctimas de violencia de género.
Público	Toda la plantilla
Responsable	Departamento de Recursos Humanos, comisión igualdad, RLT
Acciones concretas	-Definición del procedimiento. -Campaña de comunicación específica sobre la existencia de este procedimiento. -Localización del procedimiento en el sistema de información interna -Supervisión y seguimiento
Indicadores	- Evidencia documental de protocolo - Número de personas víctimas atendidas
Fecha propuesta	Abril 2020. Registro anual






9.9. Salud y PRL

Con el objetivo de garantizar un entorno de trabajo seguro, libre de violencia, de discriminación y de condiciones contrarias al bienestar de las personas, se proponen las siguientes acciones:

Acción 22	Verificación y seguimiento del protocolo ante riesgos biológicos, protocolo de actuaciones frente a agresiones, protocolo de soporte a la maternidad
Descripción	Verificación y seguimiento del protocolo ante riesgos biológicos, protocolo de actuaciones frente a agresiones, protocolo de soporte a la maternidad, garantizando que cumplen con lo establecido.
Público	Toda la plantilla de CES
Responsable	Departamento de Recursos Humanos, comisión igualdad
Acciones concretas	-Informar a las mujeres trabajadoras del protocolo de maternidad -Informar a la plantilla de los protocolos. -Número de hombres y mujeres que han sido expuestos a un riesgo biológico. -Número de hombres y mujeres que han sufrido cualquier tipo de agresión. -Número de mujeres que se ha acogido al protocolo de soporte a la maternidad.
Indicadores	• Evidencia documental de los protocolos
Fecha propuesta	Abril 2020

9.10. Comunicación y Lenguaje

Con el objetivo de velar por la neutralidad en la imagen que proyecta la organización, tanto a nivel interno como externo, y la neutralidad del lenguaje en la comunicación escrita y verbal, se propone la siguiente acción:

Acción 23	Difusión del Plan de Igualdad
Descripción	Comunicar a todos los empleados/as el plan de igualdad: Resumen de diagnóstico y resumen de las medidas que lo componen.
Público	Toda la plantilla
Responsable	Comisión de Igualdad y Departamento de Recursos Humanos
Acciones concretas	Preparación de la documentación a difundir. Validación de la información a difundir por el Equipo Directivo a propuesta del Comité de Igualdad. Definición de la estrategia de comunicación y canal (intranet, email, revista interna, etc.) - Presentación en los centros de trabajo - Envío por mail a todos los trabajadores






I PLAN DE IGUALDAD CENTRO ESPAÑOL DE SOLIDARIDAD

2019-2023

Indicadores	
Número de acciones realizadas /año	
Fecha propuesta	Septiembre-Diciembre 2019/ A la incorporación de nuevos empleados/as

Acción 24	Comunicación en las fechas relevantes para la igualdad
Descripción	Se definirá un calendario de comunicados a realizar en las fechas relevantes para la igualdad.
Público	Plantilla y voluntarios de CES
Responsable	Departamentos de Recursos Humanos y comisión de igualdad
Acciones concretas	-Campaña de comunicación específica en fechas relevantes para la igualdad como: 8 de marzo día de la mujer 25 de noviembre día contra la violencia de género 22 de febrero día por la igualdad salarial

Indicadores	
Número de Impactos de comunicación/año	
Fecha propuesta	Anualmente durante la vigencia del Plan de Igualdad

Acción 25	Creación de un decálogo de lenguaje no sexista
Descripción	Definición, comunicación y difusión de un decálogo de lenguaje no sexista a todas las personas que trabajan en CES
Público	Toda la plantilla
Responsable	Departamento de RRHH y comisión de igualdad
Acciones concretas	-Elaboración de un manual de uso de lenguaje no sexista -Campaña de comunicación sobre la existencia del manual -Identificación de los canales más adecuados y su utilización

Indicadores	
Número de impactos comunicación/año	
Fecha propuesta	Enero 2022

Acción 26	Acciones de sensibilización interna por la igualdad
Descripción	Elaboración y difusión de materiales por los centros y servicios de CES sobre igualdad, y sesgos conscientes e inconscientes....
Público	Toda la plantilla
Responsable	Comisión de igualdad
Acciones concretas	-Elaboración de materiales -Campaña de comunicación sobre la existencia del manual -Identificación de los canales más adecuados y su utilización

Indicadores	
-------------	--






2019-2023

- **Identificación de los canales más adecuados y su utilización**

Fecha propuesta

Mayo 2020

10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La evaluación tiene por objeto evaluar el cumplimiento de las medidas adoptadas en el Plan de Igualdad y valorar la adecuación de las mismas y verificando su coherencia con los objetivos propuestos inicialmente. Para ello, se realizará una evaluación anual y reuniones semestrales con la finalidad de hacer un seguimiento del Plan.

Se fijará un calendario de cada una de las medidas, teniendo en cuenta los indicadores de cara a evaluar en qué grado se consigue el objetivo establecido.

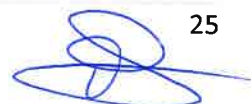
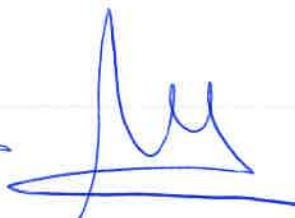
El seguimiento es un instrumento esencial para registrar el desarrollo del Plan de Igualdad. Permite conocer el grado de funcionamiento del Plan, y flexibilizar sus contenidos para adaptarlo a las necesidades que puedan surgir durante su realización.

Objetivos:

- Efectuar el debido control de las acciones contempladas en el Plan con el fin de que se ajusten al tiempo y forma previstos.
- Conocer las dificultades que se presenten durante su desarrollo para solucionarlas y contribuir al mejor funcionamiento del Plan.
- Evaluar el cumplimiento de objetivos y analizar la continuidad del Plan.
- Valorar el Plan de Igualdad y la igualdad de oportunidades en la Fundación.

Personas Responsables:

- El seguimiento y la evaluación serán realizados por las personas y los departamentos responsables del desarrollo de cada acción con apoyo de la Comisión de Igualdad que será el órgano que velará por el cumplimiento del presente plan, que se creará, de carácter paritario, a tal efecto. Y se regirá por su propio reglamento que se adjunta al plan en el ANEXO II



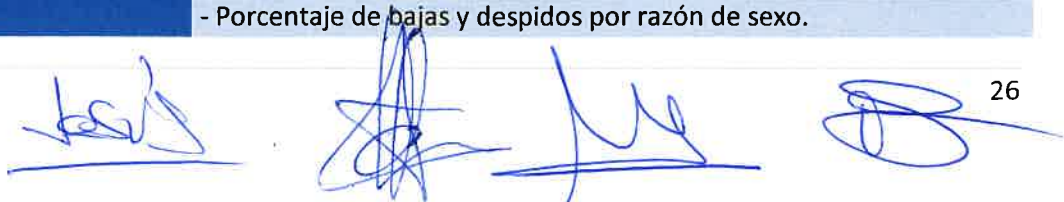
I PLAN DE IGUALDAD CENTRO ESPAÑOL DE SOLIDARIDAD

2019-2023

Acción 27 Creación y nombramiento de la figura del agente de igualdad	
Descripción	La Dirección designará un responsable de prevención del acoso que velará por su correcta aplicación
Público	Toda la plantilla
Responsable	Equipo Directivo de CES
Acciones concretas	Nombramiento formal de la Dirección de CES
Indicadores	
Evidencia del nombramiento	
Fecha propuesta	Septiembre 2019

Acción 28 Seguimiento y evaluación del plan	
Descripción	Definir un cuadro de mando con 10 indicadores de igualdad, cuantitativos y cualitativos.
Público	Equipo Directivo Comisión de Igualdad
Responsable	Comisión de Igualdad
Acciones concretas	Definir los indicadores Revisarlos anualmente Compartirlos anualmente con el Equipo Directivo
Indicadores	
- Evidencia documental del informe anual - Desviaciones encontradas	
Fecha propuesta	Diciembre 2019/ 2020/ 2021/ 2022, JUNIO 2023

Ámbito	Indicadores básicos
Política de igualdad de oportunidades	- Existencia de una cultura de igualdad. - Existencia de un plan de igualdad. - Existencia de un órgano responsable de la igualdad.
Comunicación, lenguaje e imagen	- Comunicación interna de todo lo relacionado con la igualdad en la organización. - Existencia de una guía de lenguaje e imagen no sexista.
Representación de las mujeres	- Proporción de mujeres en los cargos de responsabilidad. - Porcentaje de mujeres en los diferentes niveles, promoción. - Porcentaje de selecciones realizadas y vacantes cubiertas. - Distribución de las mujeres y hombres en la organización.
Retribución y contratación	- Brecha salarial entre hombres y mujeres por grupo profesional. - Porcentaje de mujeres y hombres con diferentes tipos de contratos. - Porcentaje de bajas y despidos por razón de sexo.



I PLAN DE IGUALDAD CENTRO ESPAÑOL DE SOLIDARIDAD

2019-2023

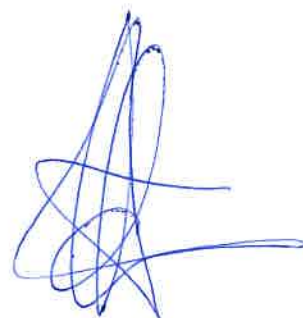
Acoso y actitudes sexistas	- Existencia de un órgano, persona, responsable de detectar, prevenir y actuar en situaciones de acoso. - Nº de denuncias recibidas. - Acciones de la organización para prevenir, evitar y eliminar las actitudes sexistas y el acoso.
Conciliación de la vida laboral,	- Existencia de medidas de conciliación: flexibilidad de tiempo y espacio.
Familiar y personal	- Existencia de servicios especiales para la conciliación.
Formación	- Horas de formación hombres/ mujeres. - Relación de cursos realizados.

Firmado en Madrid, 14 de junio de 2019

Representantes legales de las personas trabajadoras:



Fdo. Doña Fátima Rico Bazago

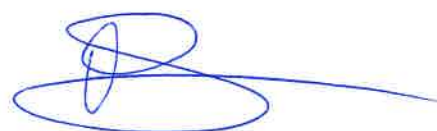


Fdo. Don Juan Antonio Rodríguez López

Representantes de CENTRO ESPAÑOL DE SOLIDARIDAD



Fdo. Don Jesús Prieto González



Fdo. Doña Paloma Sanz Arribas