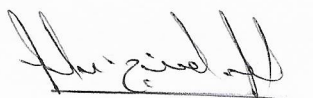


I PLAN DE IGUALDAD
CÁRITAS DIOCESANA
MADRID 2019-2022

Contenido

1.	INTRODUCCIÓN	2
2.	MARCO JURÍDICO DE REFERENCIA.....	2
3.	DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD	4
2.1.	Resumen del diagnóstico de igualdad.....	4
4.	CONCEPTO Y CONTENIDO DEL PLAN.....	7
4.1.	Características generales del plan.....	7
5.	OBJETIVOS DEL PLAN.....	8
6.	ÁMBITO DE APLICACIÓN Y ÁMBITO TEMPORAL.....	9
7.	COMPROMISO CON LA IGUALDAD.....	9
8.	Ejes de actuación.....	10
9.	MEDIDAS DE IGUALDAD A IMPLANTAR	11
9.1	Cultura y Políticas de Igualdad de Oportunidades:.....	11
9.2	Eje Impacto en la Sociedad y RSC:.....	13
9.3.	Selección y contratación	13
9.4.	Promoción	15
9.5.	Desarrollo y formación.....	15
9.6.	Representación	17
9.7.	Conciliación	17
9.8.	Prevención acoso	19
9.9.	Salud y PRL.....	19
9.10.	Comunicación y Lenguaje.....	20
10.	Evaluación y seguimiento.....	22



1. INTRODUCCIÓN

Cáritas Diocesana Madrid es el organismo oficial de la Iglesia en la Diócesis, para promover, orientar y, en su caso, federar la acción caritativa en la propia Diócesis. Cáritas Diocesana es miembro de Cáritas Española. Es una Organización no gubernamental, sin ánimo de lucro.

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

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

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

Para la elaboración del Diagnóstico de situación se han utilizado herramientas cuantitativas y cualitativas para la recogida de información. La mayor parte de los datos recogidos se refieren al ejercicio 2017, aunque para determinados ítems del Diagnóstico se han tenido en cuenta datos de años anteriores, 2015 y 2016.

2. MARCO JURÍDICO DE REFERENCIA

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

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

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

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

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

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

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

C. Normativa Nacional.

El artículo 14 de la Constitución Española de 1.978, establece que los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

De igual forma, el artículo 35 de la Constitución declara que todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

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

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

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

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



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

3. DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

Las acciones incluidas en el presente Plan de igualdad se encuentran en relación con los resultados del diagnóstico de la situación de la Organización en materia de igualdad de oportunidades llevado a cabo por un equipo de trabajo liderado por la persona designada por la Organización como Responsable del Proyecto de Igualdad, D. Rafael González Juliá, y asesores externos con formación específica en la materia.

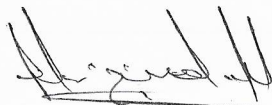
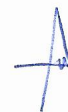
Señalar que los resultados del diagnóstico realizado han sido puestos en conocimiento de las Personas Trabajadoras con el objeto de promover y facilitar su participación activa en el proceso de elaboración del presente Plan de Igualdad.

2.1. Resumen del diagnóstico de igualdad

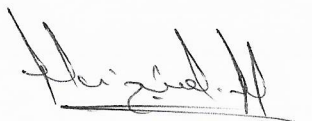
Ámbito de la organización	Áreas de mejora	Puntos Fuertes
Cultura y estrategia	En CÁRITAS DIOCESANA MADRID se percibe un gran compromiso con el servicio a las personas, y la corresponsabilidad, en toda la política de gestión de personas, que se puede complementar fácilmente con los valores de la igualdad.	La Dirección de la organización ha firmado el compromiso con la igualdad de oportunidades.
RSC igualdad en el entorno	La organización de forma ocasional realiza acciones de impulso de la igualdad con el entorno.	El ADN de CÁRITAS DIOCESANA MADRID, su trabajo diario está en el servicio al entorno.
Selección y contratación	En CÁRITAS DIOCESANA MADRID se han incorporado 54 mujeres, frente a 8 hombres. Esto es el reflejo fiel de lo que ocurre en un sector que está feminizado, tanto en lo público como en lo privado. De todas formas, cabe señalar que de toda la documentación analizada relativa a las	El proceso de selección de hace según criterios de gestión de talento, según la información obtenida, aunque no existe un proceso formalizado.



	<p>incorporaciones es posible concluir que para la empresa no se contrata a una persona porque sea de un sexo u otro, sino solo porque su perfil humano y competencial es el más adecuado para la posición ofertada</p>	
Promoción	<p>La no existencia de una política de promoción escrita y transparente.</p>	<p>Se publican las vacantes internas en la intranet corporativa.</p>
Desarrollo y formación	<p>No se ha dado formación en igualdad de oportunidades y diversidad, y la plantilla considera importante conocer el contenido de la ley de igualdad. Habría que hacer una píldora formativa para todas las personas trabajadoras.</p> <p>La formación se focaliza en la categoría 1, y el resto de personal no ha realizado ninguna acción formativa el último año.</p>	<p>La percepción generalizada recibida en los workshops es que no hay oportunidades de formación adecuadas a las necesidades.</p>
Condiciones laborales	<p>Cumple con los requisitos mínimos exigidos en cuanto a condiciones de trabajo y prevención de riesgos, no obstante, se recomienda valorar la realización de un estudio de riesgos psicosociales según contempla el Art. 49 del Convenio Colectivo (CIS).</p>	<p>Cabe destacar que no se ha detectado ningún tipo de discriminación formal en este ámbito.</p>
Representación	<p>Existen áreas feminizadas y masculinizadas en las que sería conveniente aplicar alguna medida para incorporar los perfiles necesarios.</p>	<p>Debido a los orígenes de la organización, su equipo directivo está realizando un esfuerzo por incorporar mujeres a los ámbitos de responsabilidad.</p>
Retribución	<p>En CÁRITAS DIOCESANA MADRID, en la mayoría de grupos profesionales existen pequeñas diferencias retributivas entre el salario de hombres y mujeres,</p>	<p>Hombres y mujeres cobran su retribución y complementos en función del puesto que ocupan, no de su sexo.</p>

	posiblemente derivadas de los complementos consolidados en el global del salario de cada persona.	
Conciliación	La organización podría trabajar más profundamente en la flexibilidad y en un marco para el teletrabajo a tiempo parcial en aquellos puestos que lo permitan.	CÁRITAS DIOCESANA MADRID cumple con las medidas recogidas en el convenio colectivo sectorial, ofrece algunos días extra de vacaciones.
Prevención acoso	La política de prevención del acoso no está todavía definida.	No ha habido ningún registro de situaciones de acoso en los últimos años, se percibe un clima laboral agradable, de respeto mutuo.
Salud y PRL	No hay una política definida de acompañamiento a la maternidad.	Se cumple con la normativa exigida en PRL a las organizaciones.
Espacio físico	En general todos los espacios están adecuados al uso de hombres y mujeres.	En general la organización se distribuye en espacios abiertos y tienen despachos las personas que por su puesto, requieren del mismo.
Comunicación y Lenguaje	CÁRITAS DIOCESANA MADRID no dispone de un procedimiento de comunicación no sexista ni para el correcto uso del lenguaje. Se ha detectado alguna documentación que todavía se observa el uso del genérico masculino y algunas imágenes estereotipadas en cuanto al rol que deben ejercer mujeres y hombres en la sociedad.	En general se hace un uso respetuoso, del lenguaje en la organización.




4. CONCEPTO Y CONTENIDO DEL PLAN

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

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

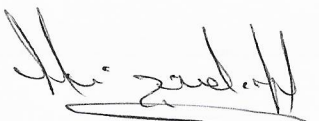
Los Planes de Igualdad fijarán los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

4.1. Características generales del plan

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

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

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



- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso de la organización que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

5. OBJETIVOS DEL PLAN

Los objetivos del presente plan son:

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

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

Ejes	Objetivos específicos
Cultura y Políticas de Igualdad de Oportunidades	Mantener el principio de igualdad de oportunidades de forma transversal en la cultura de la organización.
RSC igualdad en el entorno	Extender a la sociedad y el entorno en el que actúa CÁRITAS DIOCESANA MADRID los valores de la igualdad.
Selección y contratación	Asegurar la objetividad y neutralidad en todo el proceso de selección y contratación de la persona, priorizando el talento en todas las áreas.
Promoción	Redactar una política de promoción que recoja los criterios que regirán la organización.
Desarrollo y formación	Formar a la plantilla en la competencia de igualdad de oportunidades. Facilitar el acceso a la formación y el desarrollo profesional teniendo en cuenta la conciliación de la vida laboral y personal.
Representatividad	Trabajar en un programa que permita de forma progresiva la incorporación de hombres o mujeres en aquellos departamentos donde estén subrepresentados, en un porcentaje inferior al 40%.

Retribución	Mantener la equidad retributiva basada en la objetividad del proceso comunicando todos los conceptos del modelo de retribución de CÁRITAS DIOCESANA MADRID.
Conciliación	Asegurar que la plantilla conoce las medidas de conciliación disponibles y adoptar nuevas formas de flexibilidad espacial. Promover una ordenación del tiempo de trabajo que permita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras
Prevención acoso	Garantizar que todas las personas conocen las herramientas disponibles para lograr un entorno de trabajo seguro, libre de acoso, de discriminación y de condiciones contrarias al bienestar de la plantilla. Proteger a las personas víctimas de violencia doméstica.
Salud y PRL	Creación, comunicación y difusión de un protocolo de protección a las personas trabajadoras que puedan ser víctimas de violencia de género. Designar una persona responsable del protocolo para la prevención del acoso, que velará por su correcta aplicación y será un interlocutor válido para los temas de igualdad entre la plantilla y la Dirección de Cáritas
Comunicación y Lenguaje	Velar por la neutralidad en la imagen que proyecta la organización, tanto a nivel interno como externo y la neutralidad del lenguaje en la comunicación escrita y verbal.

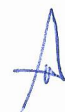
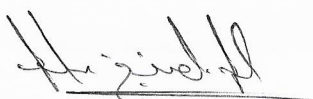
6. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y ÁMBITO TEMPORAL

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

El presente plan entrará en vigor a partir del día de su firma, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2022, si bien la Comisión de Igualdad, realizará reuniones de seguimiento del mismo con una periodicidad mínima semestral y podrá actualizarse a la vista de los desarrollos legislativos en la materia o de las modificaciones surgidas de la evaluación de las acciones realizadas.

7. COMPROMISO CON LA IGUALDAD

El Órgano de Dirección de CÁRITAS DIOCESANA MADRID asumió su compromiso con la Igualdad de oportunidades según la carta firmada con fecha 28 de Septiembre de 2018.





Madrid, 28 de septiembre 2018

Estimados amigos:

Como ya os adelantamos y de cara al trabajo que comenzaremos en octubre, quiero expresar el compromiso de la Dirección en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar, directa o indirectamente por razón de sexo, de acuerdo con nuestra identidad y con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 2/2007 de 22 de marzo.

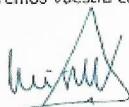
En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla nuestra actividad, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por esta "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".

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de Igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente, arribándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la Institución.

Para llevar a cabo este propósito, estoy seguro de poder contar con vuestra colaboración tanto en el proceso de diagnóstico, como en el posterior desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de Igualdad, para el que contaremos también, para asesorarnos, con la ayuda de una consultora externa, experta en temas de igualdad.

Próximamente os informaremos de los pasos que iremos dando para conseguir este objetivo y para lo que os pediremos vuestra colaboración.

Un cordial saludo,

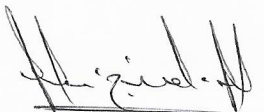


Luis Hernández Vozmediano
Director de Cáritas Diocesana de Madrid

Cáritas Diocesana de Madrid
C/ San Mateo 1 B, 28002 Madrid Tel: 91 248 52 85, Fax: 91 541 87 09
www.caritasmadrid.org caritas@caritasmadrid.org

Se ha constituido un Comité de Igualdad con fecha 22 de Noviembre de 2018, el cual, desempeñará las siguientes funciones:

- Realizar un seguimiento de posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas, para velar por la aplicación del principio de igualdad.
- Analizar los datos facilitados anualmente por la entidad para validar el diagnóstico previo de la posición de mujeres y hombres en la empresa y la evolución de la información.
- Dar soporte en la elaboración y/o implantación del plan de igualdad con acciones acorde a los objetivos planteados en base al análisis de los datos de igualdad facilitados por la organización en todos los ámbitos de la igualdad recogidos por la ley.



8. 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
- RSC igualdad en el entorno
- Selección y contratación
- Promoción
- Desarrollo y formación
- Representatividad
- Condiciones laborales
- Retribución
- Conciliación
- Prevención acoso
- Salud y PRL
- Comunicación y Lenguaje

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

9. MEDIDAS Y ACCIONES DE IGUALDAD A IMPLANTAR

9.1 Cultura y Políticas de Igualdad de Oportunidades:

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

Acción 1	Difusión del Plan de Igualdad
Descripción	Comunicar a todos los empleados/as el plan de igualdad: Resumen de diagnóstico y resumen de las medidas que lo componen.
Público	Plantilla de CÁRITAS DIOCESANA MADRID.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos y Departamento de Comunicación
Acciones concretas	Preparación de la documentación a difundir. Validación de la información a difundir por el Equipo Directivo a propuesta del Comité de Igualdad. Definición de la estrategia de comunicación y canal (intranet, email, revista interna, etc.)
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Número de acciones realizadas /año
Fecha propuesta	Mayo-Diciembre 2019

Acción 2	Seguimiento y evaluación del plan
Descripción	Definir un cuadro de mando con 10 indicadores de igualdad, cuantitativos y cualitativos.
Público	Equipo Directivo Comité de Igualdad
Responsable	Comité de Igualdad / Departamento de Recursos Humanos
Acciones concretas	Definir los indicadores Revisarlos anualmente Compartirlos anualmente con el Equipo Directivo y Comité de Igualdad
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Evidencia documental del informe anual Desviaciones encontradas
Fecha propuesta	Diciembre 2019/ 2020/ 2021/ 2022

Acción 3	Extensión de la igualdad a la cadena de valor
Descripción	Difundir entre los proveedores, donantes, socios y voluntarios una declaración de principios de CÁRITAS DIOCESANA MADRID sobre igualdad de oportunidades y organización del trabajo con perspectiva de género.
Público	Proveedores, donantes, socios, voluntarios y memoria anual.
Responsable	Departamento de Desarrollo de Personas, Comunicación, Administración y Compras.
Acciones concretas	Redacción de la declaración de principios de CÁRITAS DIOCESANA MADRID Definir como poner en marcha la iniciativa (Mailing y otros canales de comunicación, etc.)
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Número de Proveedores receptores de la información/año
Fecha propuesta	Julio 2019 - Julio 2020




9.2 Eje Impacto en la Sociedad y RSC:

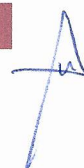
Con el objetivo de extender a la sociedad y el entorno en el que actúa CÁRITAS DIOCESANA MADRID los valores de la igualdad se propone la siguiente acción:

Acción 4	RSC e Igualdad
Descripción	La misión de la entidad es el servicio a las personas desfavorecidas, con un fuerte componente de voluntariado, aún así se pueden Identificar foros, campañas y acciones de voluntariado que tengan como eje a la mujer para promover la igualdad de oportunidades a todos los niveles en CÁRITAS DIOCESANA MADRID (Corporativo y Empleado/as)
Público	Sociedad, comunidad en la que trabaja CÁRITAS DIOCESANA MADRID y Empleados/as
Responsable	Departamento de Desarrollo de Personas de CÁRITAS DIOCESANA MADRID
Acciones concretas	Identificar los foros en los que podamos participar como organización Identificar campañas de sensibilización que podemos poner en marcha Incorporar formación transversal en los cursos de voluntariado sobre igualdad de oportunidades Difundir acciones de voluntariado en las que pueden participar la plantilla de CÁRITAS DIOCESANA MADRID
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Número de Foros/año • Número de Campañas/año • Número de acciones formativas que incluyan formación transversal sobre igualdad a voluntarios/año • Número de acciones propuestas de voluntariado/año para personal
Fecha propuesta	Julio 2020

9.3. Selección y contratación

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

Acción 5	Incluir en las ofertas de trabajo el compromiso con la igualdad de oportunidades
Descripción	Velar por la neutralidad en la imagen que proyecta la organización, tanto a nivel interno como externo.
Público	Potenciales empleados/as en CÁRITAS DIOCESANA MADRID
Responsable	Departamento de Recursos Humanos
Acciones concretas	En todas las ofertas laborales que se publiquen incluir el compromiso con la igualdad de oportunidades: "Cáritas Diocesana Madrid pone en práctica el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos sus puestos".
Indicadores	

<ul style="list-style-type: none"> Registro de ofertas publicadas en CÁRITAS DIOCESANA MADRID/año 	
Fecha propuesta	Mayo 2019- Diciembre 2022
Acción 6	Incorporar los valores de igualdad al proceso de incorporación de nuevos empleados/as
Descripción	Facilitar a los nuevos empleados y empleadas la información relativa a la igualdad y la conciliación ya que los primeros momentos en CÁRITAS DIOCESANA MADRID son claves para incorporar nuestra cultura e identidad en materia de igualdad y conciliación a su forma de hacer.
Público	Nuevos empleados/as en CÁRITAS DIOCESANA MADRID
Responsable	Departamento de Desarrollo de Personas
Acciones concretas	<p>Incorporar tras la contratación, información y formación de acogida con todos los aspectos que como nuevo empleado/a debe conocer sobre la igualdad y la conciliación en CÁRITAS DIOCESANA MADRID y le indicará donde está disponible la información.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Compromiso de la dirección - Plan de igualdad - Comisión de Igualdad - Protocolo de prevención de acoso
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Registro de informaciones entregadas en el momento de la contratación
Fecha propuesta	Marzo 2019- Diciembre 2022

Acción 7	Creación de un registro de candidaturas
Descripción	Elaborar un registro de candidatos y candidatas a los procesos de selección que permita identificar los porcentajes de mujeres y hombres presentados para cada posición y poder comparar estos datos con las personas finalmente seleccionadas.
Público	Interno de la organización
Responsable	Departamento de Recursos Humanos
Acciones concretas	Elaborar el sistema de registro de candidaturas por puesto de trabajo.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Registro de candidatos preseleccionados en las ofertas de empleo segregados por sexo % de hombres y % de mujeres seleccionados/año
Fecha propuesta	Enero 2020-Diciembre 2022

Acción 8	Aplicación del criterio de paridad
Descripción	Cuando en un proceso de selección se encuentren dos personas de sexo diferente, con igualdad de perfil competencial y/o de experiencia se dará prioridad a la contratación de la persona del sexo menos representado en el área o departamento.




Público	Interno de la organización
Responsable	Departamento de Recursos Humanos
Acciones concretas	Definición del puesto a cubrir. Identificación de los perfiles competenciales y de experiencia de los candidatos/as. Selección del mejor talento.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Número de hombres y mujeres en la terna final de procesos de selección. Número de hombres y mujeres seleccionados, sobre porcentaje de mujeres y hombres en el área.
Fecha propuesta	Enero 2020

9.4. Promoción


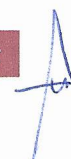
Con el objetivo de garantizar que los procesos de gestión de Recursos Humanos mantienen los principios transversales de igualdad de oportunidades. Se llevará a cabo:

Acción 9	Definición política promoción
Descripción	Se redactará una política de promoción que recoja los criterios que regirán la organización.
Público	Plantilla de CÁRITAS DIOCESANA MADRID.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos
Acciones concretas	Redacción de una política de promoción interna que recoja los puestos y la forma de desarrollar la carrera profesional teniendo en cuenta los criterios de igualdad.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Evidencia de la política redactada
Fecha propuesta	Noviembre 2021

9.5. Desarrollo y formación

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

Acción 10	Sensibilizar a la plantilla de CÁRITAS DIOCESANA MADRID sobre Igualdad de Oportunidades
Descripción	Formación online/presencial en la competencia de Igualdad de oportunidades a todos los colectivos de CÁRITAS DIOCESANA MADRID
Público	Toda la plantilla
Responsable	Departamento de Desarrollo de Personas
Acciones concretas	Identificar el proveedor de formación y metodología más adecuada Calendarizar las acciones Lanzar la iniciativa a toda la compañía

Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> • % de personas formadas en Igualdad. 	
Fecha propuesta	Julio 2019-Diciembre 2022

Acción 11	Sensibilizar al equipo directivo de CÁRITAS DIOCESANA MADRID sobre la igualdad y la conciliación
Descripción	Formación online/presencial en gestión de la igualdad y de la conciliación en CÁRITAS DIOCESANA MADRID
Público	Equipo directivo, responsables de servicios y/o áreas y responsables de proyectos y programas
Responsable	Departamento de Desarrollo de Personas
Acciones concretas	Identificar el proveedor de formación y metodología más adecuada Calendarizar las acciones Lanzar la iniciativa a toda la organización
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> • Número de personas formados/año. 	
Fecha propuesta	Julio-Diciembre 2019

Acción 12	Sensibilizar a los agentes de CÁRITAS DIOCESANA MADRID no incluidos en la plantilla sobre los valores de la igualdad
Descripción	Formación online/presencial en gestión de la igualdad
Público	Agentes de CÁRITAS DIOCESANA MADRID no incluidos en la plantilla
Responsable	Departamento de Desarrollo de Personas
Acciones concretas	Identificar el proveedor de formación y metodología más adecuada Calendarizar las acciones Lanzar la iniciativa a toda la organización
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> • Número de personas formados/año. 	
Fecha propuesta	Julio-Diciembre 2019

Acción 13	Sistema de seguimiento y registro de la formación por sexo y categorías profesionales
Descripción	Definir un sistema de gestión de la formación que permita recoger los datos de la formación realizada por los hombres y mujeres de la organización. Analizar los datos anuales de formación por grupos profesionales para una distribución equitativa entre los mismos de las horas de formación.
Público	Toda la plantilla
Responsable	Departamento de Desarrollo de Personas
Acciones concretas	Identificar el sistema más adecuado para la recogida de los datos. Disponer de toda la información sobre la formación impartida en el último año. Alimentar la base de datos para poder realizar el seguimiento y análisis.
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> • Informe de número de mujeres / hombres formadas por año y categoría. 	




<ul style="list-style-type: none"> Número de acciones impartidas Horas de formación impartidas a hombres y a mujeres 	
Fecha propuesta	Julio 2019-julio 2020. Primer análisis diciembre 2020

9.6. Representatividad


Con el fin de impulsar políticas y medidas que favorezcan la representación equilibrada de hombres y mujeres en todas las áreas de la compañía se realizará la siguiente acción:

Acción 14	Programa “aquí trabajamos todos/as” para eliminar la feminización o masculinización de algunas áreas
Descripción	Se trabajará en un programa que permita de forma progresiva la incorporación de hombres o mujeres en aquellas áreas donde estén subrepresentados, en un porcentaje inferior al 40%.
Público	Plantilla de CÁRITAS DIOCESANA MADRID
Responsable	Departamento de Recursos Humanos
Acciones concretas	Identificación de las áreas feminizadas o masculinizadas. Recomendación del número de personas de cada sexo que debería haber en cada área. Definición de objetivo anual.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Elaboración de tablas de masculinización/feminización por áreas Número de personas de cada sexo que se ha incrementado en los departamentos con subrepresentación de un sexo/año Número de personas seleccionadas del sexo menos representado/año
Fecha propuesta	Abril 2019-Seguimiento Diciembre 2019/2020/2021/2022

9.7. Retribución

Mantener la equidad retributiva basada en la objetividad del proceso comunicando todos los conceptos del modelo de retribución de CÁRITAS DIOCESANA MADRID.

Acción 15	Ampliar información sobre el modelo de retribución de CÁRITAS DIOCESANA MADRID
Descripción	<ol style="list-style-type: none"> Mejorar la comunicación hacia la plantilla sobre los conceptos salariales de la nómina. Analizar los salarios del grupo 4 para verificar posibles incidencias detectadas en el diagnóstico de igualdad.
Público	<ol style="list-style-type: none"> Plantilla de Caritas Comisión de Igualdad y Equipo Directivo.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos
Acciones concretas	Información a la plantilla de los conceptos salariales. Análisis de salarios del grupo 4




Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración del documento explicativo con los conceptos salariales publicado en el portal del empleado • Elaboración de informe del análisis del grupo 4 	
Fecha propuesta	Abril 2019-Seguimiento Diciembre 2019/2020/2021/2022

9.8. Conciliación

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

Acción 16	Estudio/implantación política de teletrabajo
Descripción	Evaluar una posible política de teletrabajo y/o flexibilidad que permita a las personas conciliar su vida laboral y familiar.
Público	Los empleados/as que por su tipo de trabajo puedan hacerlo
Responsable	Departamento de Recursos Humanos
Acciones concretas	Análisis de todas las descripciones de puesto para detectar aquellos en los que pueda ser aplicado el teletrabajo y la flexibilidad horaria Redacción de una política de teletrabajo y/o flexibilidad Comunicar la iniciativa a toda la plantilla
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración y aprobación de documento con la política de flexibilización y teletrabajo • Número de personas que hacen teletrabajo por año 	
Fecha propuesta	Análisis Enero-Mayo de 2020, Posible Plan Junio 2020, Seguimiento a los 6, 12 y 24 meses

Acción 17	Redacción documento de guía de medidas de igualdad y conciliación
Descripción	Analizar y crear documento que recoja las medidas de conciliación, especialmente las referidas a la reducción/flexibilidad de jornada; además de los beneficios de permisos y ventajas extrasalariales.
Público	Toda la plantilla
Responsable	Departamento de recursos humanos
Acciones concretas	Análisis y redacción de un documento que recoja todos los permisos y beneficios legales y aquellos otros que la organización pueda conceder a la plantilla Difusión del documento entre la plantilla de CÁRITAS DIOCESANA MADRID.
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> • Documento aprobado con la política de flexibilización y teletrabajo. • Número de personas que hacen uso de las medidas de conciliación por año 	
Fecha propuesta	Análisis Enero-Mayo 2020; redacción de documento Junio 2020




9.9. Prevención acoso

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

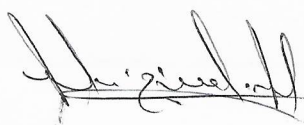
Acción 18	Difusión del Protocolo de Acoso
Descripción	Se llevará a cabo una acción de comunicación del protocolo de prevención del acoso de CÁRITAS DIOCESANA MADRID y se incluirá en las acciones de sensibilización.
Público	Toda la plantilla
Responsable	Departamento de Recursos Humanos
Acciones concretas	Difusión del protocolo para la prevención del acoso Distribución a la plantilla Localización del procedimiento en el portal del empleado
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Evidencia documental de nuevo protocolo Firma del recibí de las personas trabajadoras
Fecha propuesta	Marzo 2019

9.10. Salud y PRL

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

Acción 19	Protocolo de protección a las víctimas de violencia de género
Descripción	Creación, comunicación y difusión de un protocolo de protección a las personas trabajadoras que puedan ser víctimas de violencia de género.
Público	Toda la plantilla
Responsable	Departamento de Recursos Humanos
Acciones concretas	Definición del procedimiento. Campaña de comunicación específica sobre la existencia de este procedimiento. Localización del procedimiento en el portal del empleado.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Evidencia documental de protocolo Número de personas víctimas atendidas
Fecha propuesta	Abril 2020

Acción 20	Creación de un programa de soporte a la maternidad
Descripción	Creación de un programa que recoja todos los momentos desde que una mujer anuncia su embarazo hasta cuales son las medidas relativas a la maternidad que CÁRITAS DIOCESANA MADRID tiene para las futuras madres.
Público	Toda la plantilla
Responsable	Departamento de Recursos Humanos




Acciones concretas	Definición (con ayuda de la Mutua) de los puestos en los que existen estos riesgos a la maternidad y protocolo de actuación (baja, cambio de puesto, etc.) Campaña de comunicación específica sobre la existencia de este procedimiento Localización del procedimiento en el portal del empleado
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Evidencia documental de protocolo Número de personas que han sido madres desde la creación del protocolo
Fecha propuesta	Mayo 2020

Acción 21	Creación y nombramiento de la figura del agente de igualdad
Descripción	Se designará una persona responsable del protocolo para la prevención del acoso, que velará por su correcta aplicación y será un interlocutor válido para los temas de igualdad entre la plantilla y la Dirección de Cáritas
Público	Toda la plantilla
Responsable	Departamento de Recursos Humanos
Acciones concretas	Definición del perfil y funciones Recomendación de una persona de la Comisión de Igualdad Nombramiento formal por Dirección
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Evidencia del perfil competencial Evidencia del nombramiento
Fecha propuesta	Mayo 2019

9.11. Comunicación y Lenguaje

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

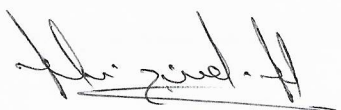
Acción 22	Creación de un decálogo de lenguaje no sexista
Descripción	Definición, comunicación y difusión de un decálogo de lenguaje no sexista a todas las personas que trabajan en CÁRITAS DIOCESANA MADRID.
Público	Plantilla de CÁRITAS DIOCESANA MADRID
Responsable	Departamentos de Comunicación y Desarrollo de Personas
Acciones concretas	Elaboración de un Manual de uso de Lenguaje no sexista. Campaña de comunicación específica sobre la existencia de este procedimiento. Identificación para la difusión de los canales más adecuados (mail, papel, portal del empleado)
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Número de Impactos de comunicación/año
Fecha propuesta	Noviembre 2021




Acción 23	Creación de un canal de comunicación interna dedicado a la igualdad de oportunidades en CÁRITAS DIOCESANA MADRID.
Descripción	Elaboración de un apartado informático dedicado a la igualdad de oportunidades
Público	Plantilla de CÁRITAS DIOCESANA MADRID
Responsable	Departamento de Recursos Humanos
Acciones concretas	Creación de espacio destinado a la igualdad de oportunidades. Publicación de toda la información relevante en materia de igualdad para el personal de CÁRITAS DIOCESANA MADRID.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Número de Impactos de comunicación/año
Fecha propuesta	Septiembre 2019

Acción 24	Acciones de sensibilización interna por la igualdad
Descripción	Elaboración y difusión de cartelería para los centros de trabajo de CÁRITAS DIOCESANA MADRID sobre igualdad, los sesgos inconscientes, etc.
Público	Plantilla de CÁRITAS DIOCESANA MADRID
Responsable	Departamento de Comunicaciones
Acciones concretas	Elaboración de cartelería de sensibilización por la igualdad Campaña de comunicación interna Identificación para la difusión de los canales más adecuados (espacios comunes, salas de formación, áreas de descanso)
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Número de Impactos de comunicación/año
Fecha propuesta	Diciembre 2019

Acción 25	Comunicación en las fechas relevantes para la igualdad
Descripción	Se definirá un calendario de comunicados a realizar en las fechas relevantes para la igualdad.
Público	Plantilla y voluntarios de CÁRITAS DIOCESANA MADRID
Responsable	Departamentos de Comunicación y Desarrollo de Personas
Acciones concretas	Campaña de comunicación específica en fechas relevantes para la igualdad como: 8 de marzo día de la mujer 25 de noviembre día contra la violencia de género 22 de febrero día por la igualdad salarial
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Número de Impactos de comunicación/año
Fecha propuesta	Noviembre 2019




10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La Organización 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, persona, responsable de detectar, prevenir y actuar en situaciones de acoso. - Nº de denuncias recibidas - Acciones de la organización para prevenir, evitar y eliminar las actitudes sexistas y el acoso.
Conciliación de la vida laboral,	<ul style="list-style-type: none"> - Existencia de medidas de conciliación: flexibilidad de tiempo y espacio.
Familiar y personal	<ul style="list-style-type: none"> - 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 Comité de Igualdad será el órgano que velará por el cumplimiento del presente plan. El seguimiento sobre los indicadores aquí descritos se realizará semestralmente y, anualmente, se realizará un informe de evaluación de los indicadores y seguimiento del plan.




Firmado:



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'H. J. ...', is written over a horizontal line.

Representantes legales de las personas trabajadoras:



A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'L. J. ...', is written over a horizontal line.

Representantes de CÁRITAS DIOCESANA MADRID