

II PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE CENTRO ESPAÑOL DE SOLIDARIDAD.



www.proyectohombremadrid.org

MAYO 2024

1. Introducción	4
1.1. CENTRO ESPAÑOL DE SOLIDARIDAD	4
1.2. Estructura	8
1.3. Convenio colectivo	8
1.4. Representación sindical	8
1.5. Compromiso de la dirección	9
2. Marco legal del Plan de Igualdad	9
3. Partes suscriptoras del plan	13
4. Principios que rigen el Plan de Igualdad.....	13
5. Ámbito de aplicación y vigencia del Plan	14
6. EVALUACIÓN 1R DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD (I PLAN DE IGUALDAD, 2019-2023).....	14
6.1. Resumen I Diagnóstico (2019)	15
6.2. Seguimiento Acciones I Plan (2019-2021)	16
7. Diagnóstico de Igualdad.....	17
7.1. Datos demográficos.....	17
7.2. Distribución del Centro Español de Solidaridad	20
7.3. Condiciones de trabajo y conciliación	22
7.4. Selección y contratación	24
7.5. Promoción	28
7.6. Formación y desarrollo	30
7.7. Retribución.....	31
7.8. Prevención del acoso	33
7.9. Protección a las víctimas de violencia de género	33
7.10. Comunicación y lenguaje	36
7.11. Representatividad	38
7.12. Salud y PRL	38
7.13. Cultura	41
7.14. Diversidad e igualdad	42
7.15. Resumen Diagnóstico	43
8. Auditoría retributiva.....	44
8.1. Sistema analítico utilizado para la valoración de puestos de trabajo	44
8.2. Conclusiones auditoría	47
9. Concepto y contenido del plan de igualdad	48
9.1. Participación de las personas	49
9.2. Objetivos generales del plan	49
9.3. Objetivos específicos	50
9.4. Estrategia	51

9.5.	Ejes de actuación	51
10.	Acciones de igualdad	52
11.	Calendario de implantación	79
12.	Seguimiento y evaluación	82
12.1	Comisión de igualdad, seguimiento y evaluación	82
12.2	Metodología para el seguimiento de la ejecución del Plan de Igualdad	85
13.	Metodología para la evaluación del Plan de Igualdad	86
14.	Procedimiento de modificación	88
15.	Solución de discrepancias	89
16.	Glosario conceptos clave	89
17.	ANEXO: Protocolo acoso sexual y por razón de sexo	93
17.1.	COMPROMISO DE CENTRO ESPAÑOL DE SOLIDARIDAD EN LA GESTIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO	93
17.2.	CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	96
17.3.	LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE AL ACOSO	96
17.3.1	DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS: TOLERANCIA CERO ANTE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	96
17.3.2	PRINCIPIOS Y GARANTÍAS	97
17.3.3	OBJETIVOS	100
17.3.4	DECÁLOGO DE BUENAS PRÁCTICAS	100
17.3.5	CONCEPTO Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	102
17.3.6	Tipología de acoso	107
17.3.7	Violencia en el ámbito digital	108
17.3.8	Prevención proactiva del acoso sexual y el acoso por razón de sexo	109
17.4.	PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	110
17.4.1	Designación de la Comisión Instructora para los casos de acoso	111
17.4.2	El inicio del procedimiento: la queja o denuncia	112
17.4.3	La fase preliminar o procedimiento dialogado	115
17.4.4	El expediente informativo	115
17.4.5	La resolución del expediente de acoso	117
17.4.6	Tipificación de faltas y sanciones	120
17.4.7	Circunstancias agravantes	122
17.4.8	Seguimiento	122
17.4.9	Información a la plantilla	122
17.5.	DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR	123
17.6.	DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL	123
17.7.	ADHESIÓN Y FIRMA	123
ANEXO 1: MODELO DE DENUNCIA		124
ANEXO 2: DERECHOS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA SEXUAL		126

1. INTRODUCCIÓN

1.1. CENTRO ESPAÑOL DE SOLIDARIDAD

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.

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”.

Principio de transparencia y Buenas Prácticas:

Proyecto Hombre Madrid es una organización que cumple los principios de honestidad, transparencia y buenas prácticas. Para garantizar el cumplimiento de estos principios, la Fundación Centro Español de Solidaridad–Proyecto Hombre Madrid, es voluntariamente auditada y evaluada por la Fundación Lealtad, organización autónoma y no lucrativa que ofrece a particulares y empresas información sobre las ONGs. Proyecto Hombre Madrid ha superado con éxito el proceso de evaluación de la Fundación Lealtad.





Centros:

- Centro de Atención Ambulatorio para Adultos
- Centro de Adolescentes y Familias
- Comunidad Terapéutica Centro Penitenciario Madrid V
- Comunidad Terapéutica Centro Penitenciario de Valdemoro
- Centros de Atención Integral al Drogodependiente (CAID)
- Centro Hospitalario de Tratamiento de Drogodependientes
- Centro de Atención Básica Sociosanitaria
- Comunidad Terapéutica de Patología Dual
- Centro de día terapéutico para adolescentes y jóvenes con adicciones
- Centro de Día Especializado
- Programa Enlace
- Centro de Formación Pavoni
- Centro FP Nelson
- Piso de Apoyo a la Reinserción
- Programa POST ADOPCIÓN

Servicios:

- Sustancias
- Alcohol
- Cocaína
- Cannabis
- Hipnosedantes
- Tabaco
- Opiáceos
- Otras sustancias
- Adicción juego
- Chemsex
- Patología dual
- Trastornos ansiedad y estado ánimo
- Prevención conducta suicida
- Trastornos conducta alimentaria
- Trastornos personalidad
- Grupo apoyo mujeres
- Atención psicológica
- Sustancias
- Cannabis
- Alcohol
- Drogas síntesis
- Cocaína
- Uso inadecuado pantallas
- Juego problemático
- Trastornos conducta alimentaria
- Trastornos conducta
- Trastorno déficit atención e hiperactividad
- Depresión
- Prevención conducta suicida
- Bullying o acoso
- Consumo pornografía
- Atención psicológica
- Asesoramiento y orientación familiar
- Terapia pareja
- Servicio apoyo adopción y acogimiento
- Atención psicológica familiar
- Prevención laboral
- Prevención escolar

Nuestra filosofía en tres palabras: Ayudar, ayudar y ayudar

- **Nuestra Misión**

Proyecto Hombre Madrid es una organización sin ánimo de lucro que trabaja para ayudar a las personas en dificultad o en desventaja social, contribuyendo a que puedan desarrollarse personalmente, recobren su autonomía y se integren en la sociedad, a

través de programas y acciones terapéutico-educativas estructuradas según las necesidades de los diferentes perfiles:

- Personas con problemas de adicción (con y sin sustancia)
- Menores y jóvenes en dificultad y/o conflicto social
- Otros sectores de la población en situación de necesidad (inmigrantes, mujeres en dificultad social, reclusos, exreclusos, etc.)

- **Nuestra Visión**

Proyecto Hombre Madrid trabaja para ser una organización integrada y eficaz, abierta, dinámica y ágil, que ofrece respuestas y soluciones eficaces a las personas en dificultad, en colaboración con otras instancias que trabajan con la misma misión.

- **Nuestros Valores**

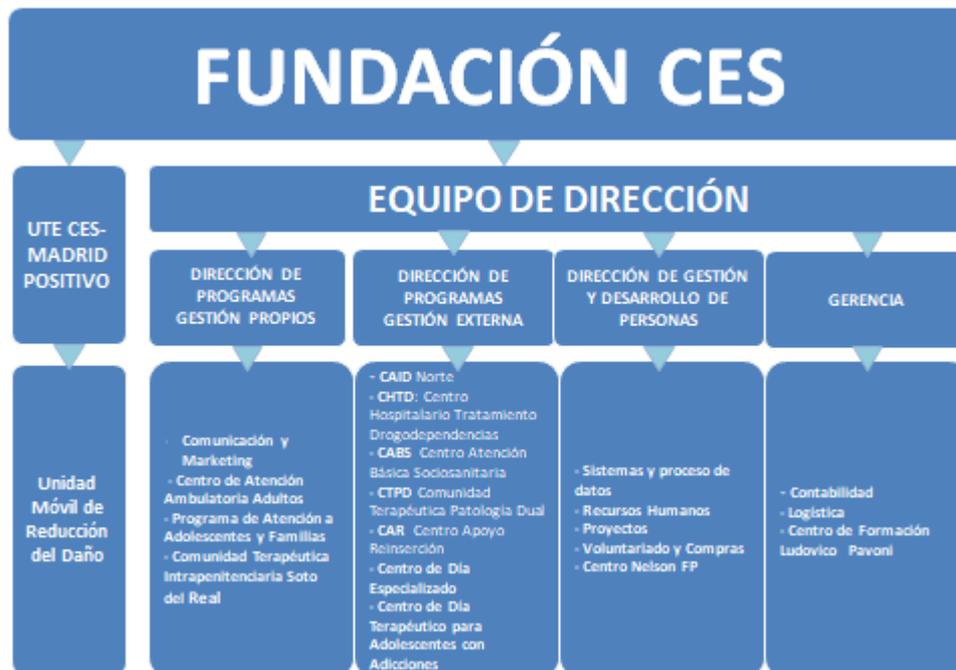
Los valores que guían y definen las actuaciones de Proyecto Hombre Madrid son:

- Solidaridad
Tenemos voluntad de compromiso con el bien común y la corresponsabilidad social, con la participación y la búsqueda de oportunidades que mejoren las condiciones de vida de las personas atendidas.
- Centrados en las personas
La persona es el centro y protagonista de nuestra actuación. La atendemos como un ser único y valioso, confiamos en ella y la consideramos capaz de reconstruir su vida y decidir desde su libertad y sus valores.
- Servicio
A través de nuestros profesionales y voluntarios, ofrecemos nuestros recursos y competencias para prestar la ayuda necesaria a las personas que atendemos y a la sociedad.
- Honradez
Nos preocupamos por mantener la coherencia entre los valores y actuaciones que proponemos a los usuarios de nuestros servicios, y los que nuestros profesionales y voluntarios viven en sí mismos.
- Justicia
Las acciones que realizamos y los servicios que prestamos, son oportunidades para que las personas atendidas consigan estar en condiciones de igualdad social.
- Compromiso
Elegimos a las personas en dificultad como los destinatarios de nuestro trabajo.

Objetivos generales

- Responder adecuadamente a las necesidades de aquellos que llegan hasta nosotros solicitando ayuda.
- Reforzar Nuestro Ser y Hacer como ONG.
- Desarrollar los procesos de cualificación, investigación e innovación de nuestros profesionales y de nuestros programas.
- Cooperar en la creación de una conciencia social sobre los problemas de las personas en dificultad social.

1.2. Estructura



Centro Español de Solidaridad presenta la siguiente composición en su **equipo directivo**:

- 9 mujeres
- 3 hombres

1.3. Convenio colectivo

La plantilla de Centro Español de Solidaridad pertenece a los siguientes convenios colectivos:

- Convenio Estatal de Acción e Intervención Social 2022-2024 (Código de Convenio: n.º:99100155012015)
- Convenio Colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores (Código de Convenio: n.º 99016175011900)
- Convenio Colectivo nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado ni subvencionado (Código de Convenio: n.º 99001925011986)
- Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos (Código de Convenio: n.º 99008725011994)

1.4. Representación sindical

Centro Español de Solidaridad cuenta con un comité de representación de las personas trabajadoras formado por tres mujeres y un hombre, pertenecientes a la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO). Las personas que lo conforman son las siguientes:

- Óscar Fernández García (Presidente)
- Fátima Rico Bazago (vocal)
- Yolanda Asols Vicente (vocal)
- Verónica Robledo Cotrina (vocal)

1.5. Compromiso de la dirección

En octubre de 2023, el Centro Español de Solidaridad firma su Compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Madrid, 4 de octubre de 2023

CENTRO ESPAÑOL DE SOLIDARIDAD 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 empresa, 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 empresa 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 o 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 empresa 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.

Firmado por ****5119** JESÚS
MODESTO HERRERO (R:
****8898*) el día 04/10/2023
con un certificado emitido
por IC Representación
Fdo.: Don Jesús Modesto Herrero Pérez
Gerente de CES

2. MARCO LEGAL DEL PLAN DE IGUALDAD

Marco normativo europeo

El 25 de marzo de 1957 algunos de los Estados Europeos firmaron el "Tratado de Roma", constitutivo de la Comunidad Económica Europea. Encontramos una referencia al principio de igualdad de remuneración entre mujeres y hombres por un trabajo de igual valor en su artículo 119.

Posteriormente, en 1993, en el protocolo 14 sobre política social del "Tratado de Maastricht", se hace referencia a la igualdad de trato entre mujeres y hombres en el trabajo. En el art. 2, se hace referencia a la igualdad de retribuciones, en el art. 6 y en el apartado tercero de este mismo artículo, se hace referencia a las medidas de acción positiva a favor de las mujeres, "medidas que prevean ventajas concretas destinadas a facilitar a las mujeres el ejercicio de las actividades profesionales o evitar o compensar algún impedimento en sus carreras profesionales".

"La Carta de Derechos fundamentales de la Unión Europea" de 9 de diciembre de 1989, supone un avance importante en el camino de la igualdad de género. En ella se recoge el deber por parte de los Estados Miembros de garantizar la igualdad de trato entre hombres y mujeres intensificando las acciones necesarias, especialmente en el acceso al empleo, la retribución, condiciones de trabajo, protección social, educación, formación profesional y evolución de la carrera profesional; así como el desarrollo de medidas de conciliación de la vida personal y profesional de hombres y mujeres.

“El Tratado de Ámsterdam” de 1999, afianzó el compromiso de la Unión Europea con la consecución y promoción de la igualdad entre mujeres y hombres. Supone un incremento del ámbito de actuación del principio de igualdad de trato y se convierte en un derecho fundamental que vincula a los poderes públicos nacionales. Por un lado, prohíbe cualquier discriminación en todos los aspectos de la vida económica, política y social por razón de sexo, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual (Art. 2.7); por otro lado, el artículo 141 supone el compromiso de los Estados a incorporar el principio de igualdad a sus políticas generales de manera transversal.

En lo referido a la igualdad de trato en el acceso al empleo cabe destacar tres Directivas:

“La Directiva 73/2002” del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002, que modifica “La Directiva 76/207/CEE” del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

“La Directiva 2004/113/CE” sobre la implementación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios.

“La Directiva 2006/54/CE” sobre la implementación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en el ámbito de empleo y ocupación.

Por último, señalar que la transversalidad de Género y la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres sigue siendo una de las prioridades de la agenda europea. Así lo demuestra la inclusión de la perspectiva de género en el conjunto de políticas y acciones comunitarias, como la Estrategia Marco Comunitaria para la igualdad entre ambos sexos, los Programas de Acción Comunitarios y, especialmente, la importancia que se ha concedido a la integración de la perspectiva de género en la programación de los Fondos Estructurales, al establecer que las acciones cofinanciadas por los Fondos deberán tener en cuenta la dimensión de género.

Marco normativo español

En el marco normativo español existen distintas normas que amparan la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos sociales.

La Constitución Española expresa como derecho fundamental la igualdad ante la ley en su artículo 14, así como la responsabilidad de los poderes públicos para promover y remover los obstáculos que pudieran impedir la participación igualitaria de la ciudadanía en la vida política, económica, cultural y social, en su artículo 9.2.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres transpone dos directivas europeas “2002/73/CE y 2004/113/CE” –mencionadas con anterioridad– transponiéndolas al ordenamiento jurídico español, marcando un hito en la legislación referente a la consecución de la igualdad de género. Si bien esta Ley recorre en su articulación todos los ámbitos sociales a través del principio de transversalidad, implicando a todos los poderes públicos, no es menor la importancia que otorga al ámbito del empleo privado, al establecer como obligatoria la implantación de medidas de igualdad, medidas de acción positiva y Planes de Igualdad a empresas y entidades de más de 250 personas en plantilla.

La Ley de igualdad viene a constituir un elemento importante en el proceso de integración de la transversalidad de género en la “asunción de la dimensión estructural de la discriminación de género”.

La citada Ley introduce por primera vez en la legislación laboral española el concepto de “Planes de Igualdad”. En su artículo 46.1 incorpora la siguiente definición *“Los planes de Igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”*.

RD 6/2019

El Real Decreto ha introducido importantes modificaciones a lo legislado por la ley 3/2007; algunas de las medidas son:

- Las empresas y entidades con 50 o más personas trabajadoras deberán disponer de un Plan de Igualdad.
- El plan de Igualdad es de obligada inscripción en el Registro de Planes de Igualdad de empresas de la Dirección General de Trabajo y de las autoridades laborales de las Comunidades Autónomas (artículo 46.5 LO 3/2007).
- Registro salarial de la empresa o entidad.
- Medidas para las víctimas de violencia de género.
- Modificación de sanciones.
- Modificación permiso de paternidad, concreción horaria y permiso de lactancia.

RD 901/2020

El Real Decreto tiene por objeto el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso.

Las principales modificaciones o novedades son la siguientes:

- Las empresas (o entidades) que componen un grupo de empresas (o entidades) podrán elaborar un plan único para todas o parte de las empresas (o entidades) del grupo.
- Las empresas y entidades deberán iniciar el procedimiento de negociación de sus planes de igualdad y de los diagnósticos previos mediante la constitución de la comisión negociadora, dentro del plazo máximo de los tres meses siguientes al momento en que hubiesen alcanzado las personas de plantilla que lo hacen obligatorio. Y en el plazo máximo de un año haber presentado la solicitud de registro.
- Se constituirá una comisión negociadora en la que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa o entidad y la de las personas trabajadoras. En las empresas y entidades donde no existan las representaciones legales se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa o entidad y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa o entidad.
- Cambios en el contenido mínimo como: los ámbitos personal, territorial y temporal, la auditoría salarial...
- Los planes de igualdad serán objeto de inscripción obligatoria en registro público, cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes.

RD 902/2020

El Real Decreto para las empresas y entidades que cuenten al menos con 50 personas trabajadoras para garantizar la igualdad retributiva, identificar la discriminación salarial y fomentar la transparencia.

Resumiendo lo más importante:

- Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de su representación legal en la empresa o entidad, al registro salarial de la misma. Si no existe RLPT, podrán acceder al registro, pero la información no abarcará los datos promediados respecto a las cuantías efectivas de las retribuciones que consten en el registro, sino únicamente las diferencias porcentuales que existan en las retribuciones de la empresa o entidad (promediadas de mujeres y hombres).
- El periodo temporal de referencia será con carácter general el año natural.
- Las empresas y entidades deberán contemplar, dentro del registro salarial, los datos retributivos de toda la plantilla sin excepción, incluyendo al personal directivo y a los altos cargos.
- Las personas profesionales que representen legalmente a las personas trabajadoras (RLPT) participarán en el diseño del registro salarial. Deberán ser consultadas en el plazo de los diez días anteriores a la elaboración del registro. La misma antelación se estipula cuando el registro deba modificarse debido a una alteración sustancial de su contenido.
- La finalidad de la auditoría retributiva es obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa o entidad, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia retributiva.
- Las empresas y entidades que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva. El Reglamento aclara que la auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo. El contenido de la auditoría retributiva implica la evaluación de los puestos de trabajo (tanto en relación con el sistema retributivo como con el sistema de promoción).
- Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de dichas desigualdades.
- La valoración de puestos de trabajo en los convenios colectivos pasa a considerarse otro de los ejes fundamentales dentro del principio de transparencia retributiva.

Esta ley considera la discriminación salarial como falta muy grave en materia de relaciones laborales, pudiendo conducir a la imposición de una multa de entre 6.251 y 178.500 euros.

Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Artículo 15. Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas.

1. Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente.
2. A través del Consejo de Participación de las personas LGTBI se recopilarán y difundirán las buenas prácticas realizadas por las empresas en materia de inclusión de colectivos LGTBI y de promoción y garantía de igualdad y no discriminación por razón de las causas contenidas en esta ley.

3. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN

El presente plan de igualdad está realizado y negociado por la Comisión de Igualdad del Centro Español de Solidaridad, constituida en Madrid el 2 de octubre de 2023. Está formada por:

En representación de la Fundación

- Paloma Sanz Arribas
- Mercedes Muñoz Fernández
- Jesús Modesto Herrero Pérez

En representación de las personas trabajadoras

- Fátima Rico Bazago
- Verónica Robledo Cotrina
- Yolanda Asols Vicente

Asesoría externa (experta en materia de igualdad de oportunidades y conciliación)

- Paula Mattio, de Aleph Comunicación
- Rosario Jiménez Parras, de Aleph Comunicación

4. PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de Oportunidades es un conjunto de medidas y acciones negociadas con la representación de la plantilla, y que se rige por los siguientes principios:

1. Está diseñado para todas las personas que componen la Fundación, sean mujeres, hombres u otras identidades.
2. Adopta la transversalidad de género y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres en la Fundación.
3. Tiene una naturaleza correctora y preventiva, pretendiendo así eliminar discriminaciones futuras por razón de sexo.
4. Es dinámico y está abierto a cambios y nuevas medidas en función de las necesidades detectadas durante el seguimiento.
5. Establece un compromiso de la Fundación que hará uso de los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.
6. Propicia la participación y el diálogo de todas las partes suscriptoras del plan.

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN

ÁMBITO PERSONAL:

En base a lo dispuesto en el artículo 8.2 del R.D 901/2020, el contenido del Plan de Igualdad será de general y obligado cumplimiento para todas las personas trabajadoras de la plantilla del Centro Español de Solidaridad, cualquiera que sea su modalidad contractual o cargo que ostente, así como en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicio en la fundación usuaria. Así mismo, el Plan será de aplicación a la totalidad de centros de trabajo.

ÁMBITO TERRITORIAL:

El ámbito territorial comprenderá los siguientes centros de trabajo, todos situados en Madrid:

- Centro de atención básica sociosanitaria, C/Hermanos Álvarez Quintero 3 28004 Madrid, 11 personas trabajadoras.
- Centro de atención al drogodependiente (CAID NORTE), C/ Ntra. Señora del Carmen 46 28039, 21 personas trabajadoras.
- Centro Donoso Cortés (Centro de Día Especializado/CFP Nelson/Programa Enlace), C/ Donoso Cortés 61 28015, 26 personas trabajadoras.
- Centro hospitalario de drogodependientes, C/Roncesvalles 3 28009, 31 personas trabajadoras.
- Comunidad terapéutica intrapenitenciaria M-609 KM 37 Soto del Real, 3 personas trabajadoras.
- Comunidad terapéutica patología dual, C/ Antonio López 264 28041, 11 personas trabajadoras.
- Piso de apoyo a Reinserción C/Pintor Ribera 9 28016 (Madrid) 13 personas trabajadoras.
- Sede central (Servicios generales/Centro atención ambulatoria de adultos/centro Adolescentes y familia/ centro de día de jóvenes/ programa post-adoptivo), C/ Martín de los Heros 68 28008, 33 personas trabajadoras.

ÁMBITO TEMPORAL:

Este Plan de Igualdad entrará en vigor al día siguiente de su firma, (1 de junio de 2024), manteniendo su vigencia durante un plazo de 4 años previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020. Seis meses antes de la finalización del presente Plan se procederá con el proceso de negociación del siguiente Plan de Igualdad, en base a los informes de seguimiento anuales y evaluación final del presente Plan, así como de la actualización del diagnóstico de situación.

6. EVALUACIÓN 1R DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD (I PLAN DE IGUALDAD, 2019-2023)

El 28 de septiembre de 2022 se suscribió, por parte de la representación de la entidad y de la representación sindical, el primer Plan de Igualdad con el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva entre las mujeres y los hombres que integran la plantilla del Centro Español de Solidaridad.

Como muestra de su compromiso con la igualdad y de su evolución con respecto a dicho primer plan, se recoge en el presente documento un resumen de lo que fueron los puntos fuertes y las

áreas de mejora detectadas en el anterior diagnóstico del I PLAN DE IGUALDAD DEL CENTRO ESPAÑOL DE SOLIDARIDAD (2019-2023), así como las medidas propuestas.

6.1. Resumen I Diagnóstico (2019)

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 <i>win-win</i> 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.

Ámbito de la Fundación	Áreas de mejora	Puntos Fuertes
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.
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.

Ámbito de la Fundación	Áreas de mejora	Puntos Fuertes
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 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.

6.2. Seguimiento Acciones I Plan (2019-2021)

Acción	Descripción	Estado
Nº 1	Extensión de la igualdad a la cadena de valor	Pendiente
Nº 2	RSC e Igualdad	Realizada
Nº 3	Incluir en las ofertas de trabajo el compromiso con la igualdad de oportunidades	Realizada
Nº 4	Incorporar los valores de igualdad al proceso de incorporación de nuevos empleados/as	Realizada
Nº 5	Verificación y seguimiento del protocolo de contratación externa con perspectiva de género	Realizada
Nº 6	Verificación y seguimiento del protocolo de promoción interna con perspectiva de género	Realizada
Nº 7	Sensibilizar a la plantilla de CES sobre Igualdad de Oportunidades	Realizada
Nº 8	Sensibilizar al equipo directivo de CES sobre la igualdad y la corresponsabilidad	Realizada
Nº 9	Sensibilizar a los agentes de CES no incluidos en la plantilla sobre los valores de la igualdad	Pendiente
Nº 10	Sistema de seguimiento y registro de la formación por sexo y categorías profesionales	Realizada
Nº 11	Verificación y seguimiento de los criterios de igualdad en retribución salarial	Realizada
Nº 12	Mantener la transparencia en las condiciones salariales de la plantilla	Realizada
Nº 13	Implantación política de teletrabajo/flexibilidad	Pendiente
Nº 14	Redacción de documento-guía de medidas de igualdad y conciliación	En proceso
Nº 15	Seguimiento de los derechos de conciliación	Realizada
Nº 16	Excedencia adopciones internacionales	Pendiente
Nº 17	Permiso especial	Realizada
Nº 18	Flexibilidad en la jornada laboral	Realizada
Nº 19	Acción positiva 8 de marzo "Día de la Mujer"	Realizada
Nº 20	Difusión del Protocolo para la prevención y actuación en caso de acoso	Realizada
Nº 21	Protocolo de Prevención y protección para víctimas de violencia de género	Pendiente
Nº 22	Verificación y seguimiento del protocolo ante riesgos biológicos, protocolo de actuaciones frente a agresiones, protocolo de soporte a la maternidad	Realizada
Nº 23	Difusión del Plan de Igualdad	Realizada
Nº 24	Comunicación en las fechas relevantes para la igualdad	Realizada
Nº 25	Creación de un decálogo de lenguaje no sexista	Pendiente
Nº 26	Acciones de sensibilización interna por la igualdad	Realizada
Nº 27	Creación y nombramiento de la figura del agente de igualdad	Realizada
Nº 28	Seguimiento y evaluación del plan	Realizada

7. DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres tiene como objetivo la igualdad de hecho en el acceso, participación y permanencia en todos los procesos de la institución: selección, promoción, formación, desarrollo de carrera profesional, remuneración y conciliación de la vida laboral y personal para todas las trabajadoras y trabajadores.

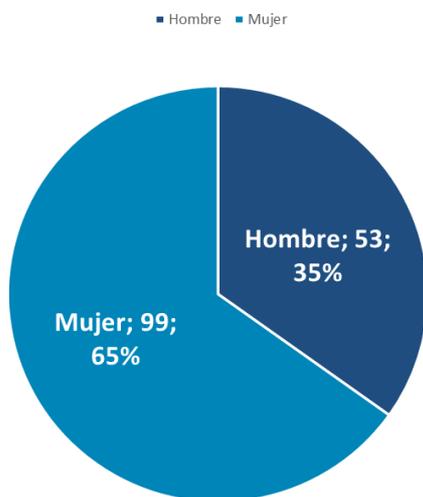
Las acciones incluidas en el presente Plan de igualdad se encuentran en relación con los resultados del diagnóstico de la situación de la Fundación en materia de igualdad de oportunidades llevado a cabo por un equipo de trabajo liderado por la persona designada por la Fundación como Responsable del Plan de Igualdad.

Hay que señalar que los resultados del diagnóstico realizado han sido puestos en conocimiento de la Dirección de la Fundación y de la Comisión de Igualdad con el objeto de promover y facilitar la participación activa en el proceso de elaboración del presente Plan de Igualdad.

El lenguaje utilizado en la realización del presente diagnóstico ha sido neutro e inclusivo. Los posibles conceptos y/o palabras de tipo no inclusivo que pueda haber en el documento forman parte de la información corporativa de la Fundación, y que, por motivos de rigurosidad, hemos mantenido sin hacer ninguna modificación. Será en el contenido del plan donde pondremos en marcha las acciones correspondientes para garantizar un uso respetuoso del lenguaje para todas las personas en la Fundación.

7.1. Datos demográficos

Sexo



El porcentaje de mujeres (65%) y hombres (35%) en la plantilla del Centro Español de Solidaridad no se ajusta a los valores de equilibrio recomendados por la ley de igualdad efectiva entre mujeres y hombres 3/2007 de 40% de personas del sexo menos representado en plantilla, pero se aproxima a conseguirlos.

Podemos identificar al Centro Español de Solidaridad como una fundación ligeramente feminizada, atendiendo al sector en el que desarrolla su actividad, no siendo una cuestión específica ni voluntaria de la fundación.

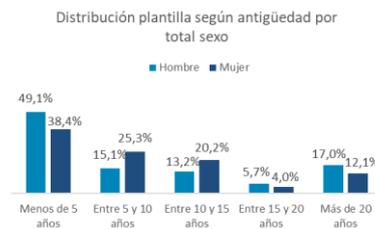
Edad



Si analizamos cómo se distribuyen las generaciones sobre el total de mujeres y hombres, vemos que el porcentaje más alto, tanto de hombres (37,7%) como de mujeres (38,4%), pertenece a la generación X. La edad media de la plantilla es de 44,57 años, 45,11 en el caso de los hombres y 44,10 en el de las mujeres.

Edad	Generaciones	Hombre	Mujer	Total
Hasta 25 años	Generación Z	1	3	4
Hasta 35 años	Generación Y	12	22	34
Hasta 47 años	Generación X	20	38	58
Hasta 57 años	Baby boomers	10	25	35
58 años o más	G. Tradicional	10	11	21
Total general		53	99	152

Antigüedad



Si analizamos cómo se distribuyen los tramos de antigüedad sobre el total de mujeres y hombres, vemos que el porcentaje más alto, tanto de hombres (49,1%) como de mujeres (38,4%), lleva trabajando en CES menos de 5 años. La antigüedad media de la plantilla es de 9,72 años, 9,69 en el caso de los hombres y 9,91 en el de las mujeres.

Antigüedad	Hombre	Mujer	Total
Menos de 5 años	26	38	64
Entre 5 y 10 años	8	25	33
Entre 10 y 15 años	7	20	27
Entre 15 y 20 años	3	4	7
Más de 20 años	9	12	21
Total general	53	99	152

Nivel de estudios



Si analizamos cómo se distribuyen los tramos de antigüedad sobre el total de mujeres y hombres, vemos que el porcentaje más alto de hombres (39,6%) tiene un nivel formativo de grado o similar, mientras que en el caso de las mujeres destacan las licenciadas (35,4%).

Nivel formativo	Hombre	Mujer	Total
ESTUDIOS PRIMARIOS		4	4
E.S.O., FP1 O SIMILAR	5	8	13
BACHILLER, FP2 O SIMILAR	6	5	11
GRADO O SIMILAR	21	19	40
LINCENCIATURA O SIMILAR	12	35	47
DIPLOMATURA	7	28	35
POSTGRADO	2	2	2
Total general	53	99	152

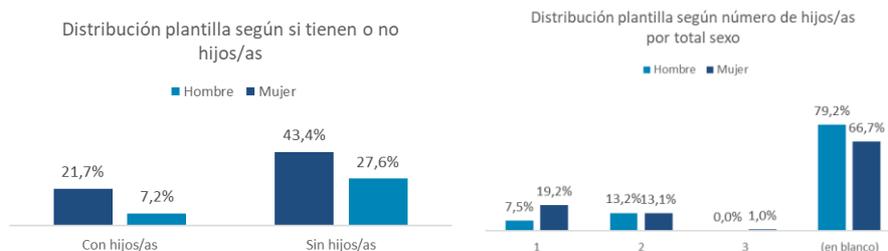
Nacionalidad



Si analizamos cómo se distribuye la plantilla sobre la nacionalidad y el total de mujeres y hombres, vemos que el porcentaje más alto, tanto de hombres (96%) como de mujeres (98,1%) tienen nacionalidad española.

Nacionalidad	Hombre	Mujer	Total
ARGENTINA	1	1	
COLOMBIA	1	1	
EEUU	1	1	
ESPAÑOLA	52	95	147
PARAGUAY	1	1	
RUMANIA	1	1	
Total general	53	99	152

Responsabilidades: Hijos/as



El 28,9% de la plantilla tiene hijos/as. Concretamente se trata del 21,7% de los hombres y el 7,2% de las mujeres.

El 7,5% de los hombres y el 19,2% de las mujeres tienen 1 hijo/a, el 13,2% de los hombres y el 13,1% de las mujeres tienen 2 hijos/as, y solamente el 1% de las mujeres tienen 3 hijos/as.

Hijos/as	Sobre n.º hijos/as			Sobre total sexo		Sobre total plantilla			
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer		
1	4	19	23	17,4%	82,6%	7,5%	19,2%	2,6%	12,5%
2	7	13	20	35,0%	65,0%	13,2%	13,1%	4,6%	8,6%
3	1	1	2	0,0%	100,0%	0,0%	1,0%	0,0%	0,7%
En blanco	42	66	108	38,9%	61,1%	79,2%	66,7%	27,6%	43,4%
Total general	53	99	152	34,9%	65,1%	100,0%	100,0%	34,9%	65,1%

	Sobre n.º hijos/as			Sobre total sexo		Sobre total plantilla			
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer		
Sin hijos/as	42	66	108	38,9%	61,1%	79,2%	66,7%	27,6%	43,4%
Con hijos/as	11	33	44	25,0%	75,0%	20,8%	33,3%	7,2%	21,7%
Total general	53	99	152	34,9%	65,1%	100,0%	100,0%	34,9%	65,1%

Edad hijos/as	Hombre	Mujer	Total
De 0 a 12 años	13	34	47
Menores de 18 años	2	1	3
Total general	15	35	50

7.2. Distribución del Centro Español de Solidaridad

Distribución por departamento

Departamento				Sobre tramo		Sobre total sexo		Sobre total plantilla	
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Adolescentes y Familias	2	1	3	66,7%	33,3%	3,8%	1,0%	1,3%	0,7%
C. Día Terapéutico Adolescentes y Familias	1	2	3	33,3%	66,7%	1,9%	2,0%	0,7%	1,3%
CAA	3	6	9	33,3%	66,7%	5,7%	6,1%	2,0%	3,9%
CABS	6	8	14	42,9%	57,1%	11,3%	8,1%	3,9%	5,3%
CAID Norte	4	17	21	19,0%	81,0%	7,5%	17,2%	2,6%	11,2%
Centro Apoyo Reinserción	3	9	12	25,0%	75,0%	5,7%	9,1%	2,0%	5,9%
Centro Día Especializado	4	8	12	33,3%	66,7%	7,5%	8,1%	2,6%	5,3%
CFP Nelson	11	5	16	68,8%	31,3%	20,8%	5,1%	7,2%	3,3%
CHTD	6	24	30	20,0%	80,0%	11,3%	24,2%	3,9%	15,8%
Común. Terap. Patog. DUAL	3	7	10	30,0%	70,0%	5,7%	7,1%	2,0%	4,6%
CT Intrapenitenciaria SOTO	3		3	100,0%	0,0%	5,7%	0,0%	2,0%	0,0%
Enlace	1	1	2	50,0%	50,0%	1,9%	1,0%	0,7%	0,7%
Proyectos		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	1,0%	0,0%	0,7%
Serv. Gener. Martín Heros	6	9	15	40,0%	60,0%	11,3%	9,1%	3,9%	5,9%
Ugena		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	1,0%	0,0%	0,7%
Total general	53	99	152	34,9%	65,1%	100,0%	100,0%	34,9%	65,1%

Es necesario tener en cuenta que algunas personas trabajadoras se encuentran trabajando en diferentes departamentos de manera simultánea. Es por esa razón que los datos que se observan en la tabla podrían mostrar a estas personas duplicadas. Por este motivo, se ha considerado relevante incluir otra tabla a continuación, teniendo en cuenta lo expuesto, aunque los datos del total general no cuadren con los datos en plantilla que se han observado en el resto del diagnóstico.

Departamento				Sobre tramo		Sobre total sexo		Sobre total plantilla	
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Adolescentes y Familias	2	2	4	50,0%	50,0%	3,9%	2,0%	1,3%	1,3%
C. Día Terapéutico Adolescentes y Jóvenes con Adicciones	1	3	4	25,0%	75,0%	2,0%	3,0%	0,7%	2,0%
Centro Atención Ambulatoria	3	6	9	33,3%	66,7%	5,9%	6,0%	2,0%	3,9%
Centro Atención Básica Sociosanitaria (CABS)	6	6	12	50,0%	50,0%	11,8%	6,0%	3,9%	3,9%
Centro Atención Integral Al Drogodependiente (CAID)	3	15	18	16,7%	83,3%	5,9%	15,0%	2,0%	9,9%
Centro Apoyo Reinserción	2	11	13	15,4%	84,6%	3,9%	11,0%	1,3%	7,2%
Centro Día Especializado	6	7	13	46,2%	53,8%	11,8%	7,0%	3,9%	4,6%
Cfp Nelson	8	4	12	66,7%	33,3%	15,7%	4,0%	5,3%	2,6%
Centro Hospitalario Tratamiento Drogodependiente (CHTD)	7	23	30	23,3%	76,7%	13,7%	23,0%	4,6%	15,1%
Comunidad Terapéutica Patología Dual (CTPD)	3	10	12	25,0%	83,3%	5,9%	10,0%	2,0%	6,6%
CT Intrapenitenciaria SOTO	2	1	3	66,7%	33,3%	3,9%	1,0%	1,3%	0,7%
Enlace	0	2	2	0,0%	100,0%	0,0%	2,0%	0,0%	1,3%
Proyectos	0	2	2	0,0%	100,0%	0,0%	2,0%	0,0%	1,3%
Serv. Gener. Martín Heros	6	6	12	50,0%	50,0%	11,8%	6,0%	3,9%	3,9%
Programa Postadopción	2	1	3	66,7%	33,3%	3,9%	1,0%	1,3%	0,7%
Ugena	1	2	3	33,3%	66,7%	2,0%	2,0%	0,7%	1,3%
Total general	51	100	152	33,6%	65,8%	100,0%	100,0%	33,6%	65,8%

De los datos que observamos en la tabla, los departamentos de “Adolescentes y Familias”, “Centro de Atención Básica Sociosanitaria (CABS)”, “Centro de Día Especializado” y “Serv. Generales Martín Heros” se encontrarían dentro de los valores de equilibrio entre mujeres y hombres. Por otro lado, también encontramos diversos departamentos que se encuentran próximos a alcanzar dicha equidad.

Distribución por puesto/categoría

Puesto/categoría	Sobre tramo			Sobre total sexo		Sobre total plantilla			
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer		
Administración	2	2	4	50,0%	50,0%	3,8%	2,0%	1,3%	1,3%
Enfermería	5	14	19	26,3%	73,7%	9,4%	14,1%	3,3%	9,2%
Auxiliar de Limpieza	1	4	5	20,0%	80,0%	1,9%	4,0%	0,7%	2,6%
Auxiliar de Cocina		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	1,0%	0,0%	0,7%
Auxiliar Enfermería	3	8	11	27,3%	72,7%	5,7%	8,1%	2,0%	5,3%
Monitor/a	1	3	4	25,0%	75,0%	1,9%	3,0%	0,7%	2,0%
Educador/a Social	6	16	22	27,3%	72,7%	11,3%	16,2%	3,9%	10,5%
Médico/a	3	9	12	25,0%	75,0%	5,7%	9,1%	2,0%	5,9%
Integrador/a		2	2	0,0%	100,0%	0,0%	2,0%	0,0%	1,3%
Orientador/a		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	1,0%	0,0%	0,7%
Gerencia	1		1	100,0%	0,0%	1,9%	0,0%	0,7%	0,0%
Profesor/a	11	3	14	78,6%	21,4%	20,8%	3,0%	7,2%	2,0%
Psicólogo/a Sanitario	6	12	18	33,3%	66,7%	11,3%	12,1%	3,9%	7,9%
Psicólogo/a Clínico	1	5	6	16,7%	83,3%	1,9%	5,1%	0,7%	3,3%

Puesto/categoría	Sobre tramo			Sobre total sexo		Sobre total plantilla			
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer		
Psiquiatra		3	3	0,0%	100,0%	0,0%	3,0%	0,0%	2,0%
Gestor/a Financiero		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	1,0%	0,0%	0,7%
Técnico/a RR.HH.	2		2	100,0%	0,0%	3,8%	0,0%	1,3%	0,0%
Trabajador/a Social	1	4	5	20,0%	80,0%	1,9%	4,0%	0,7%	2,6%
Terapeuta	4	2	6	66,7%	33,3%	7,5%	2,0%	2,6%	1,3%
Técnico/a de Proyectos		2	2	0,0%	100,0%	0,0%	2,0%	0,0%	1,3%
Responsable MKT y comunicación		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	1,0%	0,0%	0,7%
Dirección General		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	1,0%	0,0%	0,7%
Terapeuta ocupacional	2	2	4	50,0%	50,0%	3,8%	2,0%	1,3%	1,3%
Dirección RR.HH.		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	1,0%	0,0%	0,7%
Director/a		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	1,0%	0,0%	0,7%
Logística	2		2	100,0%	0,0%	3,8%	0,0%	1,3%	0,0%
Responsable Sistemas	1		1	100,0%	0,0%	1,9%	0,0%	0,7%	0,0%
Cuidador/a auxiliar	1	1	2	50,0%	50,0%	1,9%	1,0%	0,7%	0,7%
Total general	53	99	152	34,9%	65,1%	100,0%	100,0%	34,9%	65,1%

Como se puede observar, aunque la mayoría de los puestos están ocupados tanto por mujeres como por hombres, debido al peso relativo de las mujeres en plantilla es esperable que la proporción de mujeres en la mayoría de las ocupaciones sea mayor que la de hombres. En este sentido, observamos un mayor número de posiciones feminizadas, aunque también encontramos algunas otras que se encuentran masculinizadas.

Por otro lado, cabe destacar que los puestos de administración, terapeuta ocupacional y/o cuidador/a auxiliar se encuentran en los valores de equilibrio entre mujeres y hombres. Asimismo, el puesto de terapeuta, aunque no presenta equilibrio, está más próximo a alcanzar los valores de equidad.

Equiparación Clasificación y Puestos de Igual Valor CES

ESCALA	POSICIÓN	GRUPO 01	GRUPO 02	GRUPO 03	GRUPO 04	Total general
ESCALA 01	AUX. ADMINISTRATIVO	1	1	2		4
ESCALA 03	GESTOR FINANCIERO	1				1
ESCALA 04	ENFERMERIA	1	18			19
ESCALA 05	AYUDANTE LOGISTICA				1	1
ESCALA 06	MÉDICO	13				13
ESCALA 07	PSIQUIATRA	5				5
ESCALA 08	PSICOLOGO/A SANITARIA -TERAPEUTA	27				27
ESCALA 09	PSICOLOGO/A CLINICO/A	7				7
ESCALA 10	T. PROYECTOS	1				1
ESCALA 11	TRABAJADOR/A SOCIAL	1	3			4
ESCALA 12	TÉCNICO LIBERTAD VIGILADA	1	1			2
ESCALA 13	EDUCADOR/A		23			23
ESCALA 14	INTEGRADOR SOCIAL- MONITOR/A		2			2
ESCALA 15	CUIDADOR/A AUXILIAR			11		11
ESCALA 16	AUX. ENFERMERIA			14		14
ESCALA 17	TERAPEUTA OCUPACIONAL	1	3			4
ESCALA 18	ORIENTADOR/A	2				2
ESCALA 21	PROFESOR/A	14				14
ESCALA 22	ADMIN-RESP. COMPRAS. VOLUNTARIADO	1				1
ESCALA 23	TEC. SUP. INFORMÁTICA	1				1
ESCALA 24	TÉCNICO RRHH	2				2
ESCALA 25	DIRECTORA	2				2
ESCALA 26	GERENTE	1				1
ESCALA 29	LIMPIEZA				5	5
ESCALA 30	AYDTE. COCINA				3	3
Total general		82	51	27	9	169

7.3. Condiciones de trabajo y conciliación

Condiciones de trabajo

Las condiciones laborales son las establecidas en los diferentes convenios colectivos de aplicación y en el Manual de Acogida de las personas trabajadoras.

Por otro lado, la mayoría de los contratos a tiempo parcial son o bien por turnos de fin de semana o bien que así lo exige el servicio, excepto por reducción de jornada por cuidado de hijos/as, donde hay 4 mujeres y 1 hombre.

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Para las medidas sobre esta temática, el CES aplica los diferentes convenios colectivos de aplicación y flexibilidad informal, puesto que se carece de criterios escritos.

En el manual de acogida que se entrega a la plantilla de reciente incorporación se recogen la información relativa a las vacaciones (más información en el procedimiento de gestión de vacaciones), días de asuntos propios, permisos retribuidos, permisos especiales retribuidos y bajas.

Por otro lado, existe cierta flexibilidad informal y tratamiento personal de las urgencias familiares por parte del equipo directivo. Se escuchan las necesidades planteadas por parte de las personas trabajadoras, se recogen las propuestas y se analiza si se concede o no, según las razones expuestas. Cabe destacar que la mayoría de las solicitudes están concedidas.

A lo largo del año, los permisos que se van solicitando por conciliación se recogen por motivo y desagregados por sexo.

No se cuenta con un protocolo de desconexión digital.

Permiso especial Retribuido (PLAN DE IGUALDAD, Acción 17):

Este permiso queda regulado en base a los criterios que se detallan a continuación.

Se podrá solicitar por las siguientes situaciones:

- Madres y padres que tengan que asistir a tutorías del menor
- Acompañamiento en la asistencia médica a los Servicios Públicos de Salud, Servicios Sociales (grado de dependencia, grado de discapacidad e incapacidades laborales exclusivamente) hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad de familiar con discapacidad, edad, accidente o enfermedad que no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida, siempre y cuando no se haya solicitado reducción de jornada por esta misma circunstancia"

El permiso se concederá atendiendo a los siguientes requisitos:

- Tiempo mínimo necesario y con un máximo de 1 jornada dependiendo de la naturaleza del permiso.
- Se concederá exclusivamente 1 al año.
- Se presentará justificante.
- El Director/a deberá dar su aprobación siempre y cuando el servicio quede cubierto.

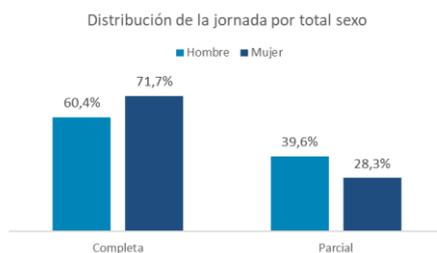
Contratación

Tipo de contrato	Sobre tramo			Sobre total sexo		Sobre total plantilla			
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer		
D. Dt. Tc. Interinidad	1		1	100,0%	0,0%	1,9%	0,0%	0,7%	0,0%
Duración Determinada Tiempo Completo Interinidad	1		1	100,0%	0,0%	1,9%	0,0%	0,7%	0,0%
Indef. T.C. Ordinario	13	15	28	46,4%	53,6%	24,5%	15,2%	8,6%	9,9%
Indef. Tc Conversión Sin Bonificación	2		2	100,0%	0,0%	3,8%	0,0%	1,3%	0,0%
Indefinido Fijo Discontinuo Ordinario	1	1	2	50,0%	50,0%	1,9%	1,0%	0,7%	0,7%
Indefinido T. Completo Conversión No Bonificado	2	3	5	40,0%	60,0%	3,8%	3,0%	1,3%	2,0%
Indefinido T. Parcial Conversión No Bonificado	4	4	8	50,0%	50,0%	7,5%	4,0%	2,6%	2,6%
Indefinido Tiempo Completo Ordinario	4	9	13	30,8%	69,2%	7,5%	9,1%	2,6%	5,9%
Indefinido Tiempo Parcial Ordinario	5	4	9	55,6%	44,4%	9,4%	4,0%	3,3%	2,6%
Indf. Tc. Conv. No Bonif. C.E.E.		1	1	0,0%	100,0%	0,0%	1,0%	0,0%	0,7%
Indf. Tc. Conver. No Bonif.	7	42	49	14,3%	85,7%	13,2%	42,4%	4,6%	27,6%
Indf. Tp. Ordinario	5	5	10	50,0%	50,0%	9,4%	5,1%	3,3%	3,3%
Indf. Tp. Conver. No Bonif.	5	13	18	27,8%	72,2%	9,4%	13,1%	3,3%	8,6%
Temporal T. Completo Sustitución	2	1	3	66,7%	33,3%	3,8%	1,0%	1,3%	0,7%
Temporal T. Parcial Sustitución	1	1	2	50,0%	50,0%	1,9%	1,0%	0,7%	0,7%
Total general	53	99	152	34,9%	65,1%	100,0%	100,0%	34,9%	65,1%

Como se puede observar, los diferentes tipos de contratación presentan valores de equilibrio entre mujeres y hombres, excepto en el caso del contrato indefinido a tiempo completo y a tiempo parcial por conversión sin bonificación, siendo un tipo de contratación que poseen las trabajadoras en mayor medida.

Por otro lado, observamos cómo, mientras que los hombres tienen un contrato a tiempo completo ordinario en mayor medida, el mayor número de mujeres tiene esta contratación, pero tratándose de un contrato de conversión no bonificado.

Jornada



Si analizamos cómo se distribuyen las incorporaciones según el año y el total del sexo, vemos que el mayor porcentaje de hombres, con un 55,2% se incorporó durante el año 2022, mientras que las mujeres lo hicieron en mayor medida, con un 35,7%, durante el año 2021.

Tipo de jornada	Hombre	Mujer	Total
Completa	32	71	103
Parcial	21	28	49
Total general	53	99	152

Permisos retribuidos/flexibilidad 2019-2022



Si analizamos cómo se distribuyen las bajas definitivas según el año y el total del sexo, vemos que el fin del contrato temporal ha sido la causa que ha motivado mayor número de bajas, tanto en el caso de los hombres (56,9%) como en el de las mujeres (38,1%) de los últimos cuatro años.

Permisos de conciliación	Hombre	Mujer	Total
Permiso conciliación	5	12	17
Permiso especial		1	1
Flexibilidad/Teletrabajo	1	24	25
Total general	6	37	43

Durante el año 2022 se concedieron un total de 17 permisos por conciliación; todos ellos motivados por conciliación familiar, excepto un caso que se utilizó para realizar gestiones bancarias. 12 de estos permisos fueron solicitados por mujeres y 5 por hombres.

La flexibilidad se estableció de manera que se ofreció un cambio de turno entre compañeros/as, cambio de horario en la entrada y salida o bien modificar el horario de trabajo durante determinados días.

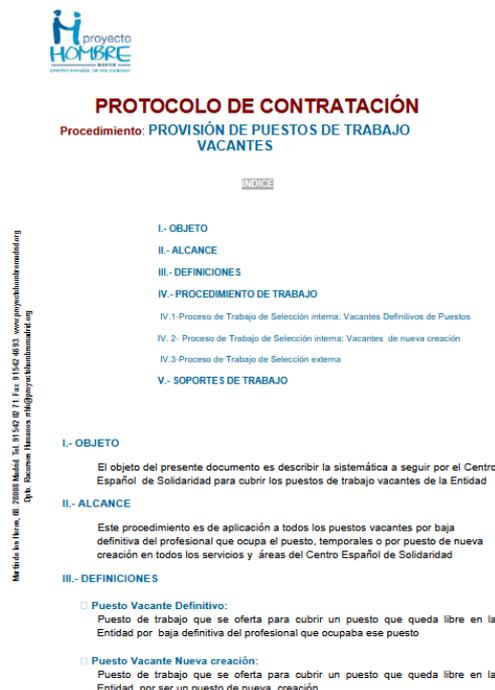
Excedencias 2022

Durante el 2022, 2 hombres y 5 mujeres han solicitado excedencias en CES. Excepto en el caso de una mujer que la solicitó por cuidado de un/a menor, el resto fueron excedencias voluntarias.

7.4. Selección y contratación

CES cuenta con un procedimiento interno y basado en criterios objetivos de selección y contratación.

En dicho procedimiento se establece lo siguiente: “Cumpliendo con el compromiso de CES con la igualdad, en todos los procesos de contratación y en igualdad de condiciones de las candidaturas se tendrá en cuenta en su valoración el sexo menos representado con el propósito de garantizar los porcentajes establecidos por la Ley.”



PROTOCOLO DE CONTRATACIÓN
Procedimiento: PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO VACANTES

INDICE

- I.- OBJETO
- II.- ALCANCE
- III.- DEFINICIONES
- IV.- PROCEDIMIENTO DE TRABAJO
 - IV.1- Proceso de Trabajo de Selección interna: Vacantes Definitivos de Puestos
 - IV.2- Proceso de Trabajo de Selección interna: Vacantes de nueva creación
 - IV.3- Proceso de Trabajo de Selección externa
- V.- SOPORTES DE TRABAJO

I.- OBJETO
El objeto del presente documento es describir la sistemática a seguir por el Centro Español de Solidaridad para cubrir los puestos de trabajo vacantes de la Entidad

II.- ALCANCE
Este procedimiento es de aplicación a todos los puestos vacantes por baja definitiva del profesional que ocupa el puesto, temporales o por puesto de nueva creación en todos los servicios y áreas del Centro Español de Solidaridad

III.- DEFINICIONES

- Puesto Vacante Definitivo:**
Puesto de trabajo que se oferta para cubrir un puesto que queda libre en la Entidad por baja definitiva del profesional que ocupaba ese puesto
- Puesto Vacante Nueva creación:**
Puesto de trabajo que se oferta para cubrir un puesto que queda libre en la Entidad por ser un puesto de nueva creación

El procedimiento de selección que se establece es el siguiente:

Proceso de Trabajo Selección interna: Vacantes Definitivas de Puestos

1. El Director/a del Servicio cuando el puesto sea definitivo enviará a RR.HH. vía email “La Solicitud de Puesto”. Previamente a cumplimentar la solicitud, revisará la descripción del puesto con sus criterios de selección:
 - Formación
 - Experiencia específica en el puesto vacante
 - Competencias técnicas, actitudes y aptitudes
2. El/la Responsable de RR.HH.:
 - a) Recibir y revisar la solicitud de puesto (que la descripción del puesto sea correcta) y se inicia el Proceso de Selección interna, que a continuación se describe
 - b) Comunicar al Comité de empresa el puesto vacante
 - c) Preparar “La Oferta del Puesto Vacante” y “Hoja de Solicitud”
 - d) Difundir a todos los Servicios de la Entidad la oferta de puesto a través del correo electrónico de los servicios, de los Directores/as, tablones de anuncios de los servicios y las reuniones de equipo
 - e) Recibir, valorar y organizar las candidaturas recibidas para enviar al Director/a del servicio.

Los candidatos preseleccionados deberán cumplir al menos los siguientes criterios:

- Tener una antigüedad dentro de la Entidad de al menos 6 meses
 - Cumplir con los criterios exigibles: formación, experiencia, competencias técnicas, actitudes y aptitudes requeridas para el puesto del trabajo.
3. El/la Responsable de RR.HH. y el Director/a del servicio conjuntamente valorarán las candidaturas preseleccionadas y seleccionarán al candidato final atendiendo al Cumplimiento de los requisitos según solicitud del puesto (ANEXO I) (idoneidad del puesto). Se establece el siguiente baremo de porcentajes para la valoración de candidatos/as:

Experiencia requerida para el puesto	15%
Otra formación y experiencia específica valorable	15%
Actitudes y Aptitudes solicitadas en la solicitud del puesto	30%
Conciliación familiar	15%
Antigüedad en la Entidad	15%
Mejora de turno (nocturno, fin de semana)	10%

Emitir informe con el candidato seleccionado, enviar al comité de empresa.

4. El/la Responsable de RR.HH.:

Si el Servicio depende de una Administración Pública, emitirá para su aprobación a la administración u organismo correspondiente la propuesta de incorporación del profesional junto a todos aquellos documentos requeridos para la verificación de los criterios preestablecidos. Si no presenta negativa, continua el procedimiento. Si presentara alguna oposición se reunirán de nuevo el/la Responsable de RR.HH. y el Director.
5. El/la Responsable de RR.HH.: Comunicación y oferta al candidato/a final
6. El/la Responsable de RR.HH.: Comunicación de no aceptación al resto de candidaturas presentadas

Una vez superada esta primera fase de selección, tras la incorporación, las nuevas incorporaciones reciben la siguiente información:

Estimado/a compañero/a:

Como es costumbre, adjunto enviamos el recibo de nómina correspondiente al pasado mes de **Octubre 2023**.

Para cualquier aclaración adicional, como siempre, sobre este tema o el que quieras plantearnos, estamos a tu disposición en el correo electrónico habitual de RRHH rrhh@proyectohombremadrid.org

Recuerda que el correo desde el que se hace este envío de nómina, **no admite respuesta**. Por ello, cualquier duda debes plantearla en el correo RRHH mencionado o bien por teléfono.

En el siguiente enlace ponemos a tu disposición toda la documentación útil, relativa a los protocolos de actuación interna, manuales informativos y demás procedimientos internos y legales que regulan nuestra actividad profesional en CES y que podrás consultar cómodamente desde cualquier dispositivo, sencillamente logándote con tu correo electrónico profesional, que te han facilitado:

<https://drive.google.com/drive/folders/1WdhGYWC27yUnBXpX4vZh7WZx4m3alyOI?usp=sharing>

- 1) Normativa Laboral y Convenios Colectivos
- 2) Normativa y formación en PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES
- 3) Plan de Igualdad.
- 4) Prevención RRL: manuales de puestos protocolos y contacto Mutua Accidentes.
- 5) Protocolo de Contratación.
- 6) Protocolo de Maternidad y Lactancia.
- 7) Procedimientos de coberturas horas extras.
- 8) Manual de Acogida.
- 9) Procedimiento de gestión de vacaciones.

Un afectuoso saludo

<<https://drive.google.com/drive/folders/1WdhGYWC27yUnBXpX4vZh7WZx4m3alyOI?usp=sharing>>
<https://drive.google.com/drive/folders/1WdhGYWC27yUnBXpX4vZh7WZx4m3alyOI?usp=sharing>

- 1) Normativa Laboral y Convenios Colectivos
- 2) Formación e información sobre normativa en PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES
- 3) Plan de Igualdad.
- 4) Prevención RRL: manuales de puestos ,protocolos y contacto MUTUA Accidentes.
- 5) Protocolo de Contratación.
- 6) Protocolo de Maternidad y Lactancia.
- 7) Procedimientos de coberturas horas extras.
- 8) Manual de Acogida.
- 9) Procedimiento de gestión de vacaciones.

En este espacio iremos colgando toda la información que se vaya generando y que sea de interés para todos los trabajadores. Deberás acceder pinchando en él y logándote con la contraseña de tu cuenta de correo electrónico profesional que te hemos facilitado. Te recuerdo que a través del correo electrónico de Proyecto Hombre Madrid, recibirás todas las comunicaciones internas que se vayan generando.

Para cualquier duda o aclaración adicional nos puedes localizar en el correo electrónico del departamento rrhh@proyectohombremadrid.org, en el teléfono 91.545.02.71 y/o fax 91.542.46.93.

Estimada/o xxxxxxxxxxx:

Transcurridos ya unas semanas desde la fecha de tu incorporación a la entidad, desde el Departamento de RRHH y en nombre de Centro Español de Solidaridad Proyecto Hombre Madrid, queremos darte la bienvenida a nuestra organización, que a partir de ahora ya es la tuya.

Deseamos sinceramente que la relación profesional que comenzamos sea positiva, fructífera y provechosa en todas sus dimensiones. Queremos que sepas, que en este departamento estamos a disposición de todos los miembros de esta organización para facilitarles el desempeño del trabajo en su día a día habitual. Por ello a partir de este momento también nos ponemos a tu disposición para acompañarte, ayudarte y para cualquier cosa que esté dentro de nuestro ámbito de actuación.

Nuestro propósito no es otro que el de mejorar el trabajo diario, ofreciendo a todos los integrantes de CES nuestra máxima colaboración y apoyo para tratar de hacer las cosas lo mejor posible, siempre con el objetivo final que esta organización preste el mejor de los servicios en todos sus centros, a todos sus pacientes.

Como sabrás, somos una entidad social, con vocación de ayuda a las personas que lo requieren y lo necesitan. Esta premisa la tenemos muy presente en nuestro departamento, lo que hace que nuestra implicación sea total con todos los miembros de CES. Creemos en la excelencia profesional y para ello debemos trabajar unidos desde la humildad, el esfuerzo diario y la perseverancia. Somos un equipo que actúa con las mismas motivaciones y siempre respetando las diferentes sensibilidades de sus colaboradores. Por ello te pedimos que ante cualquier cosa que consideres que debemos mejorar, no dudes en comunicárnosla, para que entre todos, consigamos hacer de CES Proyecto Hombre Madrid una entidad de referencia, en el más amplio sentido.

La transparencia es otra de las cualidades que caracterizan a esta entidad. En este sentido, queremos facilitarte el acceso a toda la información disponible actualmente y que puedas precisar, relativa a los protocolos de funcionamiento interno, para que desde este momento te sientas integrado/a en la organización, con la mayor información posible de la entidad y de este modo, al tanto de todos los procedimientos que regulan nuestra actividad.

Así pues, ponemos a tu disposición el siguiente enlace en el que podrás acceder a los siguientes documentos internos:

Nota de la RLTP: Se observa que en los últimos 3 años se han venido contratando más hombres que mujeres en la entidad. Deseamos dejar constancia de que se debe priorizar la selección del mejor talento/excelencia para cada ocupación ofertada. Solamente en caso de que obtengan la misma puntuación varias/os candidatas/os, consideramos que se debe primar la contratación del sexo femenino. Esto responde a la esencia de la creación de los planes de igualdad y a primar

el fomento del empleo en el sexo con mayores tasas de desempleo de nuestro país, muy superior al del sexo masculino.

Incorporaciones 2019-2022



Si analizamos cómo se distribuyen las incorporaciones según el año y el total del sexo, vemos que el mayor porcentaje de hombres (29,9%) se incorporó durante el año 2021, mientras que las mujeres lo hicieron en mayor medida (40%) durante el año 2019.

Incorporaciones	Hombre	Mujer	Total
2019	14	38	52
2020	17	15	32
2021	20	21	41
2022	16	21	37
Total general	67	95	162

Bajas definitivas 2019-2022



Si analizamos cómo se distribuyen las bajas definitivas según el año y el total del sexo, vemos que en 2021 se dieron el 33,3% de las bajas de los hombres, mientras que en el 2019 se dieron el 38,6% de las de las mujeres de los últimos cuatro años.

Bajas definitivas	Hombre	Mujer	Total
2019	14	44	58
2020	6	26	32
2021	17	22	39
2022	14	22	36
Total general	51	114	165



Si observamos cada año el motivo por el que se causaron bajas definitivas según el año y el total del sexo, vemos que el fin de contrato ha sido el motivo por el que se han causado el mayor número de bajas, tanto en el caso de los hombres (58,3%) como en el de las mujeres (57,1%).

Motivo bajas definitivas	Hombre	Mujer	Total
Despido/ no superado periodo de prueba	1	2	3
Baja voluntaria	4	7	11
Fin de contrato	7	12	19
Total general	12	21	33

7.5. Promoción

Las promociones se deciden desde el Consejo de Dirección, estableciendo los criterios de las mismas.

En el procedimiento de selección escrito anteriormente, se establece un punto específico que recoge el Proceso de Trabajo de selección interna en caso de vacantes de nueva creación.

1. El Director/a del Servicio con el/la Responsable de RR.HH. y los técnicos del Proyecto redactarán y revisarán la descripción del puesto, y cumplimentarán “La Solicitud de Puesto” con sus criterios de selección:
 - Experiencia específica en el puesto vacante
 - Formación
 - Competencias técnicas, actitudes y aptitudes
2. El/la Responsable de RR.HH.:
 - a) Comunicar al Comité de empresa el puesto vacante
 - b) Preparar “La Oferta del Puesto Vacante” y “Hoja de Solicitud”
 - c) Difundir a todos los Servicios de la Entidad la oferta de puesto a través del correo electrónico de los servicios, de los Directores/as, tablones de anuncios de los servicios y las reuniones de equipo
 - d) Recibir, valorar y organizar las candidaturas recibidas para enviar al Director/a del servicio. *Los candidatos preseleccionados deberán cumplir al menos los siguientes criterios:*
 - *Tener una antigüedad dentro de la Entidad de al menos 6 meses*
 - *Cumplir con los criterios exigibles: formación, experiencia, competencias técnicas, actitudes y aptitudes requeridas para el puesto del trabajo*
3. El/la Responsable de RR.HH., el Director/a del servicio y el Director/a General de CES conjuntamente valorarán las candidaturas preseleccionadas y seleccionarán al candidato final atendiendo al Cumplimiento de los requisitos según solicitud del puesto (*ANEXO I*) (idoneidad del puesto). Se establece el siguiente baremo de porcentajes para la valoración de candidatos/as:

Experiencia requerida para el puesto	15%
Otra formación y experiencia específica valorable	15%
Actitudes y Aptitudes solicitadas en la solicitud del puesto	30%
Conciliación familiar	15%
Antigüedad en la Entidad	15%
Mejora de turno (nocturno, fin de semana)	10%

4. El/la Responsable de RR.HH.: Si el Servicio depende de una Administración Pública, emitirá para su aprobación a la administración u organismo correspondiente la propuesta de incorporación del profesional junto a todos aquellos documentos requeridos para la verificación de los criterios preestablecidos. Si no presenta negativa, continua el procedimiento. Si presentara alguna oposición se reunirán de nuevo el/la Responsable de RR.HH. y el Director/a del servicio y el Director/a General de CES
5. El/la Responsable de RR.HH.: Comunicación y oferta al candidato/a final
6. El/la Responsable de RR.HH.: Comunicación de no aceptación al resto de candidaturas presentadas.



ANEXO 2

PROCESO DE SELECCIÓN INTERNO OFERTA DE PUESTO VACANTE EN CES PH MADRID

- 1- REFERENTE AL PUESTO:
Puesto:
Tipo de puesto:
Centro/Área:
Dirección:
- 2- FUNCIONES:
- 3- REQUISITOS:
Titulación:
Experiencia en el puesto:
Otra formación o experiencia específica valorable:
Competencias:
- 4- HORARIO:
- 5- JORNADA:
- 6- RETRIBUCIÓN BRUTA ANUAL:
- 7- PROCEDIMIENTO:
Recepción de solicitudes: rh@proyectohombremadrid.org
Fecha de recepción de solicitudes:
Incorporación:

Madrid, los lunes, 05. 2020 Madrid, Tel. 91 542 02 71 Fax. 91 542 06 00. www.proyectohombremadrid.org
 C/I. Neomuro 1140000. rh@proyectohombremadrid.org



ANEXO 3

MODELO DE SOLICITUD

Rellenad todos los campos y enviar por correo electrónico a rh@proyectohombremadrid.org, acompañado de un cv actualizado

1. PUESTO AL QUE APLICA
2. DATOS PERSONALES
NOMBRE Y APELLIDOS
TELÉFONO DE CONTACTO
3. PUESTO Y CENTRO ACTUAL
4. JORNADA LABORAL ACTUAL Y HORARIO
5. FORMACIÓN (Titulación y cursos más importante relativo al puesto)
6. EXPERIENCIA EN LA ENTIDAD (por orden cronológico empezando por el puesto actual)
7. EXPERIENCIA FUERA DE LA ENTIDAD (relativa al puesto al que opta, por orden cronológico empezando por el último puesto ocupado)
8. OBSERVACIONES (opcional)

Madrid, los lunes, 05. 2020 Madrid, Tel. 91 542 02 71 Fax. 91 542 06 00. www.proyectohombremadrid.org
 C/I. Neomuro 1140000. rh@proyectohombremadrid.org

Promociones 2019-2022



Si analizamos cómo se distribuyen las promociones según el año y el total del sexo, vemos que en 2019 se concentran las promociones de las mujeres en mayor medida, mientras que, en el caso de los hombres, tuvieron lugar en igual medida tanto en el 2019 como en el 2022, en un 33,3% respectivamente.

Promociones	Hombre	Mujer	Total
2019	3	11	14
2020	1	7	8
2021	2	8	10
2022	3	2	5
Total general	9	28	37

El puesto sigue siendo el mismo en titulación, puesto que en los diferentes centros hay turnos distintos (nocturnidad, fines de semana, tardes...). Generalmente, si se ofrece un puesto de mañana van a acceder aquellas personas que, aun teniendo el mismo puesto, quisieran cambiar el turno, por ejemplo.

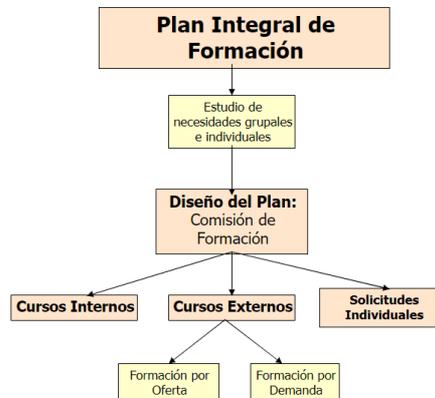
Lo que se modifica principalmente a través de las promociones son las condiciones de trabajo, especialmente las relativas al turno y horario.

Por otro lado, cada puesto tendrá unos requerimientos específicos, dependiendo del centro. Aunque es cierto que tienen unas condiciones básicas generales en todos los puestos, hay otras funciones que son muy específicas dependiendo de cada centro, ya que cada centro es muy singular.

Puesto inicio y final	Puesto inicio y final	Mujeres	Hombres
EDUCADOR	EDUCADOR	1	
MÉDICO	MÉDICO	1	
EDUCADOR	EDUCADOR		1
MONITOR	MONITOR		1
MONITOR	MONITOR		1

7.6. Formación y desarrollo

El diagrama del Plan Integral de Formación es el siguiente:



Por otro lado, cabe destacar que se realiza una detección de necesidades formativas previa.

Código	S-FPNº_01	Formación Profesionales: Detección de Necesidades y Propuesta de acciones Formativas				
Revisión	01					
Fecha						
Año: _____ Centro: _____						
Director: _____ Fecha Entrega: _____						
Orden prioridad	NECESIDAD	Objetivos	PROPIEDAD			
			Contenidos	Nº horas	DESTINATARIOS Perfil profesional	Formador

El Plan Integral de Formación anual del periodo de 2022 fue el siguiente:

Código	S-FPNº_02	Formación Profesionales: PLAN INTEGRAL DE FORMACIÓN			
Revisión	01				
Fecha					
Año: 2022					
Rs de RRHH	Paloma Sanz	Fecha cerrada	Diciembre 2022		
CENTRO	CENTRO ESPAÑOL DE SOLIDARIDAD				
CURSO	DESTINATARIOS	FECHAS	HORAS	FORMADORES	Centro: Lugar de desarrollo
1. Suicidio y conductas autolíticas	CAA, Centro día especializado			Paloma Santiago Alejandro Rocamora	
2. Detección, valoración e intervención en negligencia y abuso sexual en infancia, adolescencia	Adolescentes y familias, Centro Día Especializado, CENTRO DIA TERAPÉUTICO				
3. Realizar charlas informativas ONLINE de aforo superior a 50 personas	Adolescentes y familias	Noviembre		Jesús Urbina	
4. PSICOFARMACOLOGÍA	REINSERCIÓN	Octubre		Lourdes Azorín	Martín de los Heros
5. Entrevista motivacional	REINSERCIÓN/CTPD/CHTD/CENTRO DIA TERAPÉUTICO	30 noviembre	5 horas	Nieves Palacios	Martín de los Heros
6. INTERVENCIÓN EN TCA	CAA, CTPD				
7. INTERVENCIÓN EN TOC	CAA				
8. Actualización en contenciones (mecánicas, farmacológicas y otras) según nueva normativa.	CHTD				
9. Técnicas de contención verbal para emplear en situación de crisis y favorecer el manejo no farmacológico.	CHTD, CTPD				
10. ABORDAJE PSICOTERAPÉUTICO Y MÉDICO DE LOS PACIENTES CON PERFIL DE CHEMSEX	CAID, CENTRO DIA TERAPÉUTICO, CABS	5 octubre	5 horas	Laura Villanueva	Martín de los Heros
11. ABORDAJE PSICOTERAPÉUTICO Y MÉDICO DE LOS PACIENTES CON PERFIL DE CHEMSEX	CAID, CENTRO DIA TERAPÉUTICO, CABS	16 noviembre	5 horas	Laura Villanueva	Martín de los Heros
12. ACTUALIZACIÓN EN ACCESS, EXCEL Y WORD.	CAID			Jesús Urbina	
13. Competencia emocional y herramientas en el aula	NELSON	7 junio		Bárbara Álvarez	Donoso Cortés
14. Conductas de abuso de las TIC	NELSON	3 junio	2 horas	Pablo Llana	Donoso Cortés
15. Masculinidades igualitarias con adolescentes	CENTRO DIA TERAPÉUTICO	21 JUNIO	5 horas	Pablo Llana	MARTÍN DE LOS HEROS
16. Psicopatología, adolescentes y Jóvenes	Adolescentes y familias CENTRO DIA TERAPÉUTICO				

Las formaciones, excepto en casos puntuales, normalmente son voluntarias.

A parte de este Plan Integral, se han impartido otros cursos que se impartieron a lo largo del año y que a principio del mismo tampoco se han podido prever porque han ido surgiendo y retroalimentándose según necesidades.

Por otro lado, en el Manual de Acogida se recoge un punto que hace referencia específica a la formación:

Formación

Formación

Interna: La Organización atenderá la formación y el perfeccionamiento profesional de los trabajadores facilitándose el acceso a los cursos que se organicen. En caso de existir más solicitudes que plazas vacantes se otorgará el curso en función de la adecuación al puesto de trabajo del solicitante

Externa: Si el horario de esta formación coincide, en parte o completamente, con el horario laboral, deberá presentar una solicitud de formación para que sea aprobada por el Director del Centro y por Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas, siguiendo los criterios de mejora del perfil del profesional para el desarrollo del puesto, y tener cubierto el servicio en su ausencia. Cada trabajador, una vez aprobada su solicitud contará con un número máximo de 20 horas al año. En caso de solicitar de forma individual alguna subvención para la realización de una acción formativa, el trabajador deberá aportar toda la documentación que sea requerida para poder dictaminar la conveniencia o no de la ayuda solicitada.

Equipos de Formadores

Equipo formado por profesionales de la Entidad que quieran participar en el desarrollo de cursos, seminarios, jornadas etc... a nivel interno y externo. Todas las decisiones tomadas respecto a la participación del equipo se harán con la aprobación de la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas.

El formador deberá consultar con su Director el permiso para cualquiera de los casos expuestos a continuación.

La retribución que se explica a continuación, corresponde a la cuantía que recibe un trabajador de Proyecto Hombre Madrid y que imparte clase en un centro externo o participa en algún evento como ponente.

- 1- En horas de trabajo en nombre de Proyecto Hombre Madrid
 - ✓ Clase, Mesa redonda/ Panel ó Conferencias : 60% profesor- 40% Proyecto Hombre Madrid
- 2- Fuera de horas de trabajo en nombre de Proyecto Hombre Madrid : A partir de unos mínimos establecidos el resto del pago se hará de la siguiente forma: el 70% para el profesor y el 30% para PH.
 - ✓ Clase: se establece un mínimo de 30 euros/hora para el profesor
 - ✓ Mesa redonda/ panel: mínimo 42 euros/hora para el profesor
 - ✓ Conferencia: mínimo 54 euros/hora para el profesor

*Si la Organización que invita al experto no paga los gastos (transporte, alojamiento, manutención, etc.), deberá hacerse cargo de los mismos PH.

- 3- En horas de trabajo en nombre propio

El interesado pedirá los días correspondientes al Director del que depende y, tras su aprobación, le contabilizará como día de vacaciones.

Formaciones 2019-2022

Formaciones	Horas totales Mujeres	Horas totales Hombres	Cursos totales mujeres	Cursos totales Hombres
2019	2371	951,5	63	35
2020	2230	146	69	13
2021	1886	462	65	21
2022	1816,5	376	76	29

Formaciones 2022	Horas totales Mujeres	Horas totales Hombres	Cursos totales mujeres	Cursos totales Hombres
Presencial	1176,5	296	63	27
On line	640	80	13	2
Técnica	1816,5	376	76	29

7.7. Retribución

La plantilla de CES Proyecto Hombre Madrid pertenece a varios convenios colectivos diferentes por lo que los conceptos retributivos que se cobran son muy diferentes según la posición de trabajo. La remuneración está recogida en las tablas salariales.

No existe una política retributiva propia de la Fundación, sino que se aplican aquellas medidas recogidas por convenio.

Promedio y mediana del salario base anual

Convenio / Categoría	Hombre	Promedio de Salario Base Anual	Mujer	Promedio de Salario Base Anual	Total	Brecha salarial
ESCALA 01	5	22.442,58 €	9	23.545,82 €	14	-5%
ESCALA 02	5	23.056,07 €	8	24.722,66 €	13	-7%
ESCALA 03	2	25.572,12 €	4	23.250,35 €	6	9%
ESCALA 04	13	21.772,85 €	27	21.614,74 €	40	1%
ESCALA 05	21	25.538,43 €	21	23.290,92 €	42	9%
ESCALA 06	9	19.630,10 €	30	21.023,95 €	39	-7%
ESCALA 07	16	18.128,16 €	26	18.857,57 €	42	-4%
ESCALA 08	1	16.106,20 €	10	15.833,15 €	11	2%
Total general	72	21.955,82 €	135	21.146,29 €	207	4%

Convenio / Categoría	Hombre	Mediana de Salario Base Anual	Mujer	Mediana de Salario Base Anual	Total	Brecha salarial
ESCALA 01	5	23.353,96 €	9	23.353,96 €	14	0%
ESCALA 02	5	23.060,14 €	8	23.353,96 €	13	-1%
ESCALA 03	2	25.572,12 €	4	23.353,96 €	6	9%
ESCALA 04	13	21.076,02 €	27	21.076,02 €	40	0%
ESCALA 05	21	27.284,91 €	21	23.353,96 €	42	14%
ESCALA 06	9	20.025,88 €	30	21.044,33 €	39	-5%
ESCALA 07	16	18.233,36 €	26	18.476,06 €	42	-1%
ESCALA 08	1	16.106,20 €	10	15.900,21 €	11	1%
Total general	72	22.381,13 €	135	21.076,02 €	207	6%

Promedio y mediana de los complementos salariales totales

Convenio / Categoría	Hombre	Promedio de los c. salariales	Mujer	Promedio de los c. salariales	Total	Brecha salarial
ESCALA 01	5	16.393,88 €	9	12.659,16 €	14	23%
ESCALA 02	5	6.888,46 €	8	10.767,86 €	13	-56%
ESCALA 03	2	13.885,97 €	4	15.562,59 €	6	-12%
ESCALA 04	13	8.155,14 €	27	10.900,84 €	40	-34%
ESCALA 05	21	7.767,43 €	21	7.529,25 €	42	3%
ESCALA 06	9	4.301,40 €	30	4.185,97 €	39	3%
ESCALA 07	16	5.244,84 €	26	4.072,58 €	42	22%
ESCALA 08	1	4.611,61 €	10	3.619,69 €	11	22%
Total general	72	7.507,75 €	135	7.277,23 €	207	3%

Convenio / Categoría	Hombre	Mediana de los c. salariales	Mujer	Mediana de los c. salariales	Total	Brecha salarial
ESCALA 01	5	16.441,46 €	9	8.791,58 €	14	47%
ESCALA 02	5	5.607,00 €	8	8.249,55 €	13	-47%
ESCALA 03	2	13.885,97 €	4	18.271,14 €	6	-32%
ESCALA 04	13	5.776,00 €	27	6.163,64 €	40	-7%
ESCALA 05	21	6.858,60 €	21	6.550,68 €	42	4%
ESCALA 06	9	4.117,57 €	30	3.436,27 €	39	17%
ESCALA 07	16	4.170,14 €	26	4.209,47 €	42	-1%
ESCALA 08	1	4.611,61 €	10	1.206,72 €	11	74%
Total general	72	5.691,50 €	135	5.322,39 €	207	6%

Promedio y mediana de las retribuciones totales

Convenio / Categoría	Hombre	Promedio de las retribuciones totales	Mujer	Promedio de las retribuciones totales	Total	Brecha salarial
ESCALA 01	5	38.836,46 €	9	36.204,97 €	14	7%
ESCALA 02	5	29.944,53 €	8	35.490,52 €	13	-19%
ESCALA 03	2	39.458,09 €	4	38.812,94 €	6	2%
ESCALA 04	13	29.927,99 €	27	32.515,58 €	40	-9%
ESCALA 05	21	33.305,86 €	21	30.820,17 €	42	7%
ESCALA 06	9	23.931,51 €	30	25.209,92 €	39	-5%
ESCALA 07	16	23.373,01 €	26	22.930,15 €	42	2%
ESCALA 08	1	20.717,81 €	10	19.452,84 €	11	6%
Total general	72	29.463,58 €	135	28.423,52 €	207	4%

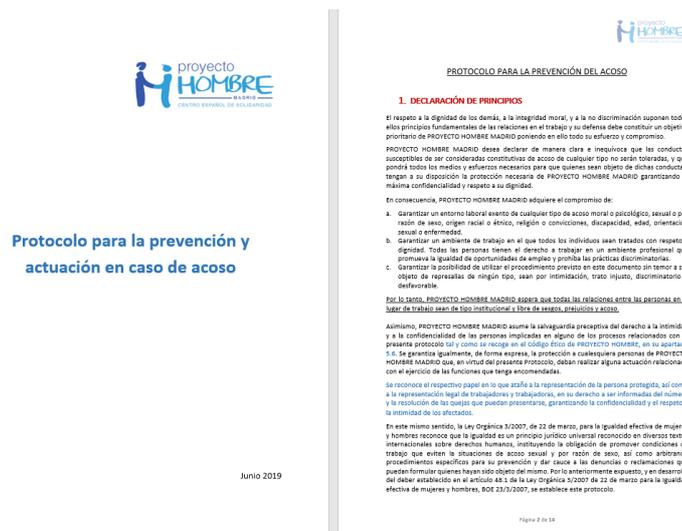
Convenio / Categoría	Hombre	Mediana de las retribuciones totales	Mujer	Mediana de las retribuciones totales	Total	Brecha salarial
ESCALA 01	5	34.804,28 €	9	35.698,54 €	14	-3%
ESCALA 02	5	28.960,96 €	8	31.603,50 €	13	-9%
ESCALA 03	2	39.458,09 €	4	41.625,14 €	6	-5%
ESCALA 04	13	28.057,61 €	27	29.090,46 €	40	-4%
ESCALA 05	21	33.110,44 €	21	27.285,14 €	42	18%
ESCALA 06	9	24.098,34 €	30	24.149,69 €	39	0%
ESCALA 07	16	22.297,16 €	26	22.661,10 €	42	-2%
ESCALA 08	1	20.717,81 €	10	17.177,87 €	11	17%
Total general	72	27.875,40€	135	26.604,02€	207	5%

7.8. Prevención del acoso

CES cuenta con un Protocolo para la prevención y el abordaje integral del acoso psicológico, sexual y/o por razón de sexo elaborado en 2019. Este no se encuentra actualizado según la normativa vigente.

No hay constancia de que exista personal formado en la materia, ni de la comunicación/sensibilización periódica del mismo.

No se tiene constancia de que se hayan dado situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo en la Fundación.



7.9. Protección a las víctimas de violencia de género

Proyecto Hombre de Madrid cuenta con un Protocolo para la Detección y Tratamiento de situaciones de violencia de género producidas dentro y fuera del lugar de trabajo y ayuda a la víctima.

PROTOCOLO PARA LA DETECCIÓN Y TRATAMIENTO EN PROYECTO HOMBRE MADRID DE SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GÉNERO PRODUCIDAS DENTRO Y FUERA DEL LUGAR DE TRABAJO Y AYUDA A LA VÍCTIMA

1.- Introducción. Declaración de compromiso

En virtud del compromiso adquirido en el Plan de Igualdad, la **Dirección y la Representación Legal de los Trabajadores**, (en adelante R.L.T) como responsables de proteger los derechos fundamentales de las personas en los lugares de trabajo, especialmente el derecho al debido respeto a su dignidad personal, se comprometen a **prevenir la violencia de género en el seno de Proyecto Hombre Madrid y en su entorno social**, prestando información y apoyo a las personas trabajadoras víctimas de violencia de género, conforme a los principios establecidos en las normativas vigentes.

Desde toda la Organización, las personas firmantes de este Protocolo asumimos la responsabilidad individual y colectiva como ciudadanos y ciudadanas y nos comprometemos a difundir entre todos los grupos de interés de la Entidad estos principios, integrándolos en todas sus áreas de actividad y entre todo el personal, con el objetivo de erradicar esa forma de **vulneración de los derechos humanos** y sancionar los comportamientos violentos, tanto en el seno de Proyecto Hombre Madrid, como fuera de la organización, **no tolerando ningún comportamiento de violencia contra las mujeres**.

Así mismo, la **Dirección y la RLT** se comprometen a hacer frente a esta grave violación de los derechos humanos, estableciendo en toda la organización el **principio de tolerancia cero con respecto a la violencia contra las mujeres**.

Para ello, la Dirección de Proyecto Hombre Madrid, con la participación y en consenso con la RLT, suscriben el presente **Protocolo para la Prevención de la Violencia de Género** como compromiso de respeto a la integridad y dignidad humana; sensibilización; información y prevención, con total garantía de confidencialidad y con el fin de **garantizar los derechos dentro del ámbito laboral para que las trabajadoras que sufran violencia de género puedan conciliar los requerimientos de la relación laboral con sus circunstancias personales y/o familiares**.

Por otro lado, en relación a la Prevención de la Violencia de Género se implementaron las siguientes acciones:

En 2020, el día Internacional contra la Violencia de Género (25N):

- Publicación de manifiesto institucional
- Cambio de color de la página web a “naranja”
- Campaña de sensibilización institucional a todo el personal “Publicación de un mensaje diario durante 10 días”
- Se facilitaron carteles vía correo electrónico para los centros y se les animó a diseñar otras actividades y reportaje gráfico.

CAID NORTE

- Colocación de carteles con relación al día. Visionado de película sobre la temática.
- Entrega de lazos a los pacientes.

CENTRO DE DIA

- Como actividad se informó y envió material a todos los menores por mail o vía WhatsApp relacionado con la violencia de género.
- También se entregaron como trabajo personal fichas relacionadas con ese contenido que tenían que responder y reenviar al centro.

CTPD

Se realizaron diferentes talleres:

- Taller de género: visionado de vídeo y trabajo posterior con los y las pacientes.
- Taller de estimulación cognitiva con el Manifiesto y desarrollo y montaje de un "librito" con unos cuentos clásicos que están "reescribiendo" los pacientes para eliminar los estereotipos de género que aparecen en ellos.

CENTRO NELSON

- Minuto de silencio a las 12.00 horas en todas las clases.
- Entrada en la página web del centro: <http://www.centronelson.org/dia-internacional-contra-la-violencia-de-genero/>
- Video de concienciación en el Classroom del centro al que tienen acceso todos los alumnos.
- Visionado de videos y debate y concienciación en todas las clases.
- Visionado de un video en el que salen un padre y un hijo, este reprochándole a su padre lo mal que trata a su madre. Se ha podido concienciar y sacar a la luz el problema sobre todo en las relaciones de pareja que es donde más se ve que tiene algunos comportamientos que ellos no relacionan con violencia.
- Taller micromachismos con los alumnos de Grado medio.
- Colocación de cartelería en el centro.
- Actividad de concienciación con FP Básica (aprovechando la clase de inglés y analizando las actuaciones de Naciones Unidas).
- Noticia en la página web del centro dando difusión a los lemas de Stop violencia en las redes.
- <http://www.centronelson.org/25n-centro-nelson-contra-la-violencia-de-genero/>.

CENTRO DE REINSERCIÓN

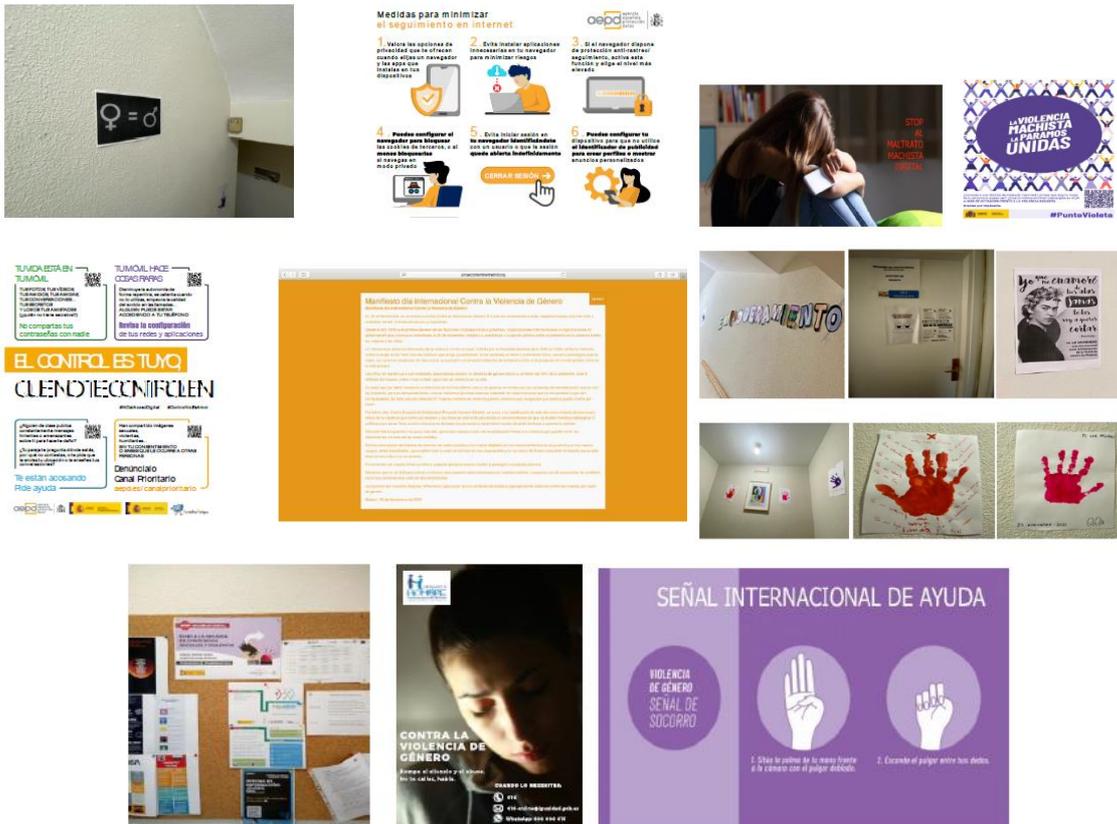
- Difusión en los espacios más visibles del recurso de las diferentes frases y mensajes de cada día para que puedan ser leídas y reflexionadas por los usuarios al regreso de sus trabajos y tareas diarias.
- 25-11-21: Día de la violencia de género: Campaña de sensibilización sobre la temática “El ciberacoso en los jóvenes”.
- Elaboración y publicación de manifiesto institucional.
- Cambio color de la página web “naranja”.
- Difusión decálogo de ciberacoso.
- Se facilitaron carteles vía correo electrónico para los centros y se les animo a diseñar otras actividades y reportaje gráfico.

CAID

- Colocación de carteles para visibilizar la problemática de la violencia de género.
- Proyección de campanas de prevención e intervención en materia de violencia de género.
- Cine fórum, donde se proyectó la película “Te doy mis ojos”.

PISO REINSERCIÓN

- Proyección de la película “Te doy mis ojos” finalizado con un cuestionario y debate sobre la misma.
- Taller de creatividad, plasmando con tinta cada uno su propia mano y escribiendo la frase que más le inspiraba para ese día.
- Trabajar con la palabra EMPODERAMIENTO.
- Explicación, diálogo, pintura y decoración del centro con la misma.



En diciembre de 2022, parte de la plantilla de CES recibió formación en prevención y tratamiento de la violencia de género.



Por otro lado, en el Convenio Colectivo de aplicación, concretamente en su artículo 60, se recogen los diferentes derechos de aplicación a las posibles víctimas de violencia de género en materia laboral y de seguridad social, según lo dispuesto en la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

7.10. Comunicación y lenguaje

Si se observa la página web corporativa de CES, se puede apreciar cómo en su mayoría se encuentra redactada en masculino genérico, al igual que se ha evidenciado en la documentación interna. No obstante, si observamos las imágenes de la página web corporativa, encontramos que se hace un uso neutral y ambos sexos tienen presencia.



Hazte Socio

[Home](#) [Colabora](#) [Hazte Socio](#)

Colaboradores

[Home](#) [Quiénes Somos](#) [Colaboradores](#)

Trabaja con nosotros

[Home](#) [Quiénes Somos](#) [Trabaja con nosotros](#)

Hazte Voluntario

[Home](#) [Colabora](#) [Hazte Voluntario](#)



Hazte Voluntario

Desde sus orígenes, el voluntariado ha sido y es uno de los elementos que dan identidad y mejor expresan el estilo del programa terapéutico-educativo.

Tratamientos

Para Adultos, Adolescentes y Familias,
y para Reclusos y Ex-reclusos.

Para la comunicación interna, se utiliza el correo electrónico, el tabón de anuncios, y las reuniones presenciales.

PSICOLOGA/O CLÍNICO TURNO TARDE/MAÑANA CAID

Precisamos incorporar para nuestro centro ambulatorio un/a psicólogo/a clínico/a para cubrir una vacante estable en el centro.

CENTRO ESPAÑOL DE SOLIDARIDAD (PROYECTO HOMBRE MADRID) , declara su compromiso con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y se llevará a la práctica en la contratación de personal como principio estratégico del I Plan de Igualdad

PSICOLOGA/O CLÍNICO TURNO TARDE/MAÑANA

Precisamos incorporar para nuestro centro hospitalario un/a psicólogo/a clínico/a para cubrir una vacante estable en el centro.

CENTRO ESPAÑOL DE SOLIDARIDAD (PROYECTO HOMBRE MADRID) , declara su compromiso con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y se llevará a la práctica en la contratación de personal como principio estratégico del I Plan de Igualdad

MÉDICO CENTRO ATENCIÓN INTEGRAL DE DROGODEPENDENCIAS. TURNO DE TARDE

En Proyecto Hombre Madrid precisamos incorporar 1 persona graduadas/licenciada en Medicina

CENTRO ESPAÑOL DE SOLIDARIDAD (PROYECTO HOMBRE MADRID) , declara su compromiso con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y se llevará a la práctica en la contratación de personal como principio estratégico del I Plan de Igualdad.

Si observamos diferentes publicaciones de ofertas de empleo, vemos cómo se utilizan fórmulas de lenguaje inclusivo. Además, se añade el eslogan de compromiso con la igualdad de oportunidades como medida positiva en la contratación equilibrada y con perspectiva de género.

Buenos días, un año más la Dirección quiere desearos Feliz Navidad con un mensaje de apoyo y agradecimiento por vuestro trabajo y compromiso.

Como todos sabéis la pandemia ha impedido en los últimos años que podamos disfrutar de un día juntos para celebrar estas fechas tan señaladas , este año creemos

importante y necesario reunimos de nuevo y compartir el tradicional aperitivo navideño.

Os hacemos partícipes del evento que tendrá lugar el viernes 16 de diciembre a partir de las 13:00 en Martín de los Heros 68, os ruego confirmación antes del martes 13 de diciembre.

Muchísimas gracias por vuestra colaboración,
Un abrazo,



7.11. Representatividad

- El índice de feminización de la empresa (n.º mujeres/n.º total plantilla) es del 0,6516 (65,16%), un número que no se muestra dentro de los valores de equidad recomendados. Así pues, se trata de una Fundación ligeramente feminizada, no siendo una situación que la Fundación pueda controlar, ya que se debe al desequilibrio que nace de la elección de carreras universitarias, en las que observamos cómo la rama social es la elección mayoritaria de las mujeres.
- Si observamos la presencia de hombres y mujeres en la Comisión de Igualdad, vemos que no presenta valores de equilibrio, puesto que está conformada por 4 mujeres.
- La presencia de hombres y mujeres en la RLPT es también desequilibrada, con 3 mujeres y 1 hombre.
- No se puede determinar que en CES haya una segregación ocupacional relevante, ni horizontal ni verticalmente, puesto que la mayoría de las posiciones se encuentran ocupadas tanto por mujeres como por hombres, y en las que encontramos un mayor índice de feminización se debe al peso relativo de las trabajadoras en CES. No obstante, cabe destacar que las posiciones de limpieza y cocina están ocupadas principalmente por mujeres, siguiendo los estereotipos de género.

7.12. Salud y PRL

CES garantiza la creación de condiciones de trabajo seguras y saludables según lo dispuesto en las correspondientes leyes y normativas aplicables. Para el cumplimiento por parte de CES de los requisitos marcados por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, según su ámbito de actividad, se cuenta con el Servicio de Prevención ajeno y de asesoramiento en salud laboral de Quirón prevención.

Por otro lado, también se trabaja con Fremap (Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Organización para accidentes de trabajo y enfermedades profesionales).

En caso de tener un accidente dentro de la empresa, en el trayecto de ida o vuelta, o realizando un trabajo fuera de la empresa se deberá llamar a FREMAP y acudir para ser atendido en la clínica concertada más cercana o en caso de extrema urgencia se irá al Centro Sanitario más próximo.

En las fichas de evaluación de riesgos laborales de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o lactancia y en el anexo de criterios para la protección de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia, se desarrollan, las limitaciones para el desempeño del trabajo, en el caso de que sea desarrollado por trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente y lactancia, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 31/1995.

Por otro lado, la Comisión de Prevención de Riesgos Laborales ha puesto sobre la mesa la necesidad de realizar una Evaluación de Riesgos Psicosociales que todavía no se ha trabajado.

Evaluación de riesgos laborales	Índice																				
	<table border="0"> <tr> <td>1. INTRODUCCIÓN</td> <td style="text-align: right;">3</td> </tr> <tr> <td>1.1 DATOS DE LA EMPRESA</td> <td style="text-align: right;">3</td> </tr> <tr> <td>1.2 OBJETO DE ESTUDIO</td> <td style="text-align: right;">3</td> </tr> <tr> <td>1.3 DATOS DE LAS VERTES</td> <td style="text-align: right;">3</td> </tr> <tr> <td>2. DATOS GENERALES</td> <td style="text-align: right;">3</td> </tr> <tr> <td>3. METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN DE RIESGOS</td> <td style="text-align: right;">6</td> </tr> <tr> <td>4. IDENTIFICACIÓN Y RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE RIESGOS</td> <td style="text-align: right;">6</td> </tr> <tr> <td>4.1 IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS</td> <td style="text-align: right;">8</td> </tr> <tr> <td>4.2 DESCRIPCIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS DE ÁREAS/PUESTOS DE TRABAJO</td> <td style="text-align: right;">9</td> </tr> <tr> <td>5. CONSIDERACIONES</td> <td style="text-align: right;">75</td> </tr> </table>	1. INTRODUCCIÓN	3	1.1 DATOS DE LA EMPRESA	3	1.2 OBJETO DE ESTUDIO	3	1.3 DATOS DE LAS VERTES	3	2. DATOS GENERALES	3	3. METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN DE RIESGOS	6	4. IDENTIFICACIÓN Y RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE RIESGOS	6	4.1 IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS	8	4.2 DESCRIPCIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS DE ÁREAS/PUESTOS DE TRABAJO	9	5. CONSIDERACIONES	75
1. INTRODUCCIÓN	3																				
1.1 DATOS DE LA EMPRESA	3																				
1.2 OBJETO DE ESTUDIO	3																				
1.3 DATOS DE LAS VERTES	3																				
2. DATOS GENERALES	3																				
3. METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN DE RIESGOS	6																				
4. IDENTIFICACIÓN Y RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE RIESGOS	6																				
4.1 IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS	8																				
4.2 DESCRIPCIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS DE ÁREAS/PUESTOS DE TRABAJO	9																				
5. CONSIDERACIONES	75																				

CENTRO ESPAÑOL DE SOLIDARIDAD

Rev: 1
 C/ DEL PINTOR RIBERA, 9
 28016 - Madrid (Madrid)
 CIF: G28948990
 Contrato S.P.A nº 2844101922014
 Agosto 2023

- ANEXO RELACIÓN DE TRABAJADORES AFECTADOS
- ANEXO METODOLOGÍA
- ANEXO LISTADO DE EQUIPOS DE TRABAJO
- ANEXO LISTADO PRODUCTOS QUÍMICOS
- ANEXO CRITERIOS PARA LA PROTECCIÓN DE LA TRABAJADORA EMBARAZADA, QUE HAYA DADO A LUZ O EN PERÍODO DE LACTANCIA
- ANEXO CRITERIOS LEGALES DE APLICACIÓN PARA LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



Por otro lado, CES cuenta con un Protocolo de actuación para la situación de maternidad y lactancia de las trabajadoras.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA SITUACIÓN DE MATERNIDAD Y LACTANCIA DE LAS TRABAJADORAS DE CENTRO ESPAÑOL DE SOLIDARIDAD PROYECTO HOMBRE MADRID

Primero

Objeto

El presente protocolo tiene por objeto: Explicar el procedimiento que han de seguirse en los centros de trabajo de **CENTRO ESPAÑOL DE SOLIDARIDAD Proyecto Hombre Madrid**, cuando una trabajadora comunica que está embarazada.

Segundo

Ámbito de aplicación

El presente protocolo es de aplicación a todas las trabajadoras de los centros de trabajo de CES con independencia de su régimen jurídico y vinculación.

Tercero

Marco jurídico

- a) La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPL), en su artículo 26 establece las obligaciones que debe cumplir el empresario para asegurar la protección de la maternidad en el centro de trabajo.
- b) La Ley 39/1999 para la conciliación de la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras y el Real Decreto 1251/2001 por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo, concretan en el reconocimiento de la prestación por riesgo durante el embarazo, el establecimiento de la nulidad del despido por embarazo, y los primeros pasos para la elaboración de un procedimiento de contingencias en el embarazo.
- c) La Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, recientemente aprobada, recoge que integrará el contenido de los Anexos en la normativa española y además elaborará unas directrices sobre evaluación del riesgo.

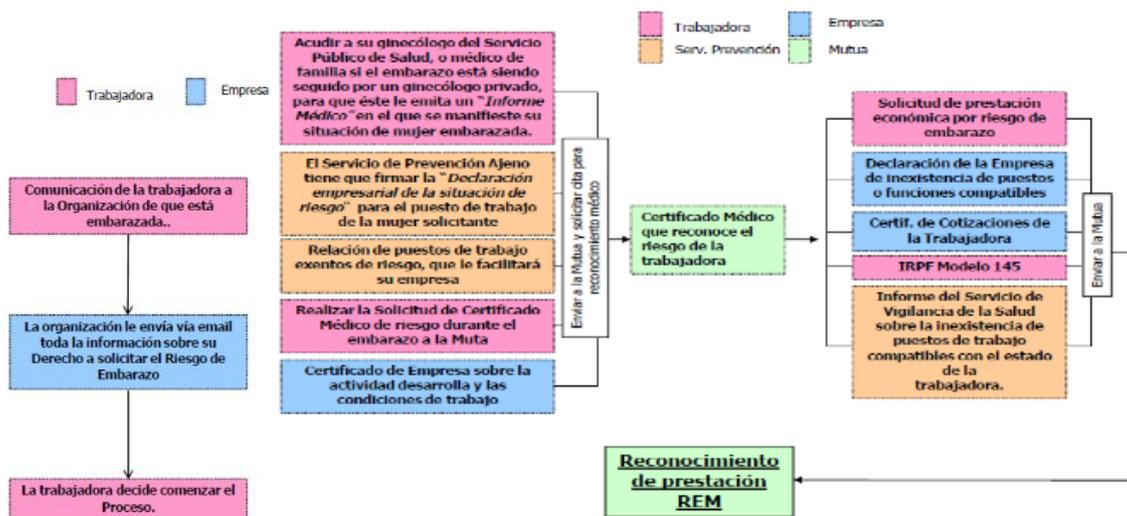
Cuarto

Definiciones

Cuando la trabajadora se encuentra embarazada su situación puede ser:

- Que desarrolle un embarazo sin complicaciones
- Que desarrolle un embarazo con complicaciones de salud para la madre o el feto, lo que podría suponer una Baja Médica por Embarazo de Riesgo. La gestión y el criterio de la misma la tiene el Médico de Atención Primaria

A continuación, se muestra el diagrama de proceso:



Por último, se incorpora una solicitud de certificado médico sobre la existencia de riesgos durante el embarazo o la lactancia natural y la solicitud de la prestación económica respectiva:



SOLICITUD DE CERTIFICADO MÉDICO SOBRE LA EXISTENCIA DE RIESGOS DURANTE EL EMBARAZO O LA LACTANCIA NATURAL

La cumplimentación defectuosa o incorrecta de este impreso o la falta de aportación de los documentos que se indican podrá eniger su subsanación o, en tanto la misma no se produzca, demostrar la tramitación de la solicitud.

MUY IMPORTANTE: El certificado médico que solicita justificará en su caso la necesidad del cambio de puesto de trabajo o de las funciones que realiza. SÓLO SI Dicho cambio NO SE PRODUCE POR LOS MOTIVOS PREVISTOS LEGALMENTE, PODRÁ ACCEDER CON POSTERIORIDAD A LA PRESTACIÓN DE RIESGO DURANTE EL EMBARAZO O LA LACTANCIA NATURAL.

¡Atención! Este formulario puede ser cumplimentado electrónicamente para su posterior impresión. Para rellenar los campos, añada el puntero del ratón en el espacio correspondiente y un vez cumplimentado podrá pasar al siguiente campo pulsando la tecla tabulador. Una vez haya cumplimentado todos los campos, imprímalo.

FREMAD
Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social Número 41

SOLICITUD DE LA PRESTACIÓN ECONÓMICA DE RIESGO DURANTE EL EMBARAZO O LA LACTANCIA NATURAL

La cumplimentación defectuosa o incorrecta de este impreso o la falta de aportación de los documentos que se indican podrá eniger su subsanación y, en tanto la misma no se produzca, demostrar la tramitación de su solicitud. Antes de empezar a escribir, lea detenidamente todos los apartados, así como las instrucciones para su cumplimentación.

Muy importante: la prestación económica que solicita no podrá reconocerse si previamente no le ha sido entendido por FREMAD el certificado médico en el que se establece la existencia del riesgo para el embarazo o la lactancia natural.

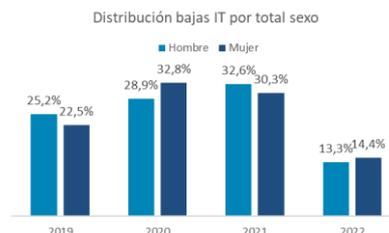
1. DATOS PERSONALES
Apellidos y Nombre: _____ DNI - NIF: _____
Correo Electrónico: _____

2. MOTIVO DE LA SOLICITUD
 RIESGO DURANTE EL EMBARAZO
Fecha de suspensión del contrato: _____ Fecha de cese de la actividad (cuenta propia): _____
Fecha probable del parto: _____
 RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL
Fecha de suspensión del contrato: _____ Fecha de cese de la actividad (cuenta propia): _____
Fecha nacimiento del hijo: _____

En algunos casos, indique los puestos de trabajo o funciones compatibles con su estado que podría seguir desarrollando, así como las razones por las que el cambio no es posible:

3. SITUACIÓN PROTEGIDA

Bajas IT 2019-2022



Si analizamos cómo se distribuyen las bajas IT según el año y el total del sexo vemos que, en 2021, tuvieron lugar el mayor número de bajas en hombres (32,6%), mientras que en el caso de las mujeres se concentran en 2020 (32,8%).

Bajas IT	Hombre	Mujer	Total
2019	34	117	151
2020	39	171	210
2021	44	158	202
2022	18	75	93
Total general	135	521	656

Hay que tener en cuenta que, aunque se observe un elevado número de bajas IT en los últimos 4 años, muchas de ellas han sido bajas de 1 solo día o menos de 1 semana.

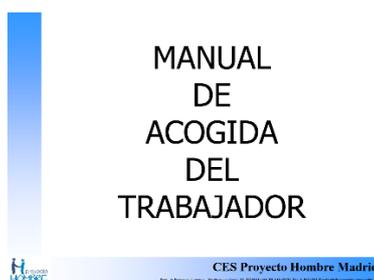
La información relativa a las motivaciones por las que se han causado las diferentes bajas IT durante el año 2022 es confidencial. No obstante, se cuenta con la información relativa a las bajas causadas por recaídas, siendo la siguiente:

Recaídas	
2019	12
2020	12
2021	5
2022	16
Total general	45

7.13. Cultura

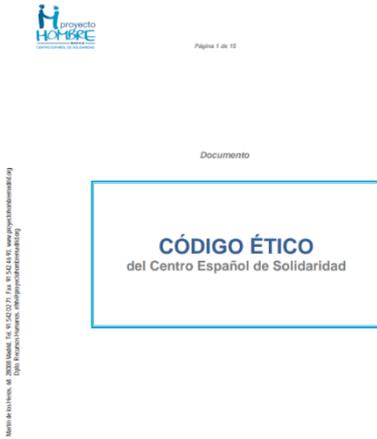
CES cuenta con un Manual de acogida de las personas trabajadoras para proporcionar al personal de nueva incorporación. En dicho manual se facilita información relativa a:

- Presentación de la organización
- Objetivos
- Valores
- Organigrama
- Centros de Trabajo
- Nómina
- Relaciones Laborales
- Formación
- Comunicación
- Información relativa a Prevención de Riesgos Laborales
- Comité de Igualdad y Comité de Empresa



Por otro lado, CES cuenta con un Código Ético, el cual tiene por objeto definir los principios que deben guiar las actuaciones de todo el personal, independientemente del vínculo contractual que se tenga con la Fundación.

En este se exponen pautas sobre determinadas conductas que asumen las y los profesionales en el ejercicio de sus funciones y relaciones. Asimismo, se incluye un punto que hace especial referencia al acoso sexual y laboral y otro que recoge la equidad, el respeto, la no discriminación y la igualdad de género.



5.6 Acoso sexual y laboral

- Los profesionales del CES no deberán verse involucrados en situaciones de acoso sexual, refiriéndose éste a abordajes, insinuaciones físicas o conductas ya sean verbales o no, de naturaleza sexual, no consentidos por quien los recibe.
- Igualmente, el CES prohíbe las actitudes de acoso laboral, entendiéndolo como cualquier conducta realizada por su personal que, en su posición de autoridad o jerarquía, provoque miedo o temor en sus subordinados afectando su dignidad humana.
- Cualquier empleado que sufra o conozca de hechos ilícitos definidos como acoso sexual y/o laboral, podrá denunciarlo ante el Comité de ética y/o la Dirección del CES, sin perjuicio de su derecho a recurrir ante las instancias judiciales o administrativas competentes.

5.7 Equidad, respeto, no discriminación e igualdad de género

- En el entorno laboral, los profesionales deberán mostrar respeto hacia todas y cada una de las personas que con las que interactúan en el desempeño de sus funciones, ya sean compañeros de trabajo, usuarios o cualquier otro con los que, como consecuencia de su actividad, tengan relación
- El CES velará por el respeto de la igualdad de oportunidades y de trato, independientemente de su raza, sexo, creencias, religión, nacionalidad de origen, opinión política, ciudadanía, edad, incapacidad, estado civil, orientación sexual, ascendencia o nivel socioeconómico, evitando cualquier acto discriminatorio en la asistencia prestada y en la distribución de recursos asignados.
- La concurrencia de factores personales, sociales, políticos, religiosos, que interfieran en su práctica profesional con repercusión en el bienestar de su usuario/paciente, obliga al profesional a buscar la ayuda oportuna para la prevención o resolución de la interferencia.

Aunque actualmente en la página web corporativa se establece un canal de denuncias ante posibles conductas irregulares, en CES no se ha establecido la Directiva **Whistleblowing** europea.



Canal de Denuncias

Si quieres denunciar y/o comunicar cualquier posible conducta irregular, poco ética o inapropiada de cualquier persona que esté empleada, represente o participe de alguna forma con nuestra organización.

7.14. Diversidad e igualdad

Las acciones que se desempeñan en CES tienen una doble vertiente: la prevención y el tratamiento.

En cualquier caso, cada uno de los diferentes programas que se implementan tienen el propósito de la inclusión de las personas en la sociedad, en diferentes ámbitos y de manera interdisciplinar e integral.

7.15. Resumen Diagnóstico

Ámbito de la empresa	Puntos Fuertes	Áreas de mejora
Cultura y estrategia	CES es una fundación que no discrimina a las personas en ningún ámbito.	Elaborar y difundir un Código de Buenas Prácticas en igualdad.
Selección y contratación	La percepción generalizada es que la selección se realiza de forma objetiva. Se cuenta con un procedimiento escrito y formalizado de selección y contratación.	Se deberían incorporar los valores de igualdad en el proceso de selección.
Promoción	Se percibe que los criterios de promoción no discriminan a ninguna persona por razón de sexo. La promoción interna tiene un procedimiento escrito en el que se incluyen registros y un informe final.	Se deberían ofrecer mayores oportunidades de promoción interna.
Formación	Se cuenta con un Plan de Formación Integral anual, establecido en base a una detección de necesidades previa.	Seguir ofreciendo formación actualizada permitirá ampliar conocimientos, habilidades y destrezas, favorecerá la integración social de cada persona trabajadora y aumentará la satisfacción, motivación y participación de la plantilla. Si esta formación se realiza durante la jornada efectiva, garantizará hacer efectivos los derechos de conciliación en mayor medida. Impartir formación en género e igualdad en el momento de la incorporación permitirá cumplir con el Plan de Igualdad con mayor efectividad.
Condiciones laborales	La contratación y la jornada se adecúa al proceso productivo. La mayoría de los contratos son indefinidos a tiempo completo ordinario o por conversión y casi el 60% realiza jornada completa.	
Representación	Hay representación de mujeres y hombres en la mayoría de las categorías.	Hay posiciones que siguen los estereotipos de roles de género, como mujeres encargadas de la limpieza.
Retribución	Los salarios de la empresa cumplen con la normativa establecida y no se detecta una importante brecha salarial. La empresa tiene realizada la auditoría salarial recogida en el RD 902/2020.	Es necesario que se realice una Valoración de Puestos de Trabajo conforme a la nueva herramienta.
Conciliación	Se percibe CES como una empresa en la que es posible conciliar la vida laboral y personal.	No existe un documento o un apartado que recoja todas medidas de conciliación, así como tampoco un protocolo de desconexión digital. Establecer una Política Escrita y Formalizada de Teletabajo reportará grandes beneficios en infraestructura, costes y el aumento del nivel de satisfacción del trabajador/a, gracias a que tienen mayor autonomía, flexibilidad y facilidad para conciliar la vida personal y la laboral.
Prevención acoso	CES cuenta con un Protocolo para la prevención del acoso.	Es necesario que dicho Protocolo se actualice conforme a la normativa actual, y que la plantilla reciba la formación y sensibilización al respecto. La formación y sensibilización a la Comisión de Instrucción, permitirá que dicho Protocolo sea realmente efectivo y se potencie su carácter preventivo.
Protección ante la violencia de género	CSE cuenta con un Protocolo de Protección a las Víctimas de Violencia de Género que recoge las medidas y derechos disponibles en la legislación española.	Se debería actualizar dicho protocolo a las novedades normativas e incorporar información relativa a las agresiones sexuales.
Salud y PRL	CSE cuenta con una política de prevención de riesgos afianzada y muy completa. Cuenta con evaluación de riesgos para todos los puestos de trabajo.	La evaluación de riesgos psicosociales permite detectar factores desencadenantes de estrés, ansiedad, depresión y otros problemas de salud mental en el ámbito laboral.
Comunicación y lenguaje	No se percibe discriminación de género en los documentos de la empresa, así como tampoco se hace uso del lenguaje y/o bromas sexistas entre la plantilla.	En la página web y la documentación interna se aprecia el uso del masculino genérico.

8. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

La identificación de la diferencia retributiva entre hombres y mujeres es uno de los elementos más importantes para diagnosticar las desigualdades de género en las empresas y entidades. Mediante el proceso de análisis detallado se podrán detectar las causas de la brecha retributiva y eso nos permitirá elaborar un plan de acción contra la misma.

Para la realización de la auditoría retributiva se ha generado un proceso de trabajo con los siguientes puntos destacados:

- 1) Recogida y tratamiento de información cualitativa y cuantitativa
- 2) Estudio de la clasificación profesional existente en la Fundación
- 3) Estudio del sistema retributivo existente en la Fundación
- 4) Revisión del procedimiento de valoración de puestos de trabajo
- 5) Estudio estadístico de los datos
- 6) Consideración de otros factores relevantes
- 7) Redacción del informe de diagnóstico
- 8) Propuesta de acciones correctoras de las brechas existentes como medidas del plan de igualdad

Esta Auditoría Retributiva tendrá la misma vigencia que el presente Plan de Igualdad, del que formará parte de manera íntegra e inseparable. Por lo tanto, su periodicidad responderá a los mismos tiempos que dicha vigencia.

8.1. Sistema analítico utilizado para la valoración de puestos de trabajo

Esta herramienta da cumplimiento al mandato previsto en la disposición final primera del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, incorporando un modelo voluntario de procedimiento de valoración de puestos de trabajo que permitirá:

1. *Cumplir con la obligación de realizar la evaluación de los puestos de trabajo a que se refiere su artículo 8.1.a) como componente del diagnóstico de la situación retributiva en la Fundación, que forma parte de su plan de igualdad.*
2. *Cumplir con la obligación de elaborar el registro retributivo a que se refiere el artículo 6.a) de dicha norma que, en el caso de las empresas y entidades que lleven a cabo auditorías retributivas, debe reflejar las medias aritméticas y las medianas de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales de la plantilla distribuida por las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la Fundación.*
3. *Realizar una valoración con perspectiva de género de los puestos de trabajo de la Fundación para cualesquiera otras finalidades.*

La valoración de los puestos de trabajo efectuada conforme a esta herramienta cumple con los requisitos formales exigidos por el artículo 28 1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre.

La herramienta es el resultado del trabajo de la mesa técnica de diálogo social conformada por las organizaciones sindicales y patronales **más representativas**, expertos y expertas independientes, la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad.

Se trata de una herramienta acordada en sus diferentes apartados con las organizaciones sindicales y patronales, y elaborada de manera conjunta por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad.

El objetivo fundamental de la herramienta de valoración de puestos de trabajo es el establecimiento y definición de un procedimiento que cumple las siguientes características:

1. *Se adecua a las exigencias del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, y se basa en factores de valoración agrupados de conformidad con su artículo 4.*
2. *Es normalizado, de manera que pueda aplicarse a todo tipo de empresas y entidades, al margen de su tamaño o sector de actividad.*
3. *Es integral, el sistema es aplicable a todos los puestos de trabajo en la organización y los factores que lo conforman son comunes a todos ellos.*
4. *Es un método cuantitativo y ponderado, ya que la evaluación de los puestos de trabajo se realiza mediante la asignación de un valor numérico a cada uno de ellos, garantizando así la comparabilidad entre los mismos.*
5. *Es una herramienta con perspectiva de género que pretende evitar los sesgos de género o la estimación estereotipada de los factores de valoración. Los factores son objetivos y neutros con respecto al género.*
6. *Es un método analítico que evalúa la importancia relativa de las ocupaciones de una manera sistemática y, en este sentido, satisface todos y cada uno de los criterios y principios descritos en el artículo 4.4 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre:*
 - *Adecuación: los factores que lo conforman establecen una vinculación directa y objetiva con la actividad realmente desarrollada*
 - *Totalidad: permiten considerar todas y cada una de las condiciones que singularizan un puesto de trabajo*
 - *Objetividad: los factores que lo componen han sido seleccionados para tratar de evitar estimaciones estereotipadas*
7. *Es transparente, el proceso utilizado en el sistema es claro para todas las personas interesadas y su aplicación se explica de manera suficiente y completa.*

La Fundación cuenta con una Valoración de puestos de trabajo de fecha enero 2022.

Las posiciones valoradas son las siguientes:

Puntos	Puesto de trabajo	Escala
791	P26_Gerencia	ESCALA 01
791	P27_Dirección Desarrollo Personas	ESCALA 01
791	P28_Dirección General de Tratamiento	ESCALA 01
685	P25_Dirección Centro	ESCALA 01
675	P19_Coordinador/a centro formativo	ESCALA 01
653	P06_Médico	ESCALA 02
613	P23_Responsable TIC	ESCALA 03
612	P20_Jefatura estudios centro formativo	ESCALA 03
605	P07_Psiquiatra	ESCALA 03
599	P31_Responsable Comunicación	ESCALA 03
567	P03_Contabilidad	ESCALA 04
535	P10_Técnico/a proyectos	ESCALA 04
533	P09_Psicólogo/a clínico	ESCALA 04
532	P24_Técnico/a RRHH	ESCALA 04
522	P04_Enfermería	ESCALA 04
478	P21_Profesorado centro formativo	ESCALA 05
472	P08_Psicólogo/a sanitario/terapeuta	ESCALA 05
449	P18_Orientador/a centro formativo	ESCALA 05
423	P12_Técnico/a L/V	ESCALA 06
407	P17_Terapeuta ocupacional	ESCALA 06
391	P11_Trabajador/a social	ESCALA 06
383	P13_Educador/a	ESCALA 06
361	P22_Responsable volunt/Administración	ESCALA 07
333	P16_Aux. enfermería	ESCALA 07
331	P01_Administración	ESCALA 07
321	P14_Integrador/a	ESCALA 07
319	P15_Monitor/a	ESCALA 07
309	P05_Logista	ESCALA 07
284	P30_Cocina	ESCALA 08
237	P29_Limpieza	ESCALA 08

	GRUPO 00		GRUPO 01		GRUPO 1A		GRUPO 1B		GRUPO 02		GRUPO 03		GRUPO 04		Total general
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	
ESCALA 01	1		3	8	1					1					14
DIRECCIÓN DE CENTRO			3	5						1					9
DIRECCIÓN DE CENTRO DE MENORES					1										1
DIRECCIÓN GENERAL TRATAMIENTO				1											1
DIRECCIÓN GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS				1											1
DIRECTOR/A CENTRO EDUCATIVO				1											1
GERENTE	1														1
ESCALA 02			5	8											13
MEDICO			5	8											13
ESCALA 03			2	4											6
DIRECTOR/A DE COMUNICACIÓN Y MARKETING				1											1
JEFE DE ESTUDIOS CENTRO DE ESTUDIOS			1												1
PSIQUIATRA				3											3
RESPONSABLE TIC			1												1
ESCALA 04			5	8					8	19					40
CONTABILIDAD				1											1
ENFERMERIA								8	19						27
PSICÓLOGO/A CLÍNICO/A			3	6											9
TÉCNICO RR.HH			2												2
TÉCNICO/A PROYECTOS				1											1
ESCALA 05			20	16	1	5									42
ORIENTADOR/A CENTRO DE ESTUDIOS				2											2
PROFESOR/A CENTRO DE ESTUDIOS			13	4											17
PSICÓLOGO/A SANITARIO/A CENTRO DE MENORES					1	4									5
PSICÓLOGO/A SANITARIO/A-TERAPUETA			7	10	1										18
ESCALA 06							4	6	5	24					39
EDUCADOR/A									2	16					18
EDUCADOR/A CENTRO MENORES							3	6							9
TÉCNICO/A L-V							1								1
TERAPEUTA OCUPACIONAL									2	4					6
TRABAJADOR/A SOCIAL									1	4					5
ESCALA 07				1							14	25	2		42
ADMINISTRACIÓN											2	3			5
AUXILIAR DE ENFERMERÍA											5	13			18
CUIDADOR/A AUXILIAR											1	1			2
INTEGRADOR/A SOCIAL												2			2
LOGÍSTICA													2		2
MONITOR/A											6	6			12
RESPONSABLE VOLUNTARIADO/ADMINISTRACIÓN				1											1
ESCALA 08													1	10	11
COCINA															5
LIMPIEZA													1		5
Total general	1	0	35	45	2	5	4	6	13	44	14	25	3	10	207

8.2. Conclusiones auditoría

Proyecto Hombre es una fundación con una representación de hombres y mujeres bastante desequilibrada. Las mujeres representan el 65,2% de la plantilla, y los hombres el 34,8%. La brecha observada en las retribuciones totales de la entidad es del 4%, una brecha muy inferior a la brecha promedio en España y en Europa, del 19,5% i el 16% respectivamente.

El salario base, que representa alrededor del 75% de las retribuciones totales de hombres y mujeres, muestra una brecha casi inexistente del 4%. Además, tampoco se muestra una brecha superior al 25% en el salario base de ninguna de las escalas, de hecho, todas las escalas muestran brechas inferiores al 10%. Los complementos salariales representan alrededor del 25% de las retribuciones totales, y su brecha es solamente del 3%.

Las ocho escalas en que la fundación clasifica a su plantilla cuentan con representación de mujeres y hombres.

Si observamos las retribuciones totales escala a escala, se observan brechas muy pequeñas, ratificando la consolidación del sistema retributivo implantado en la entidad. Solamente en una de las escalas observamos una brecha superior al 10% en las retribuciones totales, explicado por el complemento coordinación.

Las medidas que extraemos de esta auditoría se dirigen a mejorar los pequeños desequilibrios observados y a trabajar para reducir la brecha salarial al mínimo. Esto se quiere conseguir a través de ir revisando la disposición de las personas en cada grado y cambiando aquellas personas que no estén bien encuadradas. También hará falta ir revisando las descripciones de puesto de trabajo para seguir teniendo un sistema lo más justo posible. Estas mejoras se harán a la par que las acciones del Plan de Igualdad, por lo que se espera una mejora global en cuando a la igualdad entre mujeres y hombres en la fundación.

9. CONCEPTO Y CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD

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 proporcionadas 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.

El alcance del presente plan comprende la totalidad de la plantilla, 152 personas trabajadoras del Centro Español de Solidaridad.

DATOS DE LA EMPRESA	
Forma jurídica	FUNDACIÓN
Razón social	CENTRO ESPAÑOL DE SOLIDARIDAD
NIF	G28948990
Domicilio social/Dirección	Martín de los Heros, 68, 28008 Madrid
Año de constitución	1984
Teléfono	915 42 02 71
Web	https://www.proyectohombremadrid.org
Correo electrónico	info@proyectohombremadrid.org

PERSONAS RESPONSABLES	
Nombre del/la responsable de la entidad	DON JESÚS MODESTO HERRERO PÉREZ
Cargo del/la responsable de la entidad	GERENTE
Teléfono del/la responsable de la entidad	690654743
e-mail del/la responsable de la entidad	m.herrero@proyectohombremadrid.org
Nombre del/la responsable de igualdad	PALOMA SANZ ARRIBAS
Cargo del/la responsable de igualdad	DIRECTORA DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS
Teléfono del/la responsable de igualdad	638156965
e-mail del/la responsable de igualdad	p.sanz@proyectohombremadrid.org

ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Asistencia en establecimientos residenciales para personas con discapacidad intelectual, enfermedad mental y drogodependencia.					
CNAE	8720					
Descripción de la actividad	Atención a personas en situación en riesgo de exclusión social, promoción del voluntariado, prevención escolar, social, familiar y laboral, tratamiento sanitario y rehabilitación biopsicosocial a personas con problemas de adicción y/o riesgo de exclusión.					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Nacional					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	99	Hombres	53	Total	152
Centros de trabajo	<ol style="list-style-type: none"> Sede central (Servicios generales/Centro atención ambulatoria de adultos/Centro adolescentes y familia/Centro de día de jóvenes/Programa postadoptivo) Centro Donoso Cortés (Centro de Día Especializado/CFP Nelson/Programa Enlace) Piso de apoyo al tratamiento Comunidad terapéutica patología dual Centro básico sociosanitario Centro hospitalario de drogodependientes Centro de atención al drogodependiente (CAID NORTE) Comunidad terapéutica intrapenitenciario SOTO DEL REAL 					
Facturación anual (€)	8.333.835€					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Sí					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	(-)					
Representación Legal de las Personas Trabajadoras	Mujeres	3	Hombres	1	Total	4

9.1. Participación de las personas

La participación y el consenso son dos aspectos relevantes a la hora de realizar un diagnóstico y posterior plan de igualdad. Por eso la metodología cuantitativa nos sirve para obtener información relevante para acreditar la evolución de la igualdad de oportunidades en el Centro Español de Solidaridad.

La participación de la plantilla se completó con:

- Una encuesta online anónima en la que participaron un total de 64 personas, el 62,74% del personal.
- 2 focus group con personal de la plantilla (voluntario).
- 4 entrevistas a personal directivo de diferentes centros.

9.2. Objetivos generales del plan

Los objetivos del presente plan son:

- Establecer los sistemas, políticas y normas de la organización para que éstas permitan mantener la igualdad de oportunidades y la conciliación como principio transversal del Centro Español de Solidaridad, en todos los niveles de la organización y en todas sus políticas.
- 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, etc.).

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).
- 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.

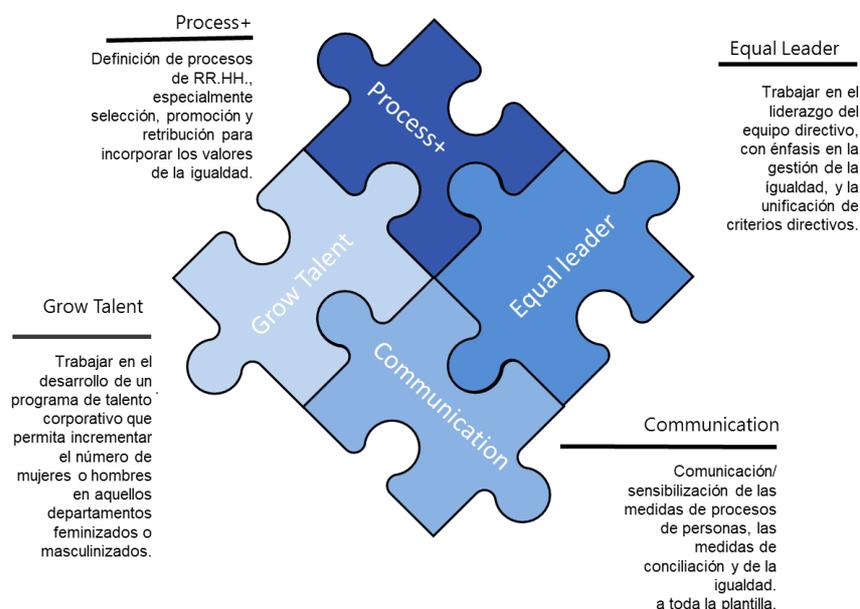
9.3. Objetivos específicos

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

Ámbito	Objetivos específicos
1. Cultura organizacional y estrategia	1. Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad, sensibilizando a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar, conjunta y globalmente, en la igualdad de oportunidades.
2. Seguimiento y evaluación	2. Realizar un seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad que permita continuar el proceso de mejora continua.
3. Selección y contratación	3. Redactar y protocolizar procesos de selección donde quede recogido que se garantiza la igualdad de trato y oportunidades en el acceso, eliminando todo aquello que pueda introducir de forma directa o indirecta discriminaciones por razón de sexo.
4. Promoción	4. Garantizar la objetividad y no discriminación en los sistemas de promoción y ascenso. Promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad.
5. Formación	5. Mejorar la comunicación e información sobre el Plan de Formación Anual de la compañía y desarrollar formación específica en materia de igualdad de trato y oportunidades y diversidad. Implantar un sistema de control y seguimiento por empleado de la formación.
6. Representatividad	6. Incrementar la contratación, especialmente en aquellas áreas donde las mujeres están subrepresentadas.
7. Retribución	7. Dotar de transparencia al proceso de retribución de las trabajadoras y trabajadores.
8. Conciliación	8. Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla. Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla y la clientela.
9. Prevención acoso sexual y por razón de sexo	9. Garantizar que la Fundación es un entorno libre de acoso sexual y por razón de sexo. 10. Actualización y divulgación de protocolos específicos por acoso sexual o de género.

10. Protección ante la violencia de género	11. Divulgar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de la violencia de género, contribuyendo así en mayor medida a su protección.
11. Inclusión y protección al colectivo LGBTQI+ y personas trans	12. Asegurar la inclusión efectiva de las personas que pertenecen al colectivo LGBTQI+, especialmente de las mujeres trans, evitando cualquier tipo de situación de discriminación.
12. Salud y PRL	13. Garantizar que se consideran las especificidades de la mujer y su salud en la política de PRL.
13. Comunicación y lenguaje	14. Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres y garantizar que los medios de comunicación internos sean accesibles a toda la plantilla.

9.4. Estrategia



9.5. Ejes de actuación

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
- Seguimiento y evaluación
- Selección y contratación
- Clasificación profesional y promoción
- Formación y desarrollo
- Representatividad
- Retribución
- Conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral

- Condiciones laborales
- Prevención acoso sexual y por razón de sexo
- Protección ante la violencia de género
- Inclusión y protección al colectivo LGBTIQ+ y personas trans
- Salud y PRL
- Comunicación y lenguaje

Según el diagnóstico realizado previamente, se describen a continuación las acciones incluidas en el 2º Plan de Igualdad del Centro Español de Solidaridad.

10. ACCIONES DE IGUALDAD

CULTURA Y ESTRATEGIA

CÓDIGO ACCIÓN: 1.1. Difundir el nuevo Plan de Igualdad.		CULTURA ORGANIZACIONAL Y ESTRATEGIA
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Divulgar el contenido del nuevo plan de igualdad en la intranet corporativa y poner en marcha un plan de comunicación de igualdad para dar a conocer a toda la plantilla el plan de igualdad y hacerles partícipes de la cultura de igualdad de oportunidades.		
PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla del Centro Español de Solidaridad.	
PERSONA/S RESPONSABLE/S:	Dpto. de RR.HH. y participación directa de la RLT.	
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. Aprox. 400€	
ACCIONES CONCRETAS:	Elaboración y difusión del plan de igualdad a través de un plan de comunicación.	
INDICADORES:	A. Evidencia documental del Plan de Igualdad. B. Número de mensajes redactados / difusiones realizadas sobre el Plan.	
FECHA PROPUESTA:	En el momento de la entrada en vigor del Plan.	
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad	
FECHA DE SEGUIMIENTO:	Julio 2024	

CÓDIGO ACCIÓN: 1.2. Incluir el Plan de Igualdad en la Memoria Anual.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Continuar dedicando un espacio en la memoria anual a la igualdad, informando del plan, de su estado de ejecución y de sus resultados. Garantizar, sobre todo, que dicha información llegue a los niveles superiores de responsabilidad y coordinación, así como a los equipos directivos.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla del Centro Español de Solidaridad.
PERSONA/S RESPONSABLE/S:	Dpto. de RR.HH. y Dpto. de Proyectos.
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. Aprox. 400€
ACCIONES CONCRETAS:	Incluir un espacio en la memoria anual con la presentación del Plan de Igualdad en el primer año de ejecución y los avances que se vayan realizando en la empresa en cada ejercicio sucesivo.
INDICADORES:	Evidencia documental.
FECHA PROPUESTA:	A lo largo del plan
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	CADA AÑO EN PUBLICACIÓN DE LA MEMORIA

CULTURA ORGANIZACIONAL Y ESTRATEGIA

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

CÓDIGO ACCIÓN: 2.1. Cuadro de mando de igualdad.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Creación de un nuevo cuadro de mando para la gestión de los indicadores de igualdad.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Cuadro de Mando de Igualdad
PERSONA/S RESPONSABLE/S:	Departamento RRHH
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Mixtos.
ACCIONES CONCRETAS:	<ul style="list-style-type: none"> A. Definición de cuadro de indicadores. B. Definir las fuentes de información y los sistemas de extracción de datos. C. Incluir los valores de la igualdad y la diversidad en todos los procesos de gestión de personas.
INDICADORES:	Informe de cuadro de mando.
FECHA PROPUESTA:	En el momento de la entrada en vigor del plan
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	4T 2024

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

CÓDIGO ACCIÓN: 2.2. Reuniones de seguimiento de la Comisión de Igualdad.	
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Realizar reuniones trimestrales de la comisión de igualdad para evaluar el cumplimiento de las acciones del Plan de Igualdad.	
PERSONAS DESTINATARIAS:	Comisión de Igualdad
PERSONA/S RESPONSABLE/S:	Departamento RRHH
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción: Internos
ACCIONES CONCRETAS:	<p>A. Efectividad de la realización de las dos reuniones de seguimiento del proceso de implantación del Plan de Igualdad por parte de la Comisión de Igualdad.</p> <p>B. Hacer seguimiento de la implementación de los valores de la igualdad en todos los procesos de gestión de personas.</p>
INDICADORES:	Actas de las reuniones.
FECHA PROPUESTA:	A lo largo del plan (semestral).
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	1 T DE 2025/2026/2027

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN/DESVINCULACIÓN

CÓDIGO ACCIÓN: 3.1. Revisión procedimiento selección.	
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Revisión y actualización del procedimiento de selección incorporando la perspectiva de género en ambos puntos. Difundirlo entre la plantilla.	
PERSONAS DESTINATARIAS:	Personal externo, plantilla y futura plantilla del Centro Español de Solidaridad.
PERSONA/S RESPONSABLE/S:	Dpto. de RR.HH.
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. Aprox. 300€
ACCIONES CONCRETAS:	<p>Revisión de todo el procedimiento. Difusión entre la plantilla (colgar en la intranet, enviar a través del correo corporativo, charlas al respecto, formaciones...).</p> <p>Se incluirá a las personas coordinadoras de los centros que realizan las entrevistas, garantizando que las personas sean entrevistadas por personas de dos sexos.</p>
INDICADORES:	Evidencia de la revisión y de la difusión.
FECHA PROPUESTA:	4T 2024
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	2T 2025

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

CÓDIGO ACCIÓN: 3.2. Incluir la igualdad de oportunidades en el manual de acogida y en el Código Ético.		SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Incluir la igualdad de oportunidades en el manual de acogida para toda la plantilla y en el Código Ético.		
PERSONAS DESTINATARIAS:	Nuevas incorporaciones del Centro Español de Solidaridad.	
PERSONA/S RESPONSABLE/S:	Dpto. de RR.HH.	
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. Aprox. 300€	
ACCIONES CONCRETAS:	Incorporación de información relativa a la igualdad en los documentos indicados.	
INDICADORES:	Evidencia documental del manual de acogida y del Código Ético.	
FECHA PROPUESTA:	1T 2025	
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad	
FECHA DE SEGUIMIENTO:	3T 2025	

CÓDIGO ACCIÓN: 3.3. Formación y concienciación en materia de igualdad de las personas encargadas de la selección.		SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Formación y concienciación en materia de igualdad de las personas encargadas de la selección en la entidad, incluyendo contenidos específicos sobre selección no sexista y sesgos inconscientes de género.		
PERSONAS DESTINATARIAS:	Trabajadores/as encargadas de la selección.	
PERSONA/S RESPONSABLE/S:	Dpto. de RR.HH.	
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. Aprox. 400€	
ACCIONES CONCRETAS:	A. Realización de la formación. B. Registro de las personas formadas segregado por género. C. Evaluación formación de los y las participantes.	
INDICADORES:	Evidencia formación actualizada de personas encargadas de la selección de personal.	
FECHA PROPUESTA:	4T 2024	
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad	
FECHA DE SEGUIMIENTO:	2T 2025	

CÓDIGO ACCIÓN: 3.4. Los responsables de centro enviarán las ofertas vacantes a toda la plantilla.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se enviará a todas las personas responsables de centro las ofertas de vacantes disponibles y serán éstos quienes las envíen a toda la plantilla de CES PH Madrid (incluyendo a las personas de excedencia con reserva de puesto de trabajo).

PERSONAS DESTINATARIAS:	Personas candidatas y plantilla del Centro Español de Solidaridad.
PERSONA/S RESPONSABLE/S:	Recursos Humanos
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. Aprox. 100€ año
ACCIONES CONCRETAS:	A. Comunicar a las personas responsables las vacantes. B. Las personas responsables enviarán las ofertas a toda la plantilla. C. Registro selección.
INDICADORES:	Evidencia comunicación.
FECHA PROPUESTA:	En cada proceso de vacantes disponibles
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	A LO LARGO DEL PLAN

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

PROMOCIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

CÓDIGO ACCIÓN: 4.1. Revisión y actualización del procedimiento de promoción.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se revisará el Protocolo de contratación para las diferentes ofertas/vacantes incluyendo a las personas directoras y/o coordinadoras de los centros que realizan las entrevistas garantizando que las personas sean entrevistadas por personas de dos sexos.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla del Centro Español de Solidaridad.
PERSONA/S RESPONSABLE/S:	Dpto. de RR.HH.
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. Aprox. 300€
ACCIONES CONCRETAS:	Documento creado y difundido.
INDICADORES:	Evidencia documental de la revisión y actualización.
FECHA PROPUESTA:	4T 2024
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	A LO LARGO DEL PLAN

PROMOCIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

FORMACIÓN Y PLAN DE CARRERA

CÓDIGO ACCIÓN: 5.1. Formación en igualdad.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Formar en igualdad a aquellas personas que no hayan recibido dicha formación, así como a las nuevas incorporaciones y/o a aquellas personas que se encontraban en situación de baja y/o excedencia.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla del Centro Español de Solidaridad.
PERSONA/S RESPONSABLE/S:	Dpto. de RR.HH.
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. Aprox. 300€ año
ACCIONES CONCRETAS:	Formación externa a las personas que conforman el Comité de Salud, Higiene y Seguridad.
INDICADORES:	Evidencia de la formación, nº de personas formadas y encuesta de satisfacción posterior.
FECHA PROPUESTA:	1T 2025
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	4T 2025

FORMACIÓN Y PLAN DE CARRERA

CÓDIGO ACCIÓN: 5.2. Formación introductoria sobre violencia de género.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Desarrollar cursos de formación introductoria sobre violencia de género a la plantilla de la entidad. La formación deberá incluir contenido de prevención y detección de la violencia de género, violencias sexuales y detección de micromachismos.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla del Centro Español de Solidaridad.
PERSONA/S RESPONSABLE/S:	Dpto. de RR.HH.
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Mixtos. Aprox. 400€
ACCIONES CONCRETAS:	Formación en prevención y detección de la violencia de género, violencias sexuales y detección de micromachismos.
INDICADORES:	Evidencia de la formación, nº de personas formadas y encuesta de satisfacción posterior.
FECHA PROPUESTA:	4T 2024
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	4T 2025

FORMACIÓN Y PLAN DE CARRERA

CÓDIGO ACCIÓN: 5.3. Las personas coordinadoras del centro comunicarán a todo el personal la oferta formativa.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Informar de la oferta formativa interna a las personas coordinadoras de centro para que lo comuniquen a todo el personal, incluso al personal en situación de incapacidad temporal, licencia por maternidad o paternidad, lactancia, excedencia con reserva de puesto o permiso no retribuido que cumplan los requisitos.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla del Centro Español de Solidaridad.
PERSONA/S RESPONSABLE/S:	Dpto. de RR.HH.
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. Aprox. 100€ año
ACCIONES CONCRETAS:	Evidencia comunicación de la formación, nº de personas formadas y encuesta de satisfacción posterior
INDICADORES:	A. Comunicar a las personas coordinadoras las vacantes. B. Las personas responsables enviarán las ofertas a toda la plantilla. C. Registro formación.
FECHA PROPUESTA:	En los cursos formativos organizados por CES
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	A LO LARGO DEL PLAN

FORMACIÓN Y PLAN DE CARRERA

CÓDIGO ACCIÓN: 5.4. Formación en segundas ediciones

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

En caso de realizarse una segunda edición de un curso formativo, éste se publicitará con la nueva fecha de convocatoria a toda la plantilla en igualdad de condiciones y todas las personas interesadas tendrán que volver a inscribirse.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla del Centro Español de Solidaridad.
PERSONA/S RESPONSABLE/S:	Dpto. de RR.HH.
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. Aprox. 100€ año.
ACCIONES CONCRETAS:	Se comunicará a toda la plantilla las plazas de formación de para futuras ediciones.
INDICADORES:	Evidencia documental de la comunicación
FECHA PROPUESTA:	En cada acción formativa
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	A LO LARGO DEL PLAN

FORMACIÓN Y PLAN DE CARRERA

CÓDIGO ACCIÓN: 5.5. Publicar en el Drive los nuevos protocolos.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se subirán al Drive las informaciones correspondientes y nuevos protocolos.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla del Centro Español de Solidaridad.
PERSONA/S RESPONSABLE/S:	Dpto. de RR.HH.
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. Aprox. 100€ año
ACCIONES CONCRETAS:	Realizar recogida de formaciones, ofertas de trabajo y nuevos protocolos. Publicar al Drive para que sea visible para los y las empleados/as.
INDICADORES:	Evidencia de su publicación y actualización.
FECHA PROPUESTA:	A lo largo del Plan
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	A LO LARGO DEL PLAN

FORMACIÓN Y PLAN DE CARRERA

CÓDIGO ACCIÓN: 5.6. Estudio viabilidad del proyecto de implantación portal del empleado.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se valorará, si mediante la obtención de una subvención, es viable la realización de un portal del empleado

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla del Centro Español de Solidaridad.
PERSONA/S RESPONSABLE/S:	Dpto. de RR.HH.
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. Aprox. 300€ año
ACCIONES CONCRETAS:	Búsqueda de subvenciones para la ejecución del proyecto.
INDICADORES:	Evidencia de las subvenciones localizadas y viabilidad de las mismas.
FECHA PROPUESTA:	A lo largo del Plan
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	A LO LARGO DEL PLAN

FORMACIÓN Y PLAN DE CARRERA

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

CÓDIGO ACCIÓN: 6.1. Recoger todos los permisos y medidas de conciliación y/o flexibilidad.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Recoger en un solo documento todos los permisos y medidas de conciliación y/o flexibilidad de los que dispone CES y difundirlo (actualizar los posibles cambios de las medidas de conciliación vigentes como los permisos y licencias que garantiza la ley 3/2007, los convenios colectivos, el Plan de Igualdad, el RDL 6/2019, los derechos de conciliación en la nueva ley de familias) y las nuevas causas de IT. Difundir a toda la plantilla por los canales establecidos.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla del Centro Español de Solidaridad.
PERSONA/S RESPONSABLE/S:	Dpto. de RR.HH.
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. Aprox. 250€ año
ACCIONES CONCRETAS:	Elaboración de un documento de conciliación y difusión a la plantilla.
INDICADORES:	Evidencia documental y evidencia de la comunicación.
FECHA PROPUESTA:	2T 2025
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	1T 2026

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

CÓDIGO ACCIÓN: 6.2. Modificación Permiso de licencia no retribuida

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Conceder la posibilidad de solicitar la licencia no retribuida (Mínimo 15 días y máximo 3 meses) todos los años y no cada dos.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla del Centro Español de Solidaridad.
PERSONA/S RESPONSABLE/S:	Dpto. de RR.HH.
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. Aprox. 100€ año en concepto de gestión.
ACCIONES CONCRETAS:	Contemplar en los permisos retribuidos de la fundación y difundir a la plantilla.
INDICADORES:	Evidencia documental y evidencia de la comunicación.
FECHA PROPUESTA:	En el momento de la entrada en vigor del plan.
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	4T 2024

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

CÓDIGO ACCIÓN: 6.3. Elaboración de un estudio para conocer qué personas disponen de teléfono móvil corporativo en situaciones de guardia y expectativa y su uso.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Realización del estudio sobre los teléfonos móviles de la entidad.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla del Centro Español de Solidaridad.
PERSONA/S RESPONSABLE/S:	Dpto. de RR.HH.
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. Aprox. 250€
ACCIONES CONCRETAS:	A. Realización estudio. B. Medidas correctoras, si fuera necesario.
INDICADORES:	Evidencia documental.
FECHA PROPUESTA:	3T 2024
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	1T 2025

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

CÓDIGO ACCIÓN: 6.4. Mantener la medida de conciliación de flexibilidad.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se mantiene la medida de flexibilidad recogida en el plan anterior, aplicable en todos los dispositivos y centros de trabajo salvo en los que precisen de cobertura de 24 horas/día con un sistema de trabajo a turnos en los que no resulte posible por esta circunstancia (medidas de conciliación).

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla del Centro Español de Solidaridad.
PERSONA/S RESPONSABLE/S:	Dpto. de RR.HH.
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. Aprox. 100€ año
ACCIONES CONCRETAS:	Mantener aplicación de medida de conciliación y seguimiento de su efectividad.
INDICADORES:	Evidencia documental.
FECHA PROPUESTA:	ENTRADA EN VIGOR DEL PLAN
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	4T 2024/2025/2026

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

CÓDIGO ACCIÓN: 6.5. Reconocer todos los vínculos de afectividad (no solo matrimoniales) para reconocer permisos, licencias, excedencias o adaptaciones o reducciones de jornada.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Reconocimiento como parentesco por afinidad más allá del estrictamente matrimonial, considerando como tal no solo a cónyuges y parejas de hecho, sino también a aquellas personas con quienes se tenga un estrecho vínculo de afectividad. Se deberá notificar a la entidad el nombre de la persona que se equipara al cónyuge o a la pareja de hecho, y solo podrá modificarse esta designación cada dos años. Esta equiparación tiene lugar a los efectos del régimen de permisos, licencias, excedencias, adaptaciones o reducciones de jornada (salvo el permiso de 15 días naturales por celebración de matrimonio o registro de parejas de hecho, que por su propia naturaleza se circunscribe a estas dos únicas circunstancias).

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla del Centro Español de Solidaridad.
PERSONA/S RESPONSABLE/S:	Dpto. de RR.HH.
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. Aprox. 100€ año en concepto de gestión administrativa.
ACCIONES CONCRETAS:	A. Incorporar aplicación de medida de conciliación y seguimiento de su efectividad. B. Difusión a la plantilla.
INDICADORES:	Evidencia documental.
FECHA PROPUESTA:	3T 2024
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	4T 2024/2025/2026

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

CÓDIGO ACCIÓN: 6.6. Establecer una licencia retribuida por el tiempo indispensable para asistencia a tutorías académicas de menores de 16 años.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Establecimiento de una licencia retribuida por el tiempo indispensable para asistencia a tutorías vinculadas al ámbito académico de menores de 16 años a cargo de la persona trabajadora, hasta un máximo dos al año por descendiente, debiendo ser convenientemente justificada.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla del Centro Español de Solidaridad.
PERSONA/S RESPONSABLE/S:	Dpto. de RR.HH.
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. Según las demandas del permiso
ACCIONES CONCRETAS:	A. Incorporar aplicación de medida de conciliación y seguimiento de su efectividad. B. Difusión a la plantilla.
INDICADORES:	Evidencia documental.
FECHA PROPUESTA:	3T 2024
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	4T 2024/2025/2026

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

CÓDIGO ACCIÓN: 6.7. Equiparar los servicios de salud privados a los públicos a efectos de permisos.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Equiparación de los servicios de salud privados a los públicos a efectos del régimen de permisos, siempre que se trate de una cuestión estrictamente de salud (quedando fuera los procesos estéticos).

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla del Centro Español de Solidaridad.
PERSONA/S RESPONSABLE/S:	Dpto. de RR.HH.
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos.
ACCIONES CONCRETAS:	A. Incorporar aplicación de medida de conciliación y seguimiento de su efectividad. B. Difusión a la plantilla.
INDICADORES:	Evidencia documental.
FECHA PROPUESTA:	3T 2024
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	4T 2024/2025/2026

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

CÓDIGO ACCIÓN: 6.8. Establecer un permiso por el tiempo indispensable para acudir o acompañar a familiares en primer grado de consanguinidad y afinidad a citas y gestiones en centros de intervención o atención social.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Establecimiento de un permiso por el tiempo indispensable para acudir o acompañar a familiares en primer grado de consanguinidad y afinidad a citas y gestiones en centros de intervención o atención social.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla del Centro Español de Solidaridad.
PERSONA/S RESPONSABLE/S:	Dpto. de RR.HH.
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. A cuantificar según la demanda del permiso.
ACCIONES CONCRETAS:	A. Incorporar aplicación de medida de conciliación y seguimiento de su efectividad. B. Difusión a la plantilla.
INDICADORES:	Evidencia documental.
FECHA PROPUESTA:	Desde la firma del plan de igualdad
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	4T 2024/2025/2026

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

CÓDIGO ACCIÓN: 6.9. Conceder permiso para la preparación de pruebas médicas y el debido reposo.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se concederá el tiempo indispensable de preparación para las pruebas médicas que tenga que realizarse la persona trabajadora y/o reposo recomendado tras la misma, la realización de la prueba deberá acreditarse con el correspondiente justificante médico.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla del Centro Español de Solidaridad.
PERSONA/S RESPONSABLE/S:	Dpto. de RR.HH.
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. Según la demanda del permiso
ACCIONES CONCRETAS:	A. Incorporar aplicación de medida de conciliación y seguimiento de su efectividad. B. Difusión a la plantilla.
INDICADORES:	Evidencia documental.
FECHA PROPUESTA:	Desde la firma del plan.
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	4T 2024/2025/2026

CONCILIACIÓN Y CORESPONSABILIDAD DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

CÓDIGO ACCIÓN: 6.10. Conceder permiso para ausentarse del trabajo por motivos familiares en casos de enfermedad o accidente.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Conforme al artículo 37.9 del Estatuto de los Trabajadores, la persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Tendrá derecho a que sean 4 días al año retribuidos, pudiendo disfrutarse en horas, en las situaciones de fuerza mayor.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla del Centro Español de Solidaridad.
PERSONA/S RESPONSABLE/S:	Dpto. de RR.HH.
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. A cuantificar según las solicitudes del permiso
ACCIONES CONCRETAS:	A. Incorporar aplicación de medida de conciliación y seguimiento de su efectividad. B. Difusión a la plantilla.
INDICADORES:	Evidencia documental.
FECHA PROPUESTA:	Desde la firma del plan
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	4T 2024/2025/2026

CONCILIACIÓN Y CORESPONSABILIDAD DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

CÓDIGO ACCIÓN: 6.11. Establecer la posibilidad de fraccionar las vacaciones hasta en 5 períodos.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Las vacaciones (24 o 34 días) podrán fraccionarse en 4 períodos, a escoger por la persona trabajadora, añadiendo un quinto período previa justificación por conciliación familiar siempre y cuando el servicio quede cubierto y que se haya preavisado con tres meses de antelación.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla del Centro Español de Solidaridad.
PERSONA/S RESPONSABLE/S:	Dpto. de RR.HH.
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. Aprox. 100€ año en concepto de gestiones administrativas
ACCIONES CONCRETAS:	A. Incorporar aplicación de medida de conciliación y seguimiento de su efectividad. B. Difusión a la plantilla.
INDICADORES:	Evidencia documental.
FECHA PROPUESTA:	Desde la firma del plan
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	4T 2024/2025/2026

CONCILIACIÓN Y CORESPONSABILIDAD DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

CÓDIGO ACCIÓN: 6.12. Establecer posibilidad de una licencia no retribuida a personas trabajadoras con una antigüedad mayor de un año (mínimo 15 días a cuatro meses consecutivos cada año).

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Todo el personal con al menos una antigüedad en la entidad de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de una licencia no retribuida por una duración mínima de 15 días a cuatro meses consecutivos cada año.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla del Centro Español de Solidaridad.
PERSONA/S RESPONSABLE/S:	Dpto. de RR.HH.
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos.
ACCIONES CONCRETAS:	A. Incorporar aplicación de medida de conciliación y seguimiento de su efectividad. B. Difusión a la plantilla.
INDICADORES:	Evidencia documental.
FECHA PROPUESTA:	Desde la firma del plan
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	4T 2024/2025/2026

CONCILIACIÓN Y CORESPONSABILIDAD DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

CÓDIGO ACCIÓN: 6.13. Reconocer el derecho de personas trabajadores con antigüedad de al menos un año a realizar una excedencia voluntaria (de un mes a 5 años).

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Todo el personal con al menos una antigüedad en la entidad de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de una excedencia voluntaria no inferior a un mes y hasta cinco años, con reserva de puesto durante los primeros seis meses.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla del Centro Español de Solidaridad.
PERSONA/S RESPONSABLE/S:	Dpto. de RR.HH.
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. Según las solicitudes.
ACCIONES CONCRETAS:	A. Garantizar aplicación excedencia. B. Difusión a la plantilla.
INDICADORES:	Evidencia documental.
FECHA PROPUESTA:	Desde la firma del plan
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	4T 2024/2025/2026

CONCILIACIÓN Y CORESPONSABILIDAD DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

CÓDIGO ACCIÓN: 6.14. Conceder la posibilidad de celebrar las asambleas de personas trabajadoras en horario de trabajo.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Podrán celebrarse asambleas de personas trabajadoras en horario de trabajo (recuperable) durante un máximo de dos horas de duración por asamblea.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla del Centro Español de Solidaridad.
PERSONA/S RESPONSABLE/S:	Dpto. de RR.HH.
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. Aprox. 300€ año en concepto de horas
ACCIONES CONCRETAS:	A. Incorporar aplicación de medida de conciliación y seguimiento de su efectividad. B. Difusión a la plantilla.
INDICADORES:	Evidencia documental.
FECHA PROPUESTA:	Desde la firma del plan
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	4T 2025/2026

CONCILIACIÓN Y CORESPONSABILIDAD DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

CÓDIGO ACCIÓN: 6.15. Realizar evaluación de las formas de aminorar la carga de trabajo en casos de reducción de jornada por lactancia o cuidado familiar.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Garantizar que se realiza una evaluación de las formas de aminorar la carga de trabajo en los supuestos de reducción de jornada por lactancia o por cuidado de familiar al resto de trabajador@s.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla del Centro Español de Solidaridad.
PERSONA/S RESPONSABLE/S:	Dpto. de RR.HH.
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. Aprox. 300€ de horas de dedicación al estudio.
ACCIONES CONCRETAS:	A. Estudio de las medidas de reducción de jornada. B. Medidas correctoras, si fuera necesario.
INDICADORES:	Evidencia documental.
FECHA PROPUESTA:	2T 2025
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	1T 2026

CONCILIACIÓN Y CORESPONSABILIDAD DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

CÓDIGO ACCIÓN: 6.16. Revisar el manual de acogida con toda la información sobre las medidas de conciliación (permisos, licencias y excedencias) disponibles.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Revisión del manual con toda la información sobre las medidas de conciliación (permisos, licencias y excedencias) disponibles. Hacer difusión en toda la plantilla de las medidas ofrecidas.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla del Centro Español de Solidaridad.
PERSONA/S RESPONSABLE/S:	Dpto. de RR.HH.
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. Aprox. 100€ año
ACCIONES CONCRETAS:	A. Revisión manual de las medidas de conciliación. B. Realizar modificaciones, si fuera necesario. C. Difusión a la plantilla.
INDICADORES:	Evidencia documental.
FECHA PROPUESTA:	1T 2025
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	1T 2026

CONCILIACIÓN Y CORESPONSABILIDAD DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

CÓDIGO ACCIÓN: 6.17. Comunicar, junto al Plan de Igualdad, la información de las medidas disponibles para la conciliación, la protección de la maternidad/paternidad y la lactancia.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Se incluirá en la comunicación del Plan de igualdad, la información de las medidas disponibles para la conciliación, la protección de la maternidad/paternidad y la lactancia mediante contenidos didácticos de carácter periódico.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla del Centro Español de Solidaridad.
PERSONA/S RESPONSABLE/S:	Dpto. de RR.HH.
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. Aprox. 200 €
ACCIONES CONCRETAS:	Difusiones periódicas a la plantilla de información actualizada sobre conciliación, protección de maternidad/paternidad y lactancia.
INDICADORES:	Evidencia documental.
FECHA PROPUESTA:	Desde la firma del plan
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	4T 2025/2026

CONCILIACIÓN Y CORESPONSABILIDAD DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

CÓDIGO ACCIÓN: 6.18. Acompañamiento a menores

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

El personal tiene derecho, con justificación, a ausentarse del puesto de trabajo por el tiempo indispensable para el acompañamiento en la asistencia médica de hijos/as menores de 14 años.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla del Centro Español de Solidaridad.
PERSONA/S RESPONSABLE/S:	Dpto. de RR.HH.
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. A cuantificar según las solicitudes recibidas
ACCIONES CONCRETAS:	A. Incorporar aplicación de medida de conciliación y seguimiento de su efectividad. B. Difusión a la plantilla.
INDICADORES:	Evidencia documental.
FECHA PROPUESTA:	Desde la firma del plan
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	4T 2024/2025/2026

CONCILIACIÓN Y CORESPONSABILIDAD DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

CÓDIGO ACCIÓN: 6.19. Elaborar un Protocolo de Desconexión Digital.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Elaboración de un Protocolo de Desconexión Digital en base a un análisis de situación previo y actualizarlo, incorporando la información relativa a la Política de teletrabajo.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla del Centro Español de Solidaridad.
PERSONA/S RESPONSABLE/S:	Dpto. de RR.HH.
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Mixtos. Aprox. 500€
ACCIONES CONCRETAS:	Revisar y actualizar el Protocolo, teniendo en cuenta las particularidades de CES. Necesariamente se deberán analizar las posibilidades de implantar políticas de teletrabajo.
INDICADORES:	Evidencia documental.
FECHA PROPUESTA:	3T 2025
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	4T 2025

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

CÓDIGO ACCIÓN: 6.20. Permiso para el cuidado de bebés lactantes

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Reconocimiento del derecho a acumular en 18 días laborables el permiso de ausencia del trabajo para el cuidado de bebés lactantes.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla del Centro Español de Solidaridad.
PERSONA/S RESPONSABLE/S:	Dpto. de RR.HH.
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Mixtos. Aprox. 500€
ACCIONES CONCRETAS:	A. Incorporar aplicación de medida de conciliación y seguimiento de su efectividad. B. Difusión a la plantilla.
INDICADORES:	Evidencia documental.
FECHA PROPUESTA:	Desde la firma del plan
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	4T 2024/2025/2026

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

CÓDIGO ACCIÓN: 7.1. Realizar revisión del Protocolo de prevención del acoso laboral y crear un Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo.		PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Revisar y actualizar el Protocolo de prevención del acoso laboral y elaborar un protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo actual, dando cumplimiento de manera íntegra a los requerimientos que incorpora la normativa actual. Una vez revisado y firmado, se publicará y dará difusión del mismo a la plantilla por los canales establecidos.		
PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla del Centro Español de Solidaridad.	
PERSONA/S RESPONSABLE/S:	Dpto. de RR.HH.	
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. Aprox. 300€	
ACCIONES CONCRETAS:	Elaboración del Protocolo y negociación con la RLPT. Difusión por los canales establecidos por CES, garantizando que llegue a toda la plantilla y sea de fácil acceso.	
INDICADORES:	Evidencia de la revisión y de la difusión.	
FECHA PROPUESTA:	4T 2024	
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad	
FECHA DE SEGUIMIENTO:	4T 2024	

CÓDIGO ACCIÓN: 7.2. Formar en prevención de las violencias sexuales, y prevención del acoso a toda la plantilla.		PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Realizar formación en prevención de las violencias sexuales, y prevención del acoso a toda la plantilla. La formación deberá incluir los ejes de prevención, detección y actuación en casos de acoso sexual y/o por razón de sexo.		
PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla del Centro Español de Solidaridad.	
PERSONA/S RESPONSABLE/S:	Dpto. de RR.HH.	
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. Aprox. 400€ año	
ACCIONES CONCRETAS:	Establecer una formación de prevención de todo tipo de violencias a toda la plantilla.	
INDICADORES:	Evidencia de la formación, nº de personas formadas y encuesta de satisfacción posterior.	
FECHA PROPUESTA:	PRIMER SEMESTRE DE 2025	
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad	
FECHA DE SEGUIMIENTO:	4T 2025/2026	

CÓDIGO ACCIÓN: 7.3. Valorar en los riesgos laborales concurrentes la violencia sexual.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla del Centro Español de Solidaridad.
PERSONA/S RESPONSABLE/S:	Dpto. de RR.HH. y Servicio Ajeno de PRL
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. A cuantificar con el servicio de prevención
ACCIONES CONCRETAS:	A. Incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes. B. Informar de ello a la plantilla y tomar las medidas de prevención oportunas.
INDICADORES:	Puestos valorados.
FECHA PROPUESTA:	En el momento de la entrada en vigor del plan.
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	4 T 2024

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

CÓDIGO ACCIÓN: 7.4. Formar a las personas encargadas de llevar los casos de acoso (Comisión de Instrucción).

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Realización de cursos de formación a las personas encargadas de los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo. Incluir en la formación mecanismos seguros y claros para las víctimas; así como aspectos de prevención, detección y actuación.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla del Centro Español de Solidaridad.
PERSONA/S RESPONSABLE/S:	Dpto. de RR.HH.
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. Aprox. 500€
ACCIONES CONCRETAS:	Organizar la formación en materia de los distintos tipos de acoso dirigida a todo el personal encargado de llevar dichos casos.
INDICADORES:	Evidencia curso específico implementado.
FECHA PROPUESTA:	En el momento de la entrada en vigor del plan.
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	4T 2024

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

CÓDIGO ACCIÓN: 7.5. Crear un mecanismo único de entrada para los protocolos relacionados con supuestos de acoso sexual, acoso por razón de sexo.	
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Creación de un mecanismo único de entrada para los protocolos relacionados con supuestos de acoso sexual, acoso por razón de sexo.	
PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla del Centro Español de Solidaridad.
PERSONA/S RESPONSABLE/S:	Dpto. de RR.HH.
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. Aprox. 100€ año
ACCIONES CONCRETAS:	A. Realización mecanismo. B. Estudio efectividad. C. Medidas correctoras, si fuera necesario.
INDICADORES:	Evidencia documental.
FECHA PROPUESTA:	3T 2024
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	1T 2025

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

CÓDIGO ACCIÓN: 7.6. Formar en materia de prevención del acoso sexual y por razón de sexo a la plantilla y se informará al equipo de voluntariado y el alumnado en prácticas	
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Se formará en materia de prevención del acoso sexual y por razón sexo a la plantilla y se informará al equipo de voluntariado y al alumnado en prácticas.	
PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla del Centro Español de Solidaridad.
PERSONA/S RESPONSABLE/S:	Dpto. de RR.HH.
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. Aprox. 100€ año
ACCIONES CONCRETAS:	A. Realización formación. B. Encuesta satisfacción posterior. C. Aplicación de cambios a la formación, si fuera necesario.
INDICADORES:	Evidencia de la formación, nº de personas formadas y encuesta de satisfacción posterior.
FECHA PROPUESTA:	2T 2025
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	4T 2025/2026

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

PROTECCIÓN ANTE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

CÓDIGO ACCIÓN: 8.1. Revisar y actualizar según la normativa el Protocolo de Prevención y Gestión de la Violencia de Género.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Revisar el Protocolo de Prevención y Gestión de la Violencia de Género actual, adecuándolo a las novedades normativas que tienen relación con las violencias sexuales e incorporando el proceso concreto a seguir e incorporando los recursos existentes en las proximidades de las ubicaciones de los diferentes centros de trabajo.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla del Centro Español de Solidaridad.
PERSONA/S RESPONSABLE/S:	Dpto. de RR.HH.
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. Aprox. 300€
ACCIONES CONCRETAS:	A. Revisar el documento. B. Publicarlo por los canales establecidos para garantizar que llegue a todo el personal que lo necesite consultar.
INDICADORES:	Evidencia documental.
FECHA PROPUESTA:	1T 2025
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	4T 2025

PROTECCIÓN ANTE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

CÓDIGO ACCIÓN: 8.2. Realizar una campaña específica sobre la detección y prevención de micromachismos en el entorno laboral.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Realización de una campaña específica sobre la detección y prevención de micromachismos en el entorno laboral, recalando que la violencia machista es importante detectarla en sus formas más sutiles.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla del Centro Español de Solidaridad.
PERSONA/S RESPONSABLE/S:	Dpto. RRHH y Dpto. de comunicación.
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Mixtos. Aprox. 400€
ACCIONES CONCRETAS:	A. Incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes. B. Informar de ello a la plantilla. C. Formar en ello a la plantilla.
INDICADORES:	Campaña publicada.
FECHA PROPUESTA:	1T 2026
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	4T 2026

PROTECCIÓN ANTE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

CÓDIGO ACCIÓN: 8.3. Analizar en cada caso concreto cómo mejorar los derechos laborales concedidos por la legislación vigente a las víctimas de violencia de género y sus familiares.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Realización de un estudio en cada caso concreto sobre cómo mejorar los derechos laborales concedidos por la legislación vigente a las víctimas de violencia de género y sus familiares.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla del Centro Español de Solidaridad.
PERSONA/S RESPONSABLE/S:	Dpto. de RR.HH.
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. 250€
ACCIONES CONCRETAS:	A. Realización evaluación de los derechos laborales. B. Encuestas y grupos focales sobre las necesidades de víctimas de violencia de género. C. Incorporar nuevas medidas que amplíen los derechos de las víctimas de violencia de género y sus familiares.
INDICADORES:	Evidencia documental.
FECHA PROPUESTA:	2T 2026
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	4T 2026

PROTECCIÓN ANTE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

SALUD LABORAL

CÓDIGO ACCIÓN: 9.1. Realizar una evaluación de riesgos psicosociales y una encuesta de clima laboral.

DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN:

Realización de una evaluación de riesgos psicosociales y una encuesta de clima laboral a toda la plantilla y establecer medidas específicas a la luz de las principales conclusiones que se extraigan de la misma. Asegurar que en las evaluaciones de riesgos psicosociales se recoge el acoso sexual o por razón de sexo.

PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla del Centro Español de Solidaridad.
PERSONA/S RESPONSABLE/S:	Dpto. RRHH y Servicio Ajeno de PRL.
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Mixtos. Aprox. 2.500€
ACCIONES CONCRETAS:	Realización de una ERR. En esta encuesta se recogerán cuestiones específicas a la detección de la violencia de género para recabar información objetiva sobre la situación y tenerla en cuenta a la hora de realizar el próximo diagnóstico de Igualdad para el 3º Plan de Igualdad de CES.

SALUD LABORAL

INDICADORES:	Evaluación publicada con los principales resultados y establecimiento de medidas específicas ante los riesgos detectados.
FECHA PROPUESTA:	4T 2025
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	2T 2026

CÓDIGO ACCIÓN: 9.2. Conocer las necesidades de las mujeres en situación de lactancia.		SALUD LABORAL
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Elaboración de un estudio a las mujeres en situación de lactancia para conocer cuáles son las necesidades reales en la extracción de la leche materna.		
PERSONAS DESTINATARIAS:	Personal encargado de los casos y Comisión de Igualdad del Centro Español de Solidaridad.	
PERSONA/S RESPONSABLE/S:	Dpto. de RR.HH.	
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. Aprox. 200€	
ACCIONES CONCRETAS:	A. Realizar evaluación sobre las necesidades de mujeres lactantes mediante encuestas y grupos focales. B. Aplicar nuevas medidas y espacios según resultados. C. Seguimiento aplicación y correcciones, si fuera necesario.	
INDICADORES:	Evidencia documental.	
FECHA PROPUESTA:	3T 2025	
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad	
FECHA DE SEGUIMIENTO:	4T 2026	

COMUNICACIÓN Y LENGUAJE

CÓDIGO ACCIÓN: 10.1. Elaborar un código de buenas prácticas en materia de lenguaje e imagen con el fin de eliminar elementos sexistas.		COMUNICACIÓN Y LENGUAJE
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Elaborar un código de buenas prácticas en materia de lenguaje e imagen y revisión sistemática del lenguaje con el fin de eliminar elementos sexistas.		
PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla del Centro Español de Solidaridad.	
PERSONA/S RESPONSABLE/S:	Dpto. RRHH	
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. Aprox. 300€	
ACCIONES CONCRETAS:	Elaboración del material teniendo en cuenta la documentación interna y externa de CES Y Difusión a toda la plantilla.	
INDICADORES:	Evidencia de la elaboración del documento y publicación del mismo.	
FECHA PROPUESTA:	2T 2025	
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad	
FECHA DE SEGUIMIENTO:	4T 2025	

CÓDIGO ACCIÓN: 10.2. Hacer un uso neutro del lenguaje.		COMUNICACIÓN Y LENGUAJE
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Garantizar un uso neutro del lenguaje en todas las comunicaciones internas y externas, así como en la página web corporativa.		
PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla del Centro Español de Solidaridad.	
PERSONA/S RESPONSABLE/S:	Dpto. RRHH/ Dpto. de comunicación.	
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. Aprox. 100€ año	
ACCIONES CONCRETAS:	Revisión de todo el material de comunicación.	
INDICADORES:	Nº de materiales revisados/Nº total de materiales.	
FECHA PROPUESTA:	4T 2024	
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad	
FECHA DE SEGUIMIENTO:	4T 2025/2026	

PROPUESTA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

CÓDIGO ACCIÓN: 11.1. Revisar las definiciones y categorías profesionales.	
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Revisión de las definiciones y las categorías profesionales a fin de garantizar la aplicación del principio de equidad retributiva.	
PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla del Centro Español de Solidaridad.
PERSONA/S RESPONSABLE/S:	Dpto. RRHH.
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. Aprox. 500€
ACCIONES CONCRETAS:	A. Realizar estudio de las categorías profesionales. B. Redefinir las categorías que vulneren el principio de equidad retributiva.
INDICADORES:	A. Evidencia de la revisión B. Reducción de la brecha salarial
FECHA PROPUESTA:	2T 2025
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	2T 2025

PROPUESTA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

CÓDIGO ACCIÓN: 11.2. Revisar grupos funcionales.	
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Revisar que las personas estén bien encuadradas en categorías y grupos profesionales cuando se revisen grupos funcionales.	
PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla del Centro Español de Solidaridad.
PERSONA/S RESPONSABLE/S:	Dpto. RRHH.
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. Aprox. 100€ año
ACCIONES CONCRETAS:	A. Realizar estudio de los grupos funcionales. B. Redefinir posiciones de personas que su trabajo no esté comprendido en su grupo profesional.
INDICADORES:	A. Evidencia de la revisión B. Reducción de la brecha salarial
FECHA PROPUESTA:	2T 2025
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	2T 2025

PROPUESTA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

CÓDIGO ACCIÓN: 11.3. Definir nuevos puestos de trabajo.	
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Definir nuevos puestos de trabajo en caso de que resulte necesario según los estudios realizados de categorías y grupos profesionales.	
PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla del Centro Español de Solidaridad.
PERSONA/S RESPONSABLE/S:	Dpto. RRHH.
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. Aprox. 50€ por puesto definido.
ACCIONES CONCRETAS:	Crear nuevos puestos de trabajo según los estudios de categorías y grupos profesionales.
INDICADORES:	Necesidad detectada en la revisión de los puestos de trabajo/ Incorporación del nuevo puesto de trabajo en la valoración.
FECHA PROPUESTA:	3T 2025
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	2T 2025/2026

PROPUESTA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

CÓDIGO ACCIÓN: 11.4. Elaboración y actualización de un documento con la descripción de puestos de trabajo.	
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Elaboración y actualización de un documento con la descripción de puestos de trabajo de la organización, incluyendo la perspectiva de género.	
PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla del Centro Español de Solidaridad.
PERSONA/S RESPONSABLE/S:	Dpto. RRHH.
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción. Internos. Aprox. 25€ por puesto.
ACCIONES CONCRETAS:	Creación y actualización periódica que recoja los puestos de trabajo, respetando los principios de igualdad de género.
INDICADORES:	Evidencia documental.
FECHA PROPUESTA:	3T 2025
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad
FECHA DE SEGUIMIENTO:	4T 2025/2026

PROPUESTA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

11. CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN

N.º	ACCIÓN	2024				2025				2026				2027				2028				
		1T	2T	3T	4T																	
1.1	Difundir el nuevo Plan de Igualdad.																					
1.2	Incluir el Plan de Igualdad en la Memoria Anual.																					
2.1	Cuadro de mando de igualdad.																					
3.1	Revisión procedimiento selección.																					
3.2	Incluir la igualdad de oportunidades en el manual de acogida y en el Código Ético																					
3.3	Formación y concienciación en materia de igualdad de las personas encargadas de la selección.																					
3.4	Los responsables de centro enviarán las ofertas vacantes a toda la plantilla																					
4.1	Revisión y actualización del procedimiento de promoción.																					
5.1	Formación en igualdad.																					
5.2	Formación introductoria sobre violencia de género.																					
5.3	Las personas coordinadoras del centro comunicarán a todo el personal la oferta formativa.																					
5.4	Reservar plazas de formación, en la próxima edición, para aquellas personas trabajadoras que no pudieron realizarla.																					
5.5	Publicar en el Drive los nuevos protocolos.																					
5.6	Estudio viabilidad del proyecto de implantación portal del empleado.																					
6.1	Recoger todos los permisos y medidas de conciliación y/o flexibilidad.																					
6.2	Modificación Permiso de licencia no retribuida																					
6.3	Elaboración de un estudio para conocer qué personas disponen de teléfono móvil corporativo en situaciones de guardia y expectativa y su uso.																					
6.4	Mantener la medida de conciliación de flexibilidad.																					
6.5	Reconocer todos los vínculos de afectividad (no solo matrimoniales) para reconocer permisos, licencias, excedencias o adaptaciones o reducciones de jornada.																					
6.6	Establecer una licencia retribuida por el tiempo indispensable para asistencia a tutorías académicas de menores de 16 años.																					
6.7	Equiparar los servicios de salud privados a los públicos a efectos de permisos.																					

12. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el 2º Plan de Igualdad del Centro Español de Solidaridad permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

Dicho sistema de seguimiento y evaluación de las estrategias y prácticas a adoptar para la consecución de los objetivos tendrá el fin de garantizar el cumplimiento y la ejecución de las acciones recogidas en el presente Plan.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación.

12.1 Comisión de igualdad, seguimiento y evaluación

La Comisión de Igualdad del **Centro Español de Solidaridad**, constituida en Madrid el 2 de octubre de 2023, será la encargada de realizar el seguimiento y evaluar el grado de cumplimiento del plan, de los objetivos marcados y de las acciones programadas. Por lo tanto, seguirá estando compuesta de las mismas personas integrantes, tanto en la representación de la Fundación, como en la representación de las personas trabajadoras. Está formada por:

En representación de la Fundación

- Paloma Sanz Arribas
- Mercedes Muñoz Fernández
- Jesús Modesto Herrero Pérez

En representación de las personas trabajadoras

- Fátima Rico Bazago
- Verónica Robledo Cotrina
- Yolanda Asols Vicente

Asesoría externa (experta en materia de igualdad de oportunidades y conciliación)

- Paula Mattio, de Aleph Comunicación
- Rosario Jiménez Parras, de Aleph Comunicación

La Comisión de Igualdad está dotada de su propio Reglamento de funcionamiento interno, que incluye la responsabilidad sobre el seguimiento y evaluación del Plan. Al respecto, se detallan a continuación con más detalle las funciones referidas a esta responsabilidad concreta:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Ser informada de la implantación de medidas acordadas, pudiendo colaborar en su diseño cuando así se prevea en el propio Plan o se acuerde entre las partes.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Recibir los informes que la Dirección de la Fundación debe elaborar en cumplimiento del Plan de Igualdad, así como elaborar un informe anual que reflejará el estado y avances respecto al cumplimiento de los objetivos de igualdad dentro de la Fundación, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido.
- Proponer, debatir y en su caso aprobar, medidas nuevas, o adicionales correctoras, para asegurar el cumplimiento de los objetivos si la efectividad de las acordadas no alcanzase los objetivos en los plazos establecidos o para dar respuesta a nuevas situaciones o necesidades.

Complementariamente, a continuación, se detallarán las atribuciones generales de la Comisión:

- Seguimiento de la aplicación del Plan.
- Desarrollo de aquellos preceptos que los promotores iniciales de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- Conocimiento de los compromisos acordados y del grado de implantación de estos, en los plazos marcados en el Plan.

En cuanto a las atribuciones específicas de la Comisión:

- Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las acciones.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos.
- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la Fundación, de la pertinencia de las actuaciones del Plan a las necesidades de la plantilla y, por último, de la eficiencia del Plan.

Concretamente, en la fase de Seguimiento se deberá recoger información sobre:

- Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
- El grado de ejecución de las acciones.

- Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
- Identificación de posibles acciones futuras.

Teniendo en cuenta la vigencia inicial del Plan se realizará una evaluación anual. Tanto en la evaluación parcial como en la evaluación final se integrarán los resultados del seguimiento, tomando en consideración variables comparables con el Diagnóstico inicial, junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad.

En base a la evaluación realizada, la Comisión de Igualdad formulará propuestas de mejora y los cambios que pudieran incorporarse.

La Fundación utilizará los siguientes indicadores de seguimiento:

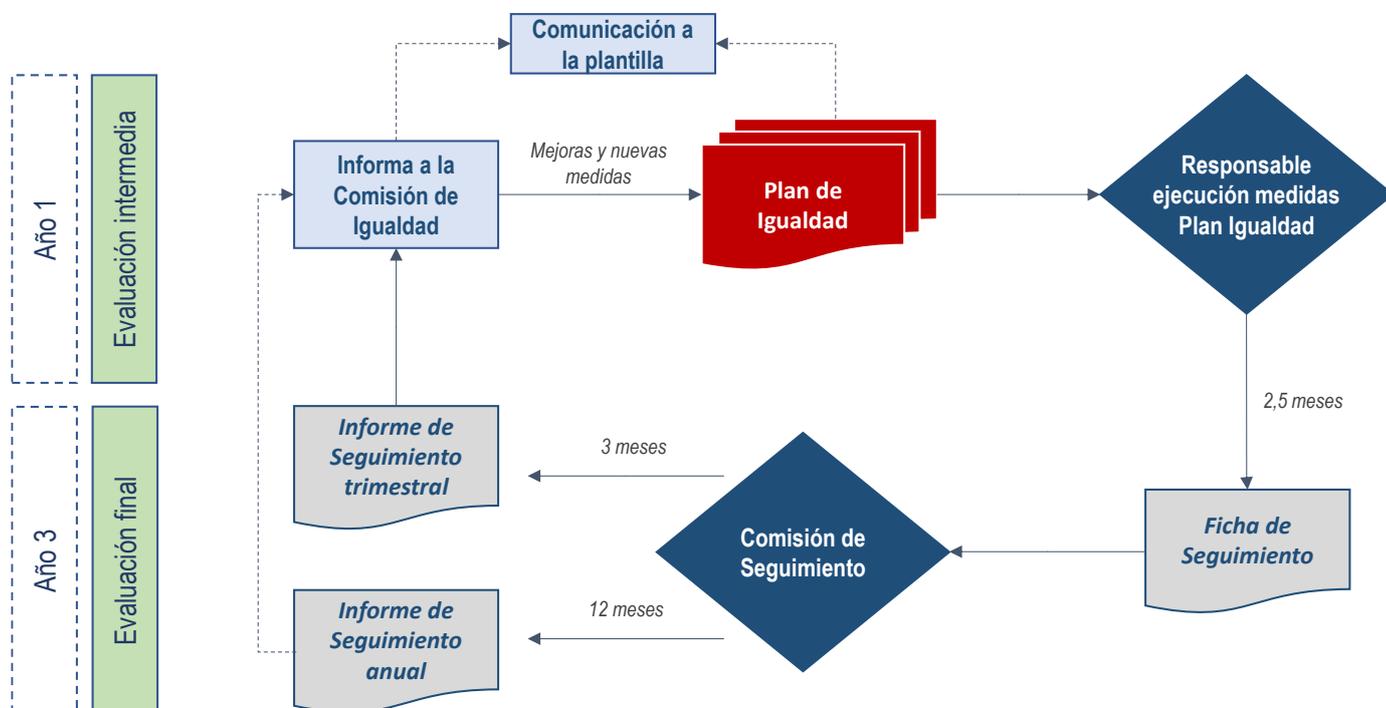
Ámbito	Indicadores básicos
Política de igualdad de oportunidades	<ul style="list-style-type: none"> - Existencia de una cultura de igualdad. - Existencia de un plan de igualdad. - Existencia de un órgano responsable de la igualdad.
Comunicación, lenguaje e imagen	<ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> - 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	<ul style="list-style-type: none"> - 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.
Acoso y actitudes sexistas	<ul style="list-style-type: none"> - Existencia de un órgano o persona responsable de detectar, prevenir y actuar en situaciones de acoso. - N.º de denuncias recibidas. - Acciones de la organización para prevenir, evitar y eliminar las actitudes sexistas y el acoso.
Conciliación de la vida personal, laboral y familiar	<ul style="list-style-type: none"> - Existencia de medidas de conciliación: flexibilidad de tiempo y espacio. - Existencia o no de servicios para la conciliación, como ayudas guardería, ayudas para la comida, y otros servicios.
Formación	<ul style="list-style-type: none"> - Horas de formación hombres / mujeres. - Relación de cursos realizados.

El equipo de Igualdad y Conciliación será el órgano que velará por el cumplimiento del presente plan. Y el seguimiento sobre los indicadores aquí descritos se realizará anualmente en una reunión establecida a tal efecto.

12.2 Metodología para el seguimiento de la ejecución del Plan de Igualdad

El objetivo es facilitar el seguimiento del desarrollo de las acciones recogidas en el Plan de Igualdad de Oportunidades, identificar las dificultades encontradas y las modificaciones adoptadas en la ejecución de las acciones.

- Periodicidad: anual
- Responsables del seguimiento de la ejecución del PIO:
 - Personas responsables de ejecutar las acciones de acuerdo con el Plan de Igualdad: recogida de información sobre las acciones ejecutadas bajo su responsabilidad, elaboración de la ficha de seguimiento y envío a las personas responsables del Plan de Igualdad.
 - Personas responsables de elaborar los informes de Seguimiento del Plan de Igualdad: Comisión de seguimiento, que elaborará los informes periódicos y que informará del resultado a la Comisión de Igualdad de los resultados de la ejecución del Plan.
 - Comisión de Igualdad: toma de decisiones sobre futuras actuaciones y comunicación del seguimiento a toda la plantilla.
- Esquema de proceso:



13. METODOLOGÍA PARA LA EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La evaluación es el proceso que tiene por finalidad obtener un conocimiento preciso sobre las intervenciones realizadas, que permita emitir una valoración (enjuiciamiento crítico) sobre el valor o el mérito de estas, de forma que sean de utilidad para tomar decisiones. Para ello es necesario partir de la recogida y el análisis de la información mediante métodos y técnicas rigurosas.

- La evaluación se utiliza para analizar el desarrollo del proceso del Plan, corregir errores y poder modificar el curso de las acciones emprendidas; es decir, tiene que servir para tomar decisiones y mejorar el conjunto de las medidas y acciones propuestas.
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la Igualdad de Oportunidades en la Fundación de acuerdo con el compromiso adquirido.
- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha durante el desarrollo del Plan.

La finalidad es facilitar una visión de los avances producidos a partir de la implementación del plan de igualdad, o de las necesidades pendientes o nuevas surgidas a partir de la puesta en marcha de las acciones del Plan.

- Periodicidad: una al año y medio de ejecución, considerada intermedia, y otra al finalizar, con el objetivo de extraer las lecciones aprendidas de la ejecución del Plan.

- Personas responsables:
 - Comisión de seguimiento: responsable de la evaluación. En el caso de la evaluación final sería recomendable que fuera una evaluación externa e independiente, si bien la Comisión de Seguimiento se encargaría de la coordinación del equipo evaluador y de la supervisión y aprobación de los Informes de evaluación. Comunicará los resultados de la evaluación a la Comisión de Igualdad.
 - Comisión de Igualdad: conocimiento de los resultados de la evaluación y toma de decisiones. Comunicará los resultados de la evaluación a toda la plantilla.

Contenido de la Evaluación

a. Evaluación de resultados. Indicadores.

- **Nivel de ejecución del Plan:** Número total de acciones por áreas implantadas en la Fundación, grado de ejecución del presupuesto, grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- **Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico** (brechas de género).
- **Personas beneficiarias:** Número y sexo total, por departamentos y por categoría profesional:
- Efectos no previstos del Plan.
- Otros

b. Evaluación de proceso

- Grado de sistematización de los procedimientos.
- Grado de información y difusión entre la plantilla.
- Grado de adecuación de los recursos humanos.
- Grado de adecuación de los recursos materiales.
- Grado de adecuación de las herramientas de recogida.
- Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha (sólo enumeración, ya que las fichas individuales recogen los detalles).
- Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones.
- Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha.
- Otros

c. Evaluación de impacto

- Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla.

- Disminución de segregación vertical.
 - Disminución de segregación horizontal.
 - Cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres.
 - Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades.
 - Cambios en la cultura del Centro Español de Solidaridad.
 - Cambios en la imagen del Centro Español de Solidaridad.
 - Mejora de las condiciones de trabajo.
 - Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades.
 - Otros
- d. **Comentarios:** acciones a mantener o a descartar, nuevas necesidades identificadas y propuestas de mejora.

14. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Los Planes de Igualdad son herramientas dinámicas y flexibles, que deben poder adaptarse a las necesidades que vayan surgiendo en la Fundación una vez puestos en marcha. Si el presente Plan de Igualdad no se adapta a la realidad de la Fundación, carece de sentido, y la necesidad de actualizar su contenido ante las principales vicisitudes por las que puede atravesar la Fundación suponen una manifestación notoria de su utilidad, la Comisión de Seguimiento podrá revisar en cualquier momento a lo largo de su vigencia este Plan de Igualdad. Dicha revisión será siempre con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que este contenga en función de los efectos que se vayan apreciando en relación con la consecución de sus objetivos cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico del Centro Español de Solidaridad.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la Fundación, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

- e) Cuando una resolución judicial condene al Centro Español de Solidaridad por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.
- f) Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

En este sentido, si de las conclusiones del seguimiento y evaluación del presente Plan de Igualdad se observase la necesidad de modificación de alguna parte, la comisión de seguimiento deberá tomar las siguientes medidas:

- Se realizará un informe con las propuestas de modificación o de la adopción de otras nuevas.
- Se convocará reunión de la comisión donde se discutirán el contenido del informe y las medidas necesarias para llevarlo a cabo.
- Se dejará constancia por escrito de las decisiones adoptadas, que deberán ser aprobadas por los/las integrantes de la comisión y, si es necesario, se remitirán a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad.
- Se informará a la plantilla.

15. SOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

Cualquier modificación requerirá la conformidad de los y las componentes de la Comisión. La negociación se desarrollará conforme al principio de buena fe por ambas partes mediante la adhesión a procedimientos de solución autónoma de conflictos (mediación).

No obstante, en el caso de producirse algún desacuerdo y para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, la comisión negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos —se podrá acudir tanto a la solución extrajudicial, como la mediación de agentes de igualdad, o bien a la autoridad laboral competente— como instrumento para resolver los conflictos sobre negociación colectiva, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, si así se ha previsto en el mismo para estos casos.

El resultado de las negociaciones deberá plasmarse por escrito y firmarse por las partes negociadoras para su posterior remisión a la autoridad laboral competente, a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente. Si el plan de igualdad no cumple los requisitos legales y reglamentarios, la autoridad laboral deberá efectuar requerimientos para su subsanación y en todo caso deberá quedar constancia de dicha circunstancia en el registro, a los efectos oportunos.

16. GLOSARIO CONCEPTOS CLAVE

Acción afirmativa

Medidas dirigidas a un grupo determinado con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes.

Acoso por razón de sexo/género

Comportamiento realizado en función del sexo/género de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso sexual

Comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual, y no deseado por la víctima, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de mujeres y de hombres, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Análisis de género

Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc., entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

Barreras invisibles

Actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación (de las mujeres) para los procesos de toma de decisiones y/o para su plena participación en la sociedad.

Conciliación de la vida personal, laboral y familiar

Introducción de sistemas de permiso por razones familiares, de permiso parental, de atención a personas dependientes (menores, personas mayores, con discapacidad) y creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo y de las responsabilidades familiares.

Datos desagregados por sexo/género

Recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo/género, que hace posible un análisis comparativo. Análisis que tiene en cuenta las especificidades de género.

Diferencia de retribución entre hombres y mujeres

Diferencia de sueldo medio entre hombres y mujeres por trabajos equivalentes.

Discriminación directa

Situación en la que se trata a una persona menos favorablemente en razón, por ejemplo, de su sexo o género. La discriminación directa existe cuando la legislación o las normativas explicitan un motivo como el género, por ejemplo, para negar la igualdad de oportunidades.

Discriminación indirecta

Situación en la que una ley, un reglamento, una política o una práctica, aparentemente neutrales, tienen un impacto desproporcionadamente adverso sobre las personas de un género en particular.

Evaluación del impacto en función del género

Examen de propuestas y decisiones a tomar para analizar si afectan a las mujeres de forma diferente que, a los hombres, al objeto de adaptarlas para neutralizar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

Género y sexo

GÉNERO: Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres, mujeres, niños, niñas y las personas con identidades no binarias que han sido aprendidas, cambian con el tiempo (no es un concepto estático) y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura. Cuando las personas o los grupos no se ajustan a las normas (incluidos los conceptos de masculinidad o feminidad), los roles, las responsabilidades o las relaciones relacionadas con el género, suelen ser objeto de estigmatización, exclusión social y discriminación. El género interactúa con el sexo biológico, pero es un concepto distinto.

SEXO: Concepto que hace referencia a características biológicas como serían la anatomía del sistema reproductivo y a las características sexuales secundarias.

Identidad de género

Es la manera en la cual nos autopercebimos, nos concebimos y nos identificamos dentro del espectro de género, sin tener en cuenta nuestra relación con otras personas. La identidad de género no está ligada a la genitalidad.

Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Ausencia de toda barrera que, basada en el género de la persona, impida su participación económica, política y social.

Igualdad de trato entre mujeres y hombres

Ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razones de género (véase también “Discriminación directa” y “Discriminación indirecta”).

Orientación sexual

Es la atracción afectiva/romántica/emocional/sexual experimentada hacia otras personas.

Roles establecidos en función del género

Pautas de acción y comportamiento asignadas a hombres y a mujeres, respectivamente, y que rigen las relaciones entre las personas, y según las cuales se atribuyen a unos y otras distintos trabajos y valor, responsabilidades y obligaciones.

Transversalidad/Mainstreaming de género

Integrar sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres en todas las políticas, con vistas a promover la igualdad entre hombres y mujeres, y recurrir a todas las políticas y medidas generales con el fin específico de lograr la igualdad, teniendo en cuenta activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.

Perspectiva de género

Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados de una política.

Segregación horizontal

Concentración de mujeres y de hombres en sectores y empleos específicos.

Segregación vertical

Concentración de mujeres y de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad o de puestos.

17. ANEXO: PROTOCOLO ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

17.1. COMPROMISO DE CENTRO ESPAÑOL DE SOLIDARIDAD EN LA GESTIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Con el presente protocolo, Centro Español de Solidaridad manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo, incluyendo aquellas conductas sufridas en el ámbito digital.

Al adoptar este protocolo, Centro Español de Solidaridad quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y con contratos en prácticas, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, incluidas las pasantes y las personas aprendices, las personas trabajadoras despedidas, becarias o aquellas que realizan voluntariado, las personas en busca de empleo y las personas postulantes a un empleo, y aquellas personas que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador o una empleadora.

Asimismo, Centro Español de Solidaridad asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en Centro Español de Solidaridad.

Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la empresa y, por lo tanto, Centro Español de Solidaridad no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- ✓ En el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;

- ✓ En los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- ✓ En los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- ✓ En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- ✓ En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- ✓ En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

Hay que tener especialmente en cuenta que el acoso digital (ciberacoso), dadas las especiales características que presenta; puede producirse a extramuros de la empresa y en cualquier momento del día y/o en cualquier lugar. En este sentido, se entenderá el ámbito espacial no solamente como el espacio físico, sino también la relación laboral que tengan entre sí las personas implicadas dentro de una posible situación de acoso laboral y/o por razón de sexo.

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen:

-El artículo 4.2. e) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE 24 de octubre) en el que se reconoce como derecho de los trabajadores, el derecho "al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo".

-El artículo 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE de 24 de marzo), se indica en su apartado primero que "las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación".

- El artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual (BOE de 7 de octubre) se indica en su apartado primero que "las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo,

incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital. Asimismo, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital”.

- El artículo 2.1 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE 14 de octubre) se establece que “Todas las empresas comprendidas en el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como promover condiciones de trabajo 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”.

También es de recibo mencionar los artículos 46.2 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 6/2019 de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y en la ocupación, el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

Finalmente, el instrumento de adhesión al Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, hecho en Ginebra el 21 de junio de 2019, el cual entra en vigor en España el 25 de mayo de 2023.

En efecto, Centro Español de Solidaridad, al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso, como en la sensibilización e información de comportamientos no tolerados por Centro Español de Solidaridad, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

17.2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento Centro Español de Solidaridad implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo. Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del mencionado Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso sexual y del acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso

17.3. LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE AL ACOSO

17.3.1 DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS: TOLERANCIA CERO ANTE CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Centro Español de Solidaridad formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de la Fundación y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo que pueda manifestarse en Centro Español de Solidaridad.

Centro Español de Solidaridad, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual o acoso por razón de sexo en su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La

afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud, etc., pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y son constitutivos de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito de Centro Español de Solidaridad no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones Centro Español de Solidaridad sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de Centro Español de Solidaridad tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos y todas cuantos conformamos Centro Español de Solidaridad, así como de aquellas personas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante, lo anterior, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, Centro Español de Solidaridad sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

17.3.2 PRINCIPIOS Y GARANTÍAS

Todo el procedimiento de intervención garantiza:

Respeto y protección

- ✓ Se actúa con respeto y discreción para proteger la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- ✓ Las personas implicadas están acompañadas y asesoradas por una o varias personas de su confianza del entorno de Centro Español de Solidaridad.

Confidencialidad

- ✓ La información recopilada en las actuaciones tiene carácter confidencial.
- ✓ Los datos sobre la salud se tratan de forma específica, y así se incorporan al expediente después de la autorización expresa de la persona afectada. Centro Español de Solidaridad, garantizará el conocimiento de este Protocolo a todo el personal que integra la plantilla mediante su difusión inicial (correo electrónico, carteles informativos, portal de las personas empleadas etc.), su acceso permanente (portal de las personas empleadas) y la redifusión periódica según se hagan modificaciones del mismo, o sucedan circunstancias que así lo aconsejen.
- ✓ La entidad informará previamente a la RLT para contar con su participación activa.

Formación

- ✓ La entidad pondrá los medios a su alcance para facilitar formación específica de acoso laboral y/o sexual a las/los integrantes de la Comisión Instructora.
- ✓ Se impartirá formación de acoso (nivel básico) a toda la plantilla con carácter obligatorio o formando parte de la formación inicial dentro del plan de acogida de las nuevas incorporaciones.

Derecho a la información

- ✓ Todas las personas implicadas tienen derecho a: información sobre el procedimiento, los derechos y deberes, sobre qué fase se está desarrollando, y según la característica, de la participación, del resultado de las fases.

Apoyo por parte de personas formadas

- ✓ Centro Español de Solidaridad cuenta con la participación de personas formadas en la materia durante todo el procedimiento.

Diligencia y celeridad

- ✓ El procedimiento informa sobre los plazos de resolución de las fases, para conseguir celeridad y la resolución rápida de la denuncia.

Trato justo

- ✓ Se garantiza la audiencia imparcial y un tratamiento justo a todas las personas implicadas.

Todas las personas que intervengan en el procedimiento actúan de buena fe en la investigación de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.

Protección ante posibles represalias

- ✓ Ninguna persona implicada debe sufrir represalias por la participación en el proceso de comunicación o denuncia de una situación de acoso. En los expedientes personales solo se deben incorporar los resultados de las denuncias investigadas y probadas

Colaboración

- ✓ Todas las personas que sean citadas en el transcurso del procedimiento tienen el deber de implicarse en este y de prestar su colaboración.

Medidas cautelares

- ✓ Si durante el procedimiento y hasta el cierre hay indicios de acoso, las personas encargadas de las diferentes fases de intervención pueden proponer a la dirección de Centro Español de Solidaridad adoptar medidas cautelares (ejemplos: cambio de puesto de trabajo, reordenación del tiempo de trabajo, permiso retribuido...). Estas medidas no han de suponer, en ningún caso, un menoscabo de las condiciones de trabajo y/o salariales de la persona asediada y han de ser aceptadas por esta.
- ✓ Algunas de las medidas específicas para un posible caso de acoso digital (ciberacoso) podrán ser las siguientes:
 - Establecer criterios de utilización de los dispositivos digitales de la entidad y establecer sanciones.
 - Poner en marcha mecanismos para evitar el anonimato en las redes sociales y de comunicación utilizadas por la empresa.
 - Sensibilizar a la plantilla en ciberseguridad y en la política de protección de datos, por ejemplo: actualización de software, antivirus, cortafuegos, desactivación de la geolocalización...).

Vigilancia de la salud

- ✓ Las personas que perciben una situación de acoso con efectos sobre la salud pueden solicitar la atención, orientación e informe médico de vigilancia de la salud a través del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Si se produce un daño para la salud que genera una baja médica y se constata la vinculación entre el acoso y la baja médica de la persona afectada, esta baja médica se debe considerar como accidente de trabajo.

Derecho a la reparación

- ✓ Garantizar la reparación integral de las víctimas de las violencias sexuales, incluida su recuperación, su empoderamiento y la restitución económica y moral de las mismas.

17.3.3 OBJETIVOS

Los objetivos del presente protocolo son:

1. Informar y sensibilizar a todo el personal en materia de acoso sexual y por razón de sexo.
2. Disponer del procedimiento de intervención y de acompañamiento con el fin de atender y resolver estas situaciones con la máxima celeridad y dentro de los plazos que establece el protocolo.
3. Velar por un entorno laboral donde las mujeres y los hombres respeten mutuamente su integridad y dignidad.
4. Establecer las medidas preventivas necesarias con el fin de evitar que se produzcan situaciones de acoso.
5. Garantizar los derechos de trato justo y la confidencialidad de las personas afectadas.

17.3.4 DECÁLOGO DE BUENAS PRÁCTICAS

RESPECTO. Se favorecerá un ambiente de respeto y corrección en el trabajo con independencia del sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género. Se trasladará a todo el personal (al que se incorpore y a quien forme

parte de la misma), los valores de igualdad de trato, dignidad, respeto y desarrollo libre de la personalidad. Queda prohibido utilizar expresiones o modos intimidatorios, insultantes o humillantes.

COMUNICACIÓN. Se prohíbe el aislamiento o disminución de la normal comunicación entre trabajadores y trabajadoras en función de su sexo, orientación, identidad y/o expresión sexual.

REPUTACIÓN. Se prohíbe mermar o desprestigiar la reputación personal o laboral de cualquier integrante de Centro Español de Solidaridad. Todo ello incluye difundir cotilleos, ridiculizar, rumorear despectivamente, denigrar, imitación de gestos, voces con burla, posturas, etc. No se permiten comentarios sobre la orientación sexual de personal de Centro Español de Solidaridad ni la realización de chistes o bromas sexistas.

CENSURA PRIVADA. Se realizarán de manera reservada todas aquellas comunicaciones tendentes a modificar conductas o llamadas de atención por el bajo, mal o inadecuado desempeño laboral. Toda recriminación se realizará sin ninguna otra presencia que la de su superior o superiores, o en su caso, de la persona afectada por la conducta de la persona reprendida, excepto por exigencia legal, por convenio colectivo o por causa de fuerza mayor.

ARBITRARIEDAD NULA. La asignación o distribución de trabajo arbitraria o abusiva queda prohibida. Se prohíbe la asignación intencionada de exceso de trabajo que busque que la persona sea incapaz de realizarlo en su tiempo de trabajo, así como también la prohibición de trabajo o el vacío de funciones. Las tareas encargadas se acomodarán en la medida de lo posible a la experiencia y nivel profesional.

NEGATIVA A COMPORTAMIENTOS SEXUALES. Se prohíbe, ya sea mediante actos, gestos o palabras, cualquier actitud libidinosa. Aquí se incluye cualquier acto de insinuación, tocamientos ocasionales, roces intencionados, lenguajes obscenos ya sea oralmente, por fax, mail o cualquier otro soporte; así como expresiones sexistas que puedan crear un entorno laboral incómodo, humillante, degradante u ofensivo, debiéndose valorar la sensibilidad de la víctima, así como su posición y asertividad para exponer su rechazo.

REGALOS NO DESEADOS. No se acepta la realización de regalos o invitaciones no deseadas o aquellos que pudiesen provocar algún tipo de incomodidad al destinatario.

PREVENIR EL HOSTIGAMIENTO. Se prohíben actitudes de hostigamiento, directa o indirectamente, por razón de género, identidad de género y orientación sexual. Se prohíbe cualquier trato distintivo, especialmente a mujeres, a consecuencia de exposición por su parte de quejas, denuncias, demandas o reclamaciones que se destinan a impedir la discriminación por

razón de sexo o a exigir el cumplimiento de forma efectiva del principio de igualdad de mujeres y hombres.

OPORTUNIDADES DE FORMACIÓN Y PROMOCIÓN. Se cuidará que toda la plantilla tenga similares oportunidades de formación y promoción laboral, cuando tengan igual situación de mérito, nivel y capacidad. Especialmente, se garantizará esta igualdad de oportunidades en promoción y formación, a quienes, asumiendo responsabilidades familiares, hayan disfrutado, estén disfrutando o hayan solicitado, cualquier medida de conciliación de vida laboral y familiar.

PROMOVER LA CULTURA DE LA DENUNCIA POR HOMOFOBIA Y TRANSFOBIA. Fomentar organizacionalmente el ejercicio libre de la sexualidad de las personas y la denuncia de discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género para Prevenir y Erradicar la Discriminación hacia la población LGBTIQ+. Entre otras medidas, se debe eliminar cualquier imagen, cartel, publicidad, etc. que contenga una visión LGTBIfóbica o incite a la LGTBIfobia.

INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS. También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

17.3.5 CONCEPTO Y CONDUCTAS CONSTITUTIVAS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

17.3.5.1 Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

Definición de acoso sexual

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

Conductas verbales:

- ✓ Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual;
- ✓ Flirteos ofensivos;
- ✓ Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos;
- ✓ Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- ✓ Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

Conductas no verbales:

- ✓ Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- ✓ Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

Comportamientos Físicos:

- ✓ Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

17.2.5.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

Definición de acoso por razón de sexo

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado **en función del sexo de una persona** con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

a) Hostigamiento, entendiendo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.

b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por ésta como tal.

c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.

d) Que no se trate de un hecho aislado.

e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que, a consecuencia de la discriminación social, se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando éstos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

A modo de ejemplo, pueden constituir acoso por razón de sexo los siguientes comportamientos:

a. Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso, o un acercamiento físico excesivo e innecesario.

b. Invitaciones impúdicas o comprometedoras.

c. Uso de imágenes o posters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo.

d. Gestos obscenos.

e. Contacto físico innecesario, rozamientos.

f. Observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios.

g. Demandas de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual, quid pro quo o de intercambio).

h. Agresiones físicas con fines sexuales.

i. Cualquier otro comportamiento que tenga como causa un deseo sexual y, como consecuencia la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador o trabajadora por razón de su sexo o condición sexual.

Ataques con medidas organizativas:

- a. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- b. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona
- c. No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- d. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
- e. Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- f. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- g. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
- h. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
- i. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
- j. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria:

- a. Cambiar la ubicación de la persona, separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
- b. Ignorar la presencia de la persona.
- c. No dirigir la palabra a la persona.
- d. Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
- e. No permitir que la persona se exprese.
- f. Evitar todo contacto visual.
- g. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:

- a. Amenazas y agresiones físicas.
- b. Amenazas verbales o por escrito.
- c. Gritos y/o insultos.
- d. Llamadas telefónicas atemorizantes.
- e. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- f. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- g. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- h. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:

- a. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
- b. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
- c. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner motes, etc.

d. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

172.5.3. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo, debido a la orientación afectivo-sexual o por razón de identidad de género:

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo, el debido a la orientación afectivo-sexual y por razón de identidad de género son considerados, en todo caso, discriminatorios.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo, debido a la orientación afectivo-sexual o por razón de identidad de género

- a. Cualquiera de las actuaciones anteriores que tenga como causa u objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o humillación por razón de diferencia de sexo, orientación afectivo-sexual o identidad de género.
- b. Cualquier actuación en el entorno laboral contra la dignidad de un/a trabajador/a motivada por su sexo, orientación afectivo-sexual o identidad de género.
- c. Asignar a una persona, a causa de su sexo, orientación afectivo-sexual o identidad de género, responsabilidades inferiores a su capacidad o categoría profesional.
- d. Ignorar aportaciones, comentario o acciones (excluir, no tomar en serio).
- e. Utilizar humor sexista u homófobo de forma reiterada.
- f. Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo, orientación afectivo-sexual o identidad de género.
- g. Actuaciones dirigidas contra el ejercicio de algún derecho laboral previsto para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- h. Conductas discriminatorias por razón del embarazo, la maternidad o paternidad de trabajadores/as o estudiantes o por el ejercicio de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- i. La exclusión de mujeres u hombres a la hora de acceder a puestos de trabajo, cuando dicho requisito no sea una característica profesional esencial.
- j. El trato desfavorable a las mujeres por el mero hecho de serlo.

- k. El trato desigual basado en la homosexualidad, bisexualidad y transexualidad o la percepción de esta.
- l. Tener conductas discriminatorias por motivo de la orientación sexual o la identidad de género de una persona.

17.3.6 Tipología de acoso

Se pueden distinguir los siguientes tipos:

- **Acoso de intercambio quid pro quo.** Vinculado expresamente al acoso sexual, el acoso de intercambio se produce cuando se fuerza a la persona acosada a escoger entre someterse a los requerimientos sexuales o perder ciertos beneficios o condiciones en el trabajo (incorpora el chantaje sexual).

La negativa de la persona a una conducta de naturaleza sexual se utiliza para negar el acceso al empleo, la formación, la promoción, el aumento de salario o cualquier otra decisión sobre el trabajo, implicando un abuso de autoridad. Son, por tanto, sujetos activos de este tipo de acoso las personas que tienen poder para decidir sobre la relación laboral: es decir, toda persona jerárquicamente superior, sea el empresario, el personal directivo de Centro Español de Solidaridad o la persona que lo represente legalmente.

- **Acoso ambiental.** Vinculado tanto al acoso sexual como por razón de sexo, el acoso ambiental es el comportamiento que crea un ambiente intimidatorio, hostil, ofensivo: comentarios de naturaleza sexual, bromas, etc. Normalmente requiere insistencia y repetición de las acciones, según la gravedad del comportamiento.

También se distingue en función del tipo de vínculo que existe entre la persona acosadora y la persona acosada:

- **Acoso horizontal:** entre compañeros/compañeras
- **Acoso vertical descendente:** mando – subordinado/a
- **Acoso vertical ascendente:** subordinado/a – mando

Pero hay que recordar que el acoso ambiental también puede ser producido por parte de una persona externa vinculada de alguna forma a Centro Español de Solidaridad clientela, proveedores/as, personas de otras empresas que prestan servicios en sus equipamientos, etc.

17.3.7 Violencia en el ámbito digital

Cuando las conductas a las que se refiere este Protocolo se produzcan utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, a través de internet, el teléfono y las redes sociales (no es necesario que la persona agresora y víctima tengan un contacto físico presencial), estaremos ante conductas de violencia digital o ciberviolencia.

La Estrategia Estatal para combatir las violencias machistas 2022-2025, a partir de las recomendaciones del primer informe de evaluación del Grupo de Expertas en la Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica (GREVIO) de noviembre de 2021, recoge que han de tenerse en cuenta tres dimensiones específicas de la violencia digital: el acoso en línea y facilitado por la tecnología¹, el acoso sexual en línea y la dimensión digital de la violencia psicológica, cada una con las siguientes implicaciones:

Acoso en línea y facilitado por la tecnología					
Amenaza (sexual, económica, física o psicológica)	Daño a la reputación	Seguimiento y recopilación de información privada (spyware) (1)	Suplantación de identidad	Solicitud de sexo	Acoso con cómplices para aislarla

Acoso sexual en línea				
Amenaza o difusión no consentida de imágenes o videos (porno venganza)	Toma, producción o captación no consentida de imágenes o vídeos íntimos (2)	Explotación, coacción y amenazas (sexting, sextorsión, amenaza de violación, doxing (3), outing (4))	Bullying sexualizado (5)	Ciberflashing (6)

¹ * Tal y como señala dicha Recomendación, suele consistir en la táctica de vigilar o espiar a la víctima, en sus distintas redes sociales o plataformas de mensajería, sus correos electrónicos y su teléfono, robando contraseñas o crackeando o hackeando sus dispositivos para acceder a sus espacios privados, mediante la instalación de programas espías o aplicaciones de geolocalización, o mediante el robo de sus dispositivos. Las personas agresoras también pueden asumir la identidad de la otra persona o vigilar a la víctima a través de dispositivos tecnológicos conectados a través del Internet de las Cosas, como los electrodomésticos inteligentes.

Dimensión digital de la violencia psicológica					
Todas las formas tienen un impacto psicológico	Actos individuales no tipificados como delito al combinarse con la mentalidad de masa y repetición	Discurso de odio sexista	Intimidación, amenaza a las víctimas o a su familia, insultos, vergüenza y difamación	Incitación al suicidio o a la autolección	Abuso económico (7)

17.3.8 Prevención proactiva del acoso sexual y el acoso por razón de sexo

Para combatir cualquier tipo de acoso y velar por la felicidad, salud y bienestar de las personas trabajadoras de la Centro Español de Solidaridad la primera medida es la prevención.

La promoción de actitudes y comportamientos basados en el respeto y la igualdad tanto por parte de las personas trabajadoras de Centro Español de Solidaridad como en los medios y estilos de gestión organizacional a nivel interno se consideran la herramienta con mayor efectividad de prevención.

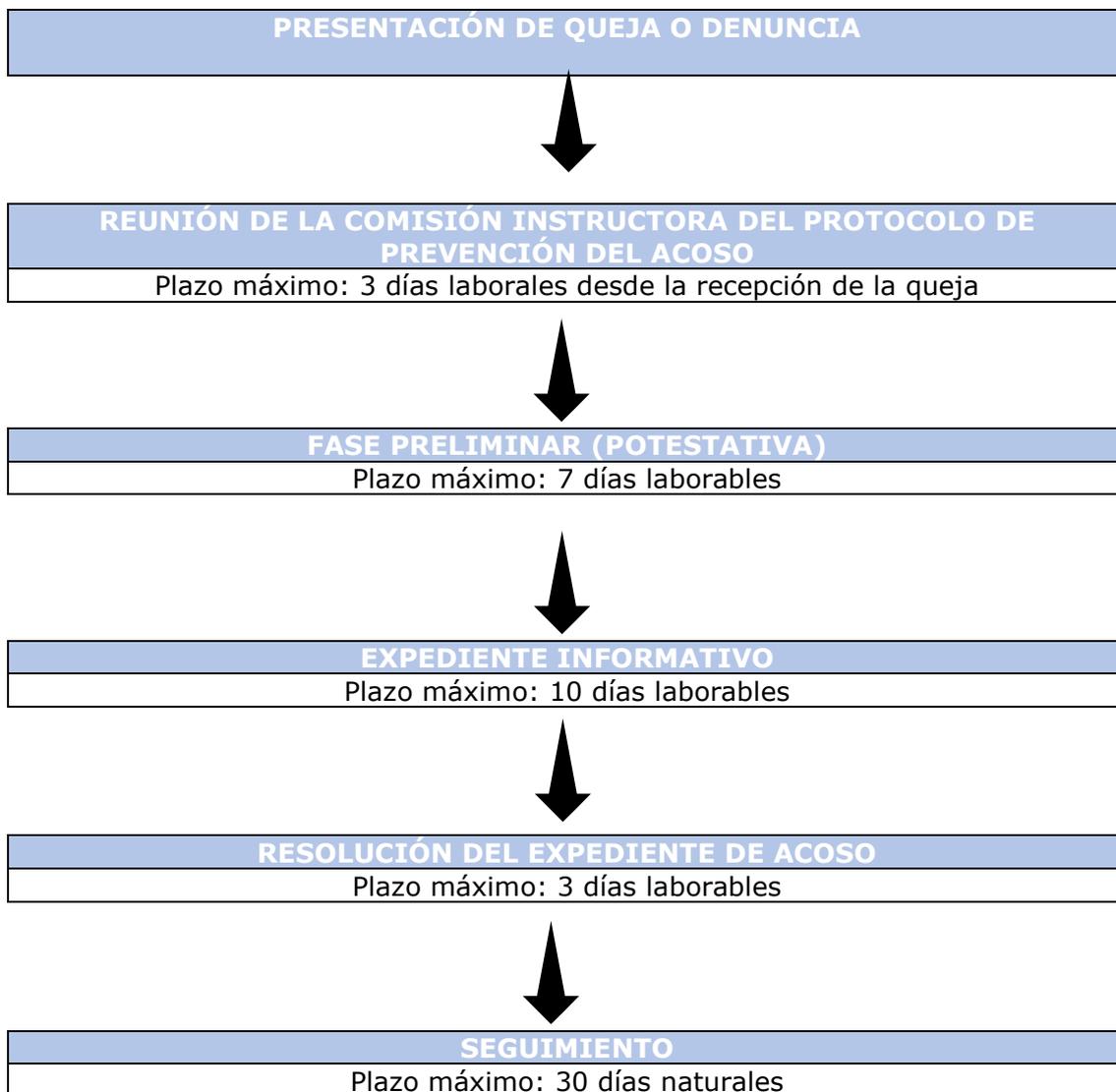
Por todo lo expuesto y con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, además del presente protocolo, se establecerán las siguientes medidas:

- ✓ Se facilitará información y formación a la plantilla, de carácter obligatorio sobre los principios y valores que deben respetarse en la entidad y sobre las conductas que no se admiten.
- ✓ Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso y asegurar que el protocolo está disponible para toda la plantilla.
- ✓ Asegurar que en las evaluaciones de riesgos psicosociales se recoge al acoso sexual o por razón de sexo.
- ✓ Promover un entorno de respeto, corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
- ✓ Prohibición de las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes. Entre otras medidas, se eliminará cualquier imagen, cartel, publicidad, etc., que contenga una visión sexista y estereotipada de mujeres y hombres.

- ✓ Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la Entidad se dirigirá inmediatamente a la persona responsable de dicho colectivo/equipo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, y proceder a poner en marcha el protocolo.
- ✓ Favorecer la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento de la persona trabajadora, no sólo en su proceso de acogida inicial, sino también con posterioridad al mismo.
- ✓ Facilitar estilos de gestión y liderazgo participativos, que estimulen la cohesión grupal y favorezcan el flujo de información entre las personas trabajadoras.
- ✓ Estar atentos a los posibles indicios de situaciones de acoso y actuar proactivamente en la detección.
- ✓ Implantar un procedimiento efectivo (Protocolo) para hacer frente a las comunicaciones y denuncias.
- ✓ Hacer el seguimiento, el control y la evaluación del procedimiento implantado.
- ✓ Aplicar medidas disciplinarias severas.
- ✓ Implantar medidas y planes de igualdad.

17.4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

De manera esquemática, las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:



17.4.1 Designación de la Comisión Instructora para los casos de acoso

Se constituye una Comisión Instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo formada por 2 personas, miembros de la Comisión de Igualdad:²

- Una persona en representación de la entidad.
- Una persona miembro de la Representación Legal de la Plantilla.

² En los **casos de acoso laboral**, es recomendable que la Comisión contenga los mismos miembros que el Comité de Seguridad y Salud de la empresa.

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrán actuar de suplente de cualquiera de las personas titulares de la Comisión de Igualdad.

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas de plantilla.

El mandato de los miembros de la Comisión tendrá una vigencia de cuatro años. Las personas que forman esta Comisión instructora cumplirán de manera exhaustiva con los principios de imparcialidad respecto de las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. También deberá abstenerse de actuar la persona que forme parte de la Comisión y que, a su vez, sea parte perjudicada o denunciada en el proceso. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas como miembro/s activo/s de la Comisión.

Adicionalmente, esta Comisión, ya sea por acuerdo propio o a solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que la/s acompañe/n en la instrucción del procedimiento.

Esta Comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la Comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

17.4.2 El inicio del procedimiento: la queja o denuncia

Cualquier persona que considere que está siendo objeto de acoso y/o discriminación ilícita en los términos definidos de manera anterior de este Protocolo podrá, a su elección, poner los hechos en conocimiento de:

1. La Dirección de Centro Español de Solidaridad, o bien,

2. De cualquier miembro de la Comisión de Igualdad o de cualquier Representante Legal de la plantilla.

1. La Comisión de igualdad será la receptora de todas las quejas y denuncias que haya en la entidad.

Las denuncias serán secretas, Centro Español de Solidaridad garantizará a las partes afectadas la confidencialidad y privacidad de todas las actuaciones, salvo en la medida en que sea estrictamente necesario revelar aspectos de estas para la adopción de medidas disciplinarias o Centro Español de Solidaridad sea requerida para facilitarla a las autoridades judiciales y administrativas competentes. Además, las denuncias deberán formularse necesariamente por escrito y ser firmadas por la/s persona/s denunciante/s, a cuyo efecto, para facilitar su cumplimentación, se pone a disposición de la plantilla el formulario que se adjunta al final del Protocolo como documento Anexo.

Las actuaciones de instrucción darán comienzo tras la presentación de la denuncia escrita.

También podrá presentar denuncias cualquier persona que tenga conocimiento de la existencia de situaciones de esa naturaleza.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, y dar cobertura a todas las personas trabajadoras de Centro Español de Solidaridad la denuncia podrá ser presentada:

- Por correo ordinario a la dirección de: Centro Español de Solidaridad, Martín de los Heros, 68 28008 Madrid.

- Por correo electrónico: com.igual@proyectohombremadrid.org

- De forma presencial ante la Dirección de Centro Español de Solidaridad.

- De cualquier miembro de la Comisión de Igualdad.

En todo caso, a esta comunicación solo tendrán acceso las personas encargadas de tramitar la denuncia que es la Comisión de Igualdad, quien dará traslado de la misma a las personas que integran la Comisión instructora, cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las denuncias que puedan presentarse de forma secreta, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la denuncia

en cualquiera de los medios indicados anteriormente. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la denuncia dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Por el contrario, no se tramitarán a través del procedimiento contenido en el presente Protocolo:

a) Las denuncias verbales no ratificadas por escrito, sin perjuicio de que Centro Español de Solidaridad lleve a cabo las pertinentes diligencias de averiguación para confirmar o descartar su veracidad.

b) Las que se refieran a materias correspondientes a otro tipo de reclamaciones.

Para dar trámite a las denuncias se exigirá conocer:

- ✓ Los datos de la persona que supuestamente está sufriendo acoso y/o discriminación ilícita.
- ✓ Descripción de los hechos, con indicación de fechas y demás circunstancias relevantes que se solicitan en el formulario de denuncia que se adjunta como Anexo al final de este Protocolo.
- ✓ Identificación de la/s persona/s denunciada/s.

Una vez recibida la denuncia se acusará inmediatamente recibo de la misma y se designará como personas instructoras a las designadas por la Comisión Igualdad para que lleven a cabo las diligencias de instrucción necesarias para el esclarecimiento de los hechos.

Tanto la persona denunciante, como la persona denunciada, podrán ser asistidas en todas las fases del procedimiento por una persona asesora de su confianza, si así lo solicitan.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a las personas que intervienen y practicándose cuantas diligencias estime necesarias la persona Instructora con objeto de dilucidar la veracidad de los hechos denunciados. Cuando la persona denunciante sea distinta de la que presuntamente esté sufriendo una situación de acoso y/o discriminación ilícita, será necesario que la presunta víctima sea requerida en ese primer momento por la persona Instructora para analizar los hechos denunciados y ratificar o no la denuncia presentada por el/la denunciante.

En supuestos de denuncia de acoso sexual la persona afectada podrá solicitar que el/la Instructor/a sea una persona de su mismo sexo.

En cualquier caso, las personas trabajadoras deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el presente protocolo, garantizando Centro Español de Solidaridad la total protección de las personas informantes contra todo tipo de represalias por ello.

17.4.3 La fase preliminar o procedimiento dialogado

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso e intentar y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la denuncia, la Comisión instructora entrevistará, de forma personal o telemática según el caso, a la persona afectada, pudiendo también entrevistar al presunto agresor/a o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento dialogado o fase preliminar tendrá una **duración máxima de siete días laborables** a contar desde la recepción de la denuncia por parte de la Comisión instructora. En ese plazo, la Comisión instructora dará por finalizado esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. **Todo el procedimiento será urgente y confidencial**, por lo que sólo podrán tener acceso a él los miembros de la Comisión, protegiéndose la dignidad y la intimidad de las personas afectadas.

No obstante, lo anterior, la Comisión instructora, en función de la complejidad del caso, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará a las partes. Así mismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona acosada no queda satisfecha con la solución propuesta por la Comisión instructora.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la Dirección de Centro Español de Solidaridad.

17.4.4 El expediente informativo

En el caso de no activarse la fase preliminar, o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al expediente informativo.

La Comisión instructora realizará una investigación en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Las personas que sean requeridas por la Comisión deberán colaborar con la mayor probidad y diligencia posible.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la Comisión instructora, la Dirección de Centro Español de Solidaridad adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la Dirección de la Centro Español de Solidaridad separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar reserva y sigilo sobre la información a la que tenga acceso.

La Comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso e igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa quedará también obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto de todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la Comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la propia Comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la Comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas, concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta la Comisión instructora instará a Centro Español de Solidaridad a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciase indicios de acoso sexual o por razón de sexo, la Comisión lo hará constar en el acta.

Si, aun no existiendo acoso, se constata la existencia de alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la Comisión Instructora de acoso instará igualmente a la Dirección de Centro Español de Solidaridad a adoptar las medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la Comisión instructora las decisiones se tomarán de forma consensuada.

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al/la denunciante y/o a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al/la denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

En definitiva, todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase de desarrollo formal **deberá realizarse en un plazo no superior a diez días laborables**. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la Comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso **otros tres días laborables más**.

17.4.5. La resolución del expediente de acoso

La Dirección de Centro Español de Solidaridad, una vez recibidas las conclusiones de la Comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la persona presuntamente víctima, a la persona denunciada, y a la Comisión Instructora.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la Comisión del Plan de Igualdad. Al objeto de garantizar la confidencialidad, en estas comunicaciones no se facilitarán datos personales, sino que se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente. En función de esos resultados, la Dirección de Centro Español de Solidaridad procederá a:

1. Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.

2. Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la Comisión instructora. A modo ejemplificativo pueden señalarse, entre las decisiones que puede adoptar Centro Español de Solidaridad, las siguientes:

a) Separar físicamente a la presunta persona agresora de la presunta víctima mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de Centro Español de Solidaridad.

b) Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona acosadora/agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación en Centro Español de Solidaridad o, en su caso, en el artículo 54 del Estatuto de Trabajadores.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona acosadora/agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

1. El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación;
2. La suspensión de empleo y sueldo;
3. El despido disciplinario.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la Dirección de Centro Español de Solidaridad mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore, si es una suspensión, o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación, pero, en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la Entidad.

La Dirección de Centro Español de Solidaridad adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización, y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- a. Evaluación de los riesgos psicosociales en Centro Español de Solidaridad.
- b. Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- c. Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- d. Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- e. Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- f. Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.

g. Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en Centro Español de Solidaridad

17.4.6. Tipificación de faltas y sanciones

Convenios de referencia	CONDUCTAS CONTEMPLADAS	Faltas	SANCIONES
Convenio Estatal de Acción e Intervención Social 2022-2024. Código de Convenio: n.º:99100155012015.	Acoso sexual y por razón de sexo	"CAPÍTULO VIII Régimen disciplinario. Artículo 40. Graduación de faltas. C. Faltas muy graves: 13. El acoso sexual definido en Código Penal."	"Artículo 41. Sanciones. 3. Por faltas muy graves: - Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 30 días. - Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso al grupo superior. - Despido. Artículo 42."
Convenio Colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores. Código de Convenio: n.º 99016175011900	Acoso sexual y por razón de sexo	"TÍTULO IX Régimen disciplinario. c)Faltas muy graves. Se calificarán como faltas muy graves las siguientes: 9. El acoso sexual o moral al margen de las responsabilidades civiles o penales que se derivarán de ello."	"Artículo 100. Sanciones. 3. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de quince a 30 días. Despido."
Convenio Colectivo nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado ni subvencionado.	No se hace mención explícita, pero se regula de manera indirecta.	"TÍTULO VII Faltas, sanciones, infracciones CAPÍTULO I Faltas Son faltas muy graves: - Las faltas graves de respeto y malos tratos, de palabra u obra, a cualquier miembro de la comunidad educativa del Centro."	"CAPÍTULO II Sanciones Por faltas muy graves: - Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a treinta días. - Despido. En ambos casos con previa comunicación a los/as delegados/as o Comité de Empresa si lo hubiere."

(Código de Convenio: n.º 99001925011986)			
Convenio Colectivo Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos. (Código de Convenio: n.º 99008725011994)	No se hace mención explícita, pero se regula de manera indirecta.	“TÍTULO VI Faltas, sanciones, infracciones CAPÍTULO I 3.º Son faltas muy graves: c) Las faltas graves de respeto y los malos tratos, de palabra u obra, a cualquier miembro de la comunidad educativa del centro de trabajo.”	“CAPÍTULO II Sanciones 3.º Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de 15 a 30 días, con o sin apercibimiento de despido; despido.”

17.4.7. Circunstancias agravantes

A efectos de valorar la gravedad de los hechos y determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se tendrán como circunstancias agravantes aquellas situaciones en las que:

- La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso
- Existan dos o más víctimas
- Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora
- La persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima
- La víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental
- El estado psicológico o físicos de la víctima haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas.
- El contrato de la víctima sea no indefinido, o que su relación con la empresa no tenga carácter laboral.
- El acoso se produzca durante un proceso de selección de personal.
- Se ejerzan presiones o coacciones sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar con el objeto de evitar o entorpecer el bien fin de la investigación.
- Será siempre un agravante la situación de contratación temporal en periodo de prueba e incluso como becario/a en prácticas de la víctima.

De todo lo actuado, la Comisión de Instrucción lo hará constar por escrito, con las firmas de todas aquellas personas a quienes se consideren necesarias y que hayan participado en el procedimiento.

17.4.8. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la Comisión instructora deberá realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre el cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose, y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la Dirección de Centro Español de Solidaridad y a la representación legal de las personas trabajadoras, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas. También se llevará a cabo un seguimiento de la situación laboral de las personas implicadas a través de la vigilancia de la salud.

17.4.9. Información a la plantilla

Centro Español de Solidaridad garantizará el conocimiento de este Protocolo a todo el personal que integra la plantilla mediante su difusión inicial (correo electrónico, carteles informativos, portal de las personas empleadas, etc.), su acceso permanente y la redifusión periódica según se hagan modificaciones del mismo, o sucedan circunstancias que así lo aconsejen. La entidad informará previamente a la RLT para contar con su participación activa.

La entidad facilitará, en la medida en que sea posible, formación específica sobre acoso sexual a las/los integrantes de la Comisión de Igualdad. Asimismo, se impartirá información de acoso sexual (nivel básico) a toda la plantilla, formando parte de la formación inicial dentro del plan de acogida de nuevas incorporaciones.

Anualmente se llevará a cabo una actividad informando de las acciones realizadas y recordando el protocolo.

Asimismo, se garantizará que el protocolo esté accesible para su consulta en cualquier momento desde su aplicación y entrada en vigor.

17.5. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha de firma del Plan de Igualdad, y se comunicará a la plantilla de Centro Español de Solidaridad, a través de los canales habituales y estará vigente a lo largo de los próximos 4 años.

Así mismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el plan de igualdad en el que se integra.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

17.6. DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL

El tratamiento de la información personal generada en los procedimientos regulados por este Protocolo se regirá por lo establecido en el Reglamento UE 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 y Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos.

17.7. ADHESIÓN Y FIRMA

Con fecha de hoy, se acuerdan los términos aquí negociados y expuestos por las personas que forman parte de la Representación Legal de la Plantilla y, en representación de Centro Español de Solidaridad Gerencia/Administración de la misma, firmantes del presente documento:

En representación de Centro Español de Solidaridad

En representación de la plantilla

ANEXO 1: MODELO DE DENUNCIA

I. Persona que informa de los hechos

- Persona que ha sufrido el acoso:
- Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:
Apellidos:
DNI:
Puesto:
Tipo contrato/Vinculación laboral:
Teléfono:
Email:
Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona denunciada

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

V. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (INDICAR SI ES SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO) frente a (IDENTIFICAR PERSONA DENUNCIADA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

A la atención de la persona instructora del procedimiento de denuncia frente al acoso sexual y/ por razón de sexo en Centro Español de Solidaridad.

ANEXO 2: DERECHOS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA SEXUAL

Ley orgánica 10/2022, de 6 de septiembre. Se introducen diversos derechos laborales para las víctimas de violencias sexuales, en línea con lo que prevé la normativa actual para las víctimas de violencia de género.

a. ¿Quiénes son consideradas víctimas de violencia de género o de violencia sexual a efectos laborales?

Consideración de víctimas de violencia de género a efectos laborales:

Para efectos de los derechos laborales y de prestaciones que analizaremos, la situación de violencia de género se acredita, según el art. 23 de la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, mediante:

- Una sentencia condenatoria por cualquiera de las manifestaciones de la violencia contra las mujeres previstas en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre.
- Una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima.
- En cuanto al Ministerio Fiscal, que indique la existencia de indicios que la demandante es víctima de violencia de género.
- Un informe de los servicios sociales, de los servicios especializados o de los servicios de acogida de la Administración pública competente destinados a las víctimas de violencia de género.
- Por cualquier otro título, siempre que esto esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.
- En el caso de víctimas menores de edad, la acreditación se puede hacer, además, por documentos sanitarios oficiales de comunicación a la Fiscalía o al órgano judicial.

En este sentido, la LO 1/2004 establece que "el Gobierno y las comunidades autónomas, en el marco de la Conferencia Sectorial de Igualdad, diseñarán, de común acuerdo, los procedimientos básicos que permitan poner en marcha los sistemas de acreditación de las situaciones de violencia de género". El art. 26 de la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, regula los medios de acreditación de las situaciones de violencia de género ejercida sobre las funcionarias.

b. Consideración de víctimas de violencias sexuales a efectos laborales

Se consideran violencias sexuales los actos de naturaleza sexual no consentidos o que condicionan el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado, lo que incluye la agresión sexual, el acoso sexual y la explotación de la prostitución ajena, así como todos los demás delitos previstos en el Título VIII del Libro II de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, orientados específicamente a proteger a las personas menores de edad. Debemos

entender acreditada esta situación por los siguientes medios de prueba (art. 2 de la Ley 35/1995, de 11 de diciembre):

- A través de la sentencia condenatoria.
- A través de la resolución judicial que haya acordado como medida cautelar de protección de la víctima la prohibición de aproximación o prisión provisional del inculpado.
- De la forma establecida en el artículo 23 de la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre o en el artículo 36 de la Ley orgánica de garantía integral de la libertad sexual.

A estos efectos, también se pueden acreditar las situaciones de violencias sexuales mediante un informe de los servicios sociales, de los servicios especializados en igualdad y contra la violencia de género, de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencias sexuales de la Administración pública competente, o de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, en los casos objeto de actuación inspectora; por sentencia dictada en el orden jurisdiccional social; o por cualquier otro título, siempre que esto esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos (art. 37 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre). En el caso de víctimas menores de edad, y a los mismos efectos, la acreditación se puede hacer, además, por documentos sanitarios oficiales de comunicación a la Fiscalía o al órgano judicial.

c. Derechos laborales y de Seguridad Social de las trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual

La Ley orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, introduce diversos derechos laborales para las víctimas de violencias sexuales, en línea con lo que prevé la normativa para las víctimas de violencia de género. Con efectos del 07/10/2022, se considera a las víctimas de violencia de género y de violencias sexuales, a efectos laborales, comprendidas en los casos siguientes:

- Suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo: arts. 45.1 n) y 48.8 del ET y arts. 165.5 y 267.3 de la LGSS.

o El contrato de trabajo se puede suspender por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género o de violencia sexual.

o El periodo de suspensión tiene una duración inicial que no puede exceder los seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resulte que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiere la continuidad de la suspensión. En este caso, el/la juez/a puede prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

o El periodo de suspensión tendrá la consideración de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, nacimiento y cuidado de menor, desempleo y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

o Las trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual se encontrarán en situación legal de desempleo cuando el contrato se suspenda al amparo del art. 45.1.n) del ET.

- Extinción del contrato: art. 49.1 m) del ET.

o Jubilación anticipada por causa no imputable a la persona trabajadora: el cese en el trabajo que se haya producido por la extinción del contrato por voluntad de la trabajadora por ser víctima de la violencia de género o violencia sexual [art. 49.1.m) del ET].

o Las trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual se encontrarán en situación legal de desempleo cuando el contrato se extinga al amparo del 49.1.m) del ET.

- Considerando nula la decisión extintiva que afecte a este colectivo: art. 53.4 b) del ET.

- Considerando nulo el despido disciplinario que afecte a este colectivo: art. 55.5 b) del ET.

- Derecho (para hacer efectiva la protección) a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible u otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tienen derecho a realizar su trabajo totalmente o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el lugar y las funciones desarrolladas por la persona: art. 37.8 del ET.

- Movilidad geográfica, con derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la Empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo: art. 40.4 del ET. El traslado o el cambio de centro de trabajo tiene una duración inicial de entre seis y doce meses, durante los cuales la empresa tiene la obligación de reservar el puesto de trabajo que ocupaban anteriormente las personas trabajadoras. En caso de extinción, ha de percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, y se han de prorratear por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.