

# PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2019-2023/2024-2028



## FINANCIADO POR:

 GOBIERNO DE ESPAÑA MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES E IGUALDAD	SECRETARÍA DE ESTADO DE IGUALDAD
	INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

## ASISTENCIA TÉCNICA:



## INDICE

<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>3</b>
<b>II. COMISIÓN DE IGUALDAD</b> .....	<b>9</b>
<b>III. VIGENCIA</b> .....	<b>10</b>
<b>IV. PRINCIPALES RESULTADOS DE DIAGNÓSTICO QUE SUSTENTAN EL PLAN DE IGUALDAD</b> .....	<b>10</b>
<b>V. EJES DE ACTUACIÓN</b> .....	<b>15</b>
<b>VI. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD</b> .....	<b>16</b>
<b>VII. EJES DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS</b> .....	<b>18</b>
EJE 1: Cultura organizacional .....	18
EJE 2: Selección y Contratación .....	22
EJE 3: Clasificación profesional y promoción .....	23
EJE 4: Política Salarial .....	25
EJE 5: Formación .....	26
EJE 6: Equilibrio de la vida profesional y personal .....	28
EJE 7: Prevención y atención del acoso por razón de sexo y/o sexual....	29
EJE 8: Comunicación .....	31
<b>VIII. CALENDARIO</b> .....	<b>33</b>
<b>IX. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b> .....	<b>44</b>

## I. INTRODUCCIÓN

La Fundación Centro de Solidaridad de Zaragoza (C.S.Z.) se constituyó en 1.985 de la mano de la archidiócesis de Zaragoza. La puesta en marcha del programa educativo terapéutico "PROYECTO HOMBRE" fue la primera tarea emprendida por el Centro de Solidaridad de Zaragoza, para la rehabilitación y reinserción de toxicómanos/as.

La Fundación está integrada por Cáritas Diocesana de Zaragoza, el Patronato San Valero y las Hermanas de la Caridad de Santa Ana.

La Fundación forma parte de la Confederación de Entidades para la Atención de las Adicciones, UNAD, a la Red Aragonesa de Entidades Sociales para la Inclusión y al Forum de Entidades Aragonesas de Salud Mental.

En el año 1988 nació la Asociación de Familias y Amigos de Proyecto Hombre, con la finalidad de colaborar muy estrechamente con el Centro de Solidaridad de Zaragoza, desempeñando entre otras las tareas la de sensibilización y apoyo económico. La Asociación está integrada por familiares de usuarios/as, actuales e históricos, voluntarios/as y amigos/as del Centro de Solidaridad de Zaragoza. La Asociación se financia a través de las actividades que desarrollan para recaudar fondos a lo largo de todo el año, así como por las cuotas de los socios que la integran.

### MISIÓN:

La Fundación Centro de Solidaridad de Zaragoza (FCSZ) tiene como misión llevar a cabo, en el ámbito de la Comunidad Aragonesa y de manera específica en la provincia de Zaragoza, tareas de investigación, divulgación y prevención de los riesgos derivados de los diferentes tipos de adicciones y la atención a personas con problemas asociados a las mismas, así como a sus familias, mediante una metodología educativa terapéutico basadas en las capacidades del individuo para resolver sus problemas.

### VISIÓN:

Contemplamos una sociedad que incorpora con mayor normalidad los usos de drogas y que vive con menor conciencia las problemáticas asociadas a los consumos de sustancias.

- Preocupada por algunas consecuencias derivadas de los mismos.

- Por el modo en el que algunos sectores de la sociedad viven su ocio.
- Por la disminución en la edad de contacto con las sustancias.
- Por el aumento en el número de quienes recurren a su consumo.

Se aprecian otras conductas que presentan patrones de adicción. Se constata como "el riesgo" se ha convertido en característica social.

El CSZ es un Centro de alta especialización y de referencia en el tratamiento y prevención de las adicciones Con un modelo organizativo flexible capaz de dar respuesta a los estándares de calidad más exigentes. Con una plantilla para la que la investigación y el desarrollo de nuevos e innovadores programas sean un reto permanente.

### VALORES DE LA FUNDACIÓN:

- La apuesta y el respeto por la persona, su dignidad y sus posibilidades de ser.
- El optimismo terapéutico, que confía en las capacidades del individuo para resolver sus problemas.
- La solidaridad y el compromiso social.
- El voluntariado. Su sentido de la gratuidad, su generosidad y ser referente como estilo de vida.
- Las cualidades, capacidades y actitudes de todos los integrantes de la Fundación:
  - Amabilidad y respeto como norma de comportamiento.
  - Discreción y confidencialidad, como base de nuestro trabajo.
  - Profesionalidad y trabajo en equipo, como forma de llegar a la calidad total.
  - Flexibilidad y adaptabilidad, a las diferentes situaciones de nuestro trabajo.
  - Seriedad en el cumplimiento de las obligaciones y compromisos.
  - Innovadora en programas.
  - Alta capacidad de respuesta a las demandas sociales.
  - Transparencia total en la gestión económica y máxima responsabilidad en la administración de las subvenciones y ayudas públicas y privadas.

## PROGRAMAS:

A lo largo de los años, la entidad ha ido evolucionando y ajustándose a las diferentes necesidades, situaciones y perfiles de los usuarios/as que demandaban ayuda.

Actualmente, la entidad cuenta con los siguientes programas:

### 1.- Área Asistencial

Con dos líneas de actuación que forman parte de la cartera de Servicios del Gobierno de Aragón, bien a nivel residencial con una Comunidad Terapéutica, o de carácter ambulatorio dentro las Unidades de Atención y Seguimiento a las Adicciones que la Fundación gestiona con contrato público desde 2013.

**1.1- Comunidad Terapéutica de Proyecto Hombre.** Destinada a personas que, o bien padecen una severa adicción, o bien presentan una cierta desestructura personal, familiar y/o social que le impide enfrentarse a un proceso terapéutico ambulatorio.

**1.2.- Programas Ambulatorios.** Respuesta a diversos perfiles que solicitan nuestros servicios, permitiéndoles mantener vinculación con su ambiente. Especialmente indicados para aquellas personas con cierta estructura social y laboral que posibilita compaginar la intervención terapéutica y educativa con su vida cotidiana. Ofrece los siguientes programas:

**1.2.1. Programa de Mantenimiento con Metadona "ULISES".** Para dependientes de opiáceos cuyo objetivo es reducir consumo y los riesgos asociados al mismo.

**1.2.2 Programa de Situaciones Especiales.** Destinado a personas que por sus condiciones particulares: patología dual, dificultades familiares o cualquier otra condición que dificulta el tratamiento y se les oferta una propuesta más individualizada.

**1.2.3 Programa de Alcohol.** Destinado a personas con adicción al alcohol. Es el programa que más trabajo específico de género precisa.

**1.2.4 Programa Altair.** Para consumidores de cocaína u otros psicoestimulantes

**2.- Área de Prevención:** Se articula en dos programas que se retroalimentan:

**2.1 Consultoría de intervenciones psicoeducativas con adolescentes en riesgo.** Promueve una mejor preparación de los agentes que pueden intervenir en el proceso educativo y de crecimiento integral en adolescentes y jóvenes. Dota de los recursos necesarios para el abordaje de situaciones y conductas susceptibles de riesgo, que pudieran comprometer su desarrollo saludable y/o integración social. También asesora y forma a administraciones locales, centros educativos o dispositivos de atención sociosanitarios en el diseño y desarrollo de estrategias preventivas.

**2.2 TARABIDAN.** Orientación y tratamiento para adolescentes en situación de riesgo y sus familias. Promueve un proceso educativo y de maduración en esos jóvenes teniendo en cuenta aspectos fundamentales de la persona para facilitar su desarrollo personal, familiar y social. Dentro del Programa TARABIDAN se desarrolla el proyecto ATENCIÓN A PADRES PREOCUPADOS abierto a aquellas familias cuyos hijos no se incorporan al programa por diferentes motivos.

### 3.- Recursos transversales

**3.1 Servicios Médicos:** Seguimiento y control médico a los beneficiarios, actividad docente y divulgadora en educación para la salud y prevención de adicciones.

- Desempeñan distintas tareas, en relación a los diferentes programas y actuaciones desarrolladas por el Centro de Solidaridad.
- Valora y propone las actuaciones necesarias, relativas a la desintoxicación de los usuarios de los distintos servicios.
- Inicia y supervisa los tratamientos con metadona.
- Realiza una valoración de salud de cada nuevo usuario demandante de atención.
- Propiciar consejos de salud.
- Indicar y supervisar los diferentes tratamientos farmacológicos y trabajar sobre la adherencia a los mismos.
- Atender a las familias de los usuarios.

**3.2 Servicios Jurídicos e intervenciones en Centros Penitenciarios.** Realiza control y seguimiento de los problemas legales y especialmente de las condenas penales de los usuarios. Además, un buen número de los beneficiarios de los diferentes proyectos se están beneficiando de la realización del Programa terapéutico en la Comunidad Terapéutica como sustitución del cumplimiento tanto de sentencias penales como de internamiento en prisión. Con el proyecto Arbada se atienden a internos de los módulos terapéuticos de los Centros Penitenciarios de Zuera y Daroca. Su objetivo es motivar para la continuación de su tratamiento fuera de prisión acogiéndose al art.182 del Reglamento Penitenciario como medida alternativa al cumplimiento en prisión, así como complementar la intervención terapéutica realizada por los equipos propios de estos Centros Penitenciarios. Trabajamos en coordinación con el personal de los centros penitenciarios y con otras entidades que intervienen en los mismos: Cáritas, Pastoral Penitenciaria, Cruz Roja.

**3.3 Programa de Atención Familiar.** Su finalidad es la orientación, el apoyo y la capacitación a las familias con algún miembro que padezca alguna adicción o haga un uso problemático de las drogas. Adoptamos una visión sistémica de las relaciones familiares y la intervención es desarrollada por terapeutas con formación y experiencia en este campo.

La intervención tiene carácter transversal y está presente en los dispositivos ambulatorios y en la Comunidad Terapéutica.

También atendemos a padres preocupados para acogerles, orientarles y darles pistas de actuación con sus familiares que no quieren asistir a tratamiento.

Todas las propuestas consideran a la familia como pilar de la rehabilitación del drogodependiente. Desarrollamos una intervención familiar específica porque favorece la vinculación al centro, es eficaz en el logro de objetivos, y necesaria en el mantenimiento de los procesos de recuperación. Su finalidad es la orientación, el apoyo y la capacitación a las familias

**3.4 Voluntariado.** La labor del voluntariado se considera fundamental en el discurrir de los diferentes programas, más allá de que ejerzan labores como la de impartir formación básica y apoyo escolar realizar acompañamiento en actividades de tiempo libre, deportes, ocio (especialmente para aquellos usuarios que no disponen de familia o residencia para pasar el fin de semana) o atendiendo labores de infraestructura de las casas.... el voluntario se convierte en un modelo

de referencia y espejo donde poder mirarse las personas usuarias de estas actividades y una ayuda en su proceso de inserción social al dar una respuesta solidaria, generosa y de gratuidad, convirtiéndose en valores que favorece la relación entre personas que viven situaciones de fracaso, frustración o carencias.

Los voluntarios, en el trabajo diario, constituyen un modelo de referencia normalizado para las personas que están siendo tratadas, reforzando aún más, especialmente la Comunidad Terapéutica como un modelo de sociedad solidaria, y una práctica de la escucha activa como forma terapéutica de relacionarse. Desde el voluntariado se da sentido diariamente al término solidaridad, entendida como encuentro y ejercida desde la responsabilidad. Todos los voluntarios pasan una selección y una formación destinada al ámbito de intervención.

Desde que se puso en marcha el Comité Ejecutivo de la Fundación, órgano de gestión y decisión, ha estado y está integrado en su casi totalidad por voluntarios/as. La Fundación está integrada en la Coordinadora Aragonesa del Voluntariado, siendo miembro fundador de la misma.

El **Centro de Solidaridad de Zaragoza** tiene su sede ubicada en **Zaragoza**, en la calle **Manuela Sancho, nº 3**.

## II. COMISIÓN DE IGUALDAD

**Fundación Centro de Solidaridad de Zaragoza** a 17 de enero de 2019 firmó el Compromiso de la Dirección para el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, constituyendo el mismo día, 17 de enero de 2019, una **Comisión de Igualdad** paritaria, conformada por cuatro personas: dos representantes de la entidad y dos representantes de la propia plantilla.

La Comisión de Igualdad tiene como **función principal** trabajar en todos los campos necesarios para conseguir una verdadera igualdad de trato y oportunidades dentro de **CSZ**, el cumplimiento de esta función requiere el cumplir las siguientes:

- Supervisar el cumplimiento del Plan de igualdad y sus objetivos.
- Colaborar de forma activa en su implantación.
- Deliberar, aprobar y aplicar nuevas iniciativas, líneas de acción y propuestas de ejecución para desarrollo más amplio del Plan de Igualdad.
- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Atender y resolver consultas y reclamaciones formuladas por los demás empleados, estableciendo canales de comunicación, para atender y resolver propuestas.

La Comisión de Igualdad se reunirá de manera ordinaria **cada 6 meses**, pudiéndose convocar reuniones extraordinarias cuando lo solicite cualquiera de las partes con un preaviso de 7 días de antelación. De las reuniones se levantará acta que recogerá los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la próxima reunión.

## III. VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad se rige por la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que en su artículo 45. 5.** establece que la elaboración e implantación de planes de igualdad para entidades de menos de 250 trabajadores/as será voluntaria. Siendo el caso de **CSZ**.

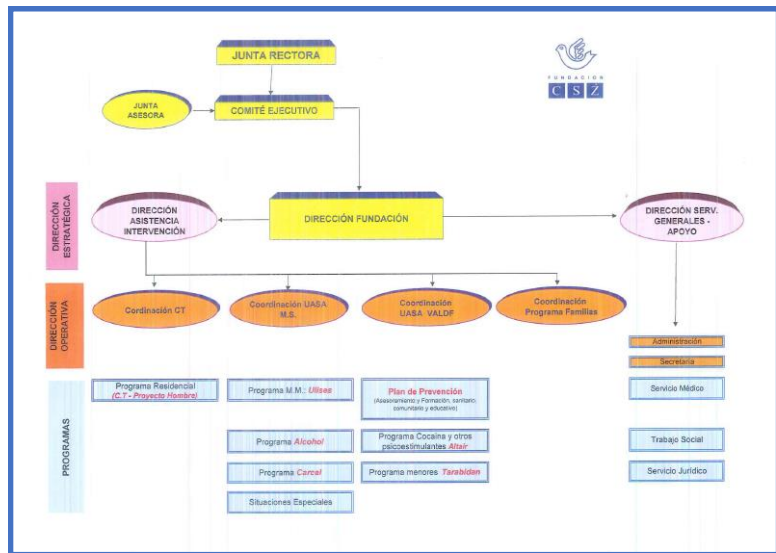
Para alcanzar los objetivos acordados en este Plan de Igualdad, mediante la implementación de las medidas incluidas, se determina un plazo de **vigencia de 4 años a contar desde su firma**.

Pasados los 4 años, comenzará la negociación del nuevo Plan de Igualdad, en el plazo que se determine para la puesta en marcha del nuevo Plan, seguirá en vigor el presente.

## IV. PRINCIPALES RESULTADOS DE DIAGNÓSTICO QUE SUSTENTAN EL PLAN DE IGUALDAD

- **Datos de personal:** La plantilla de **CSZ** está ligeramente feminizada, de un total de 35 personas el 54,29% son mujeres y el 45,71% hombres.
- **Tipo de contrato:** la contratación mayoritaria es la indefinida a tiempo completo, con un 77,14% de la plantilla. Un 14,29% tiene una contratación indefinida a tiempo parcial y el resto, un 8,57% tiene un contrato temporal a tiempo completo.
- **Antigüedad:** más de la mitad de la plantilla (62,86%) tiene una antigüedad en la entidad de más de 10 años.
- **Tiempo de trabajo:** el 82,86% de la plantilla trabaja en una jornada de 31 a 35 horas (siendo la jornada completa de 35 horas).
- **Estudios:** el 85,71% de las personas que trabajan en **CSZ** tienen estudios universitarios y el restante 14,29% posee estudios secundarios.
- **Categorías profesionales:** Las categorías que más plantilla acogen son las de Psicólogo/a y Trabajador/a social con un 25,71% de la plantilla cada una seguidos por las categorías de Educador/a social y Monitor/a con un 14,29% cada una.

## Organigrama:



## Selección:

- Las características generales que **CSZ** busca en sus candidatos y candidatas son que tenga un perfil académico adecuado, experiencia a nivel educativo y terapéutico e implicación personal y profesional.
- La entidad refiere no observar barreras para incorporar a trabajadoras.
- La entidad no refiere observar departamentos masculinizados o feminizados, aunque por ejemplo, hay una mayoría de profesionales mujeres (en una proporción de 7 psicólogas por 2 psicólogos).

## Formación:

- **CSZ cuenta con un Plan de formación**, pactado con los trabajadores en el Pacto de Empresa, pero indica que desde el 2010, por motivos económicos se encuentra paralizado.
- La **detección de las necesidades formativas** se realiza, bien por las solicitudes de los trabajadores/as, las surgidas en los equipos de trabajo y en la formación continua dentro del ámbito de las adicciones.
- La oferta formativa se traslada desde el Equipo Coordinador a todos los equipos de trabajo para su difusión y conocimiento para toda plantilla y puedan beneficiarse de las mismas el mayor número de personal de la plantilla posible.
- La entidad indica que, dado que siempre es impartida de una forma externa, se realice siempre dentro del horario laboral.

## Promoción:

- En **CSZ** no cuenta con un procedimiento de evaluación del personal.
- La entidad indica también que sólo se producen promociones en el caso de acceder a la función de Director/a-Gerente y en el de acceder a la función de coordinador/a de equipo. En los últimos 8 años no se ha producido ninguna vacante, sólo algunas sustituciones temporales.

## Política salarial:

- En **CSZ** la política salarial está regulada en el Pacto de Empresa que lleva en vigor desde 1995 y se renueva cada dos años.
- La banda salarial en la que se encuentra el mayor porcentaje de la plantilla (77,14%) es la de entre 1.201 a 1.500 € (bruto mensual).

### Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación:

- **CSZ** dispone de los siguientes mecanismos para **conciliar la vida familiar y laboral**:
  - o **Jornadas reducidas**
  - o **Flexibilidad horaria**
- **CSZ** informa que **las medidas de conciliación y permisos son utilizadas mayoritariamente por las mujeres**. La entidad informa que esto se debe a que hay más trabajadoras que trabajadores.
- **CSZ** cuenta con el Pacto de Empresa regulador de las relaciones laborales que tiene vigencia de 2018-2020.

### Comunicación:

- La entidad utiliza como canales de comunicación interna las reuniones, las presentaciones a la plantilla, correo electrónico, cuestionarios e intranet.
- **CSZ** no hace uso de imágenes sexistas y pero no siempre utiliza lenguaje inclusivo en sus comunicaciones.

### Política Social:

- **CSZ** conoce los incentivos, ayudas y/o bonificaciones que actualmente existen para la contratación dado que disponen de un servicio externo de gestión laboral.
- Desde la Fundación se impulsa, desde hace varios años, un programa formativo de inserción para los usuarios/as de Comunidad terapéutica residencial, financiado por el Gobierno de Aragón y el Fondo Social Europeo. Pero no tiene como finalidad la inserción laboral mediante la contratación de dichos usuarios en la propia Fundación, sino que son derivados a otros programas de la misma Red que se encarga de ello.

- La entidad indica que no se ha realizado acciones positivas para fomentar la igualdad de oportunidades dentro de la Fundación.

### Prevención del acoso sexual:

- **CSZ** no cuenta con un protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso.

### Riesgos laborales y salud laboral:

- La FUNDACIÓN CSZ cuenta con los servicios externos de una Mutua de prevención de riesgos laborales, quien emite un informe anual al respecto. Sin embargo, dicho informe NO señala riesgos específicos de las mujeres en materia de salud laboral, salvo en situación de embarazos.

### Opiniones de la plantilla en materia de igualdad de la entidad:

- Se recogieron un total de 18 cuestionarios, 8 de trabajadoras y 10 de trabajadores. El 100% de la plantilla indica que en la entidad SI se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades en general (promoción, formación, etc).
- Hay cerca de un 40% de la plantilla que dice no conocer las medidas de conciliación disponibles en la entidad. Relacionado con esto, un 62,50% de las trabajadoras creen en la necesidad de incorporar medidas que integren la igualdad de oportunidades mientras que sólo el 25% de los trabajadores creen que no.
- El 66,7% de las personas de la plantilla consultadas dice no haber recibido información de lo que es un Plan de Igualdad y sus objetivos.

## V. EJES DE ACTUACIÓN

El principio de igualdad de las empleadas y empleados de **CSZ** ordena y articula el contenido del Plan de Igualdad a lo largo de **ejes** que componen el contenido de este plan.

Estos **ejes de actuación** son:



## VI. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

### Objetivo General:

Integrar en **CSZ** la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, aplicándola a todos sus ámbitos e incorporándola en su modelo de gestión.

### Objetivos Específicos:

#### 1. Cultura organizacional y compromiso por la igualdad :

**Objetivo:** Integrar el compromiso de **CSZ** con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de género en la cultura organizacional de la entidad.

#### 2. Selección y contratación:

**Objetivo:** Revisar desde la perspectiva de género los procesos de selección de **CSZ**.

#### 3. Gestión del talento:

**Objetivo:** Revisar con perspectiva de género los procesos de promoción de **CSZ**.

#### 4. Política Salarial:

**Objetivo:** Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en la política salarial de **CSZ**.

#### 5. Formación:

**Objetivo:** Reactivación del Plan de Formación establecido que incluya formación en igualdad y formaciones de desarrollo de competencias.

#### 6. Equilibrio de la vida profesional y personal:

**Objetivo:** Promocionar las medidas de conciliación propias sirviendo de ejemplo motivador.

## VII. EJES DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS

### EJE 1: Cultura organizacional

ACCIÓN	Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional de la entidad
OBJETIVOS	Visibilizar el compromiso de <b>CSZ</b> con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

MEDIDAS	PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
1.1	Dirección	Humanos	- Incorporado en los documentos: misión, visión y valores así como en la página web.
1.2	Comisión de Igualdad	Humanos	- Designación Agente de Igualdad.
1.3	Dirección Estratégica Comisión de Igualdad	Humanos	- No de medios diferentes para difundir la información para llegar a toda la plantilla. - % de plantilla informada. - No y tipo de consultas/ sugerencias recogidas. - Tipo de consulta/ sugerencia.
1.4	RHHH	Humanos	- No de textos en los que se incluye las referencias al Plan de Igualdad.

### 7. Salud laboral:

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

### 8. Comunicación:

**Objetivo:** Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.

<b>1.10</b>	Revisión desde la perspectiva género de las <b>Intervenciones psicoeducativas del Área de Prevención</b> , los protocolos seguidos, las actividades y los espacios y materiales utilizados.	Dirección Operativa Responsables directos Comisión de Igualdad	Humanos	- Enumeración de asuntos revisados - Listado de cambios necesarios.
<b>1.11</b>	Revisión desde la perspectiva género del <b>Programa TARABIDAN</b> , el lenguaje utilizado, los protocolos seguidos, las actividades y los espacios y materiales utilizados.	Dirección Operativa Responsables directos Comisión de Igualdad	Humanos	- Enumeración de asuntos revisados - Listado de cambios necesarios.
<b>1.12</b>	Revisión desde la perspectiva de género de los Servicios transversales ofrecidos ( <b>Servicios médicos</b> ), los protocolos seguidos y los espacios y materiales utilizados.	Dirección Operativa Responsables directos Comisión de Igualdad	Humanos	- Enumeración de asuntos revisados - Listado de cambios necesarios.
<b>1.13</b>	Revisión desde la perspectiva de género de los <b>Servicios Jurídicos e Intervenciones en Centros Penitenciarios</b> , los protocolos seguidos, las posibles actividades a desarrollar y los espacios y materiales utilizados.	Dirección Operativa Responsables directos Comisión de Igualdad	Humanos	- Enumeración de asuntos revisados - Listado de cambios necesarios.
<b>1.14</b>	Revisión desde la perspectiva género del <b>Programa de Atención Familiar</b> , los protocolos, las actividades y diferentes proyectos que en él se realizan, los espacios utilizados, así como los materiales, que no tengan ni uso ni destino sexista.	Dirección Operativa Responsables directos Comisión de Igualdad	Humanos	- Enumeración de asuntos revisados - Listado de cambios necesarios.

<b>1.5</b>	Incorporación de un punto referente al Plan de Igualdad de <b>CSZ</b> en el Pacto de Empresa regulador de las Relaciones laborales.	Comité Ejecutivo Dirección Comisión Igualdad	Humanos	- Información incorporada en el Pacto
<b>1.6</b>	Incorporación en la documentación tanto interna como externa de <b>CSZ</b> del compromiso con la igualdad.	RRHH	Humanos	- Compromiso por la igualdad incorporado en difusiones y documentación oficial de la entidad. -Listado de documentos en los que se ha incorporado.
<b>1.7</b>	Difusión e información periódica a la plantilla sobre los avances en el Plan de Igualdad a través de la puesta en marcha de sus medidas.	Comisión de Igualdad RRHH	Humanos	- No y tipo de comunicaciones informativas sobre avances del plan de igualdad. - No de medios de difusión utilizados.
<b>1.8</b>	Revisión desde la perspectiva género de la <b>Comunidad terapéutica Proyecto Hombre</b> , las actividades y diferentes proyectos que en él se realizan, los espacios utilizados, así como los materiales, que no tengan ni uso ni destino sexista.	Dirección Operativa Responsables directos Comisión de Igualdad	Humanos	- Enumeración de asuntos revisados. - Listado de cambios necesarios.
<b>1.9</b>	Revisión desde la perspectiva género de los <b>Programas ambulatorios del Área Asistencial</b> , las actividades y diferentes proyectos que en él se realizan, los espacios utilizados, así como los materiales, que no tengan ni uso ni destino sexista.	Dirección Operativa Responsables directos Comisión de Igualdad	Humanos	- Enumeración de asuntos revisados. - Listado de cambios necesarios.

## EJE 2: Selección y Contratación

<b>ACCIÓN</b>	Revisar desde la perspectiva de género los procesos de selección de <b>CSZ</b> .
<b>OBJETIVO</b>	Introducir la perspectiva de género en los procesos de selección y contratación.

MEDIDAS	PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
<b>2.1</b>	RRHH Agente de Igualdad	Humanos	- % de ofertas de empleo que incorporan el compromiso por la igualdad del total anual.
<b>2.2</b>	Dirección Operativa	Humanos	- Revisión y modificación en el protocolo de nuevas contrataciones - Revisión y modificación de la descripción del puesto a cubrir con los requisitos.
<b>2.3</b>	Dirección Operativa Agente de Igualdad	Humanos	- % de ofertas de empleo con los requisitos explicitados. - % de nuevas personas con formación en igualdad.
<b>2.4</b>	Dirección Estratégica Comisión de Igualdad	Humanos Económicos	- Formación realizada - % de asistencia - % de satisfacción de dicha formación

<b>1.15</b>	Revisión desde la perspectiva género del <b>Programa de Voluntariado</b> , los protocolos, las actividades y diferentes proyectos que en él se realizan, los espacios utilizados, así como los materiales, que no tengan ni uso ni destino sexista.	Dirección Operativa Responsables directos Comisión de Igualdad	Humanos	- Enumeración de asuntos revisados - Listado de cambios necesarios.
<b>1.16</b>	Adquisición de nuevos materiales sustituyendo aquellos de uso sexista.	Dirección Operativa Comisión de Igualdad	Humanos Económicos	- Listado de materiales necesarios adquiridos.
<b>1.17</b>	Creación de un concurso de dibujo para los hijos/as, sobrinos/as, nietos/as de la plantilla de la entidad sobre un tema de Igualdad. El dibujo ganador se incluirá en un Calendario por la Igualdad para el 2020.	Dirección estratégica Comisión de Igualdad Agente de Igualdad	Humanos Económicos	- Difusión de las bases. - Número de personas participantes. - Repercusión/Impacto en la entidad.
<b>1.18</b>	Creación de un concurso de dibujo para los acompañantes y/o familiares de los usuarios de la entidad así como los voluntarios/as sobre un tema de Igualdad. Los dibujos ganadores se incluirán en un Calendario por la Igualdad para el 2020.	Dirección estratégica Comisión de Igualdad Agente de Igualdad	Humanos Económicos	- Difusión de las bases. - Número de personas participantes. - Repercusión/Impacto en la entidad

<b>ACCIÓN</b>	Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en los procesos de promoción de <b>CSZ</b> .
<b>OBJETIVO</b>	Introducir la perspectiva de género en los procesos de promoción y evaluación del desempeño

### EJE 3: Gestión del talento

	<b>MEDIDAS</b>	<b>PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>
<b>3.1</b>	Revisión desde la perspectiva de género de la descripción de las funciones de los puestos de trabajo del Manual general de funciones.	Recursos Humanos Comisión de Igualdad	Humanos	- Ficha/manual de descripción de puestos de trabajo. - No y tipo de modificaciones realizadas.
<b>3.2</b>	Creación de un proceso de evaluación de desempeño que incorpore la perspectiva de género.	Recursos Humanos Comisión de Igualdad	Humanos (Económicos)	- Proceso de Evaluación del desempeño realizado. - % de satisfacción de la utilidad y efectividad del mismo.
<b>3.3</b>	Creación de un procedimiento de promoción, especialmente para la plantilla femenina, como preparación para futuras promociones (de Director/a a Gerente y Coordinador/a).	Dirección Estratégica Dirección Operativa	Humanos (Económicos)	- Proceso creado. - % de mujeres participantes. - % de satisfacción del procedimiento.
<b>3.4</b>	Formalizar la rotación de las responsabilidades en la entidad, de manera que ésta sea paritaria en los niveles que así puedan ser y/o equitativa en aquellos niveles ocupados por una sola persona.	Dirección Estratégica	Humanos	- Proceso formalizado - % de aplicación de dicho proceso.

## EJE 5: Formación

<b>ACCIÓN</b>	Incorporar en el Plan de Formación de CSZ la perspectiva de género y la diversidad.
<b>OBJETIVO</b>	Reactivación del Plan de Formación establecido incluyendo formación en igualdad.

<b>MEDIDAS</b>	<b>PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>
<b>5.1</b> Formación en materia de Igualdad para los componentes de la Comisión de Igualdad.	Dirección Estratégica	Humanos Económicos	- Formación recibida de todas las personas de la Comisión. - Evaluación de la formación. -% de satisfacción.
<b>5.2</b> Formación completa en Igualdad de Oportunidades a toda la plantilla.	Dirección Estratégica Dirección Operativa	Humanos Económicos	- No de formaciones que se ofrecen a la plantilla. - % de plantilla asistente a la formación (segregada por género) - Evaluaciones de la formación. - % de satisfacción de las formaciones. - Informe de formaciones: contenidos, departamentos, personas asistentes.
<b>5.3</b> Incorporación de formaciones sobre igualdad aplicada al ámbito y necesidades de la entidad en el Pacto de Empresa y en el Plan de Formación.	Dirección Comisión de Igualdad	Humanos	- Formaciones incorporadas al Pacto de Empresa y Plan de Formación.

## EJE 4: Política Salarial

<b>ACCIÓN</b>	Evaluación y seguimiento de la política salarial.
<b>OBJETIVO</b>	Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en la política salarial de <b>ARRABAL-AID</b> .

<b>MEDIDAS</b>	<b>PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>
<b>4.1</b> Realización de un análisis en profundidad de la política salarial para detectar los orígenes de las diferencias salariales así como las posibles medidas a llevar a cabo para eliminarlas.	Dirección Estratégica Dirección Operativa	Humanos (Económicos)	- Análisis realizado. - Causas detectadas. - Posibles soluciones para eliminarlas.
<b>4.2</b> Revisión bianual de la política salarial para garantizar el cumplimiento del principio de igualdad en las retribuciones de la entidad, incluyendo los incentivos.	Dirección Estratégica Dirección Operativa	Humanos	- Informes de evaluación realizados. - Diferencias detectadas. - Posibles mejoras.
<b>4.3</b> Revisión de los criterios de asignación de los incentivos bajo la perspectiva de género.	RRHH Dirección Estratégica	Humanos	- Canales de difusión empleados - No personas a las que llega el Informe (descargas, envíos, etc)

## EJE 6: Equilibrio de la vida profesional y personal

<b>ACCIÓN</b>	Difundir las medidas de conciliación de <b>CSZ</b>
<b>OBJETIVO</b>	Promocionar las medidas de conciliación propias sirviendo de ejemplo motivador.

<b>MEDIDAS</b>	<b>PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>
<b>6.1.</b> Elaborar un cuestionario para detectar las necesidades de conciliación de la plantilla de la entidad, donde confrontarlas con las medidas existentes y hacer propuestas de nuevas.	Dirección Operativa Comisión de Igualdad	Humanos	- Informe final con conclusiones y propuestas. - % de participación de la plantilla - No Y tipo de propuestas que se acuerdan implantar del total de las manifestadas en el informe.
<b>6.2</b> Recoger las propuestas de nuevas medidas propuestas en el estudio de conciliación y ampliar las existentes con nuevas que se consideren útiles y aplicables.	Dirección Operativa Comisión de Igualdad	Humanos	- % nuevas medidas propuestas consideradas útiles y aplicables. - Propuestas aportadas
<b>6.3</b> Elaboración y difusión de una actuación de sensibilización para concienciar y animar a los hombres a hacer más uso de las medidas de conciliación.	Dirección Operativa Comisión de Igualdad	Humanos Económicos	Actuación de sensibilización realizada. % aumento de medidas de conciliación y permisos utilizados por trabajadores hombres tras las actividades de sensibilización en corresponsabilidad.

<b>5.4</b>	Incorporación de formación en igualdad en la Formación Inicial para personas trabajadoras nuevas.	Dirección Operativa Agente de Igualdad	Humanos Económicos	- Información y formación incluida en la Formación Inicial. - No de trabajadores/as nuevos/as
<b>5.5</b>	Incorporar en el servidor de <b>CSZ</b> una carpeta con los materiales utilizados en la formación de igualdad para consulta pública.	Comisión Igualdad	Humanos	- No y tipo de materiales formativos en igualdad incorporados en el servidor.
<b>5.6</b>	Incluir plazas en las formaciones sobre igualdad de oportunidades a personas voluntarias de la entidad.	Dirección Responsables del voluntariado Comisión de Igualdad	Humanos Económicos	- % de plazas ocupadas por voluntarios/as del total de asistentes (segregado por género).
<b>5.7</b>	Incluir diferentes píldoras formativas e informativas sobre igualdad de oportunidades (estereotipos, violencia de género, corresponsabilidad, etc.) para ser impartidas a lo largo de la vigencia del plan, según necesidades de la entidad.	Dirección Operativa Dirección Operativa Comisión de Igualdad	Humanos Económicos	- No y tipo de píldoras formativas desarrolladas a lo largo de la vigencia del Plan. - Temas tratados. - Informe de evaluación y de impacto. - % de satisfacción de las píldoras.
<b>5.8</b>	Realizar sesiones de sensibilización sobre igualdad de oportunidades (estereotipos, violencia de género, corresponsabilidad, etc.) a personas usuarias o acompañantes de la entidad.	Dirección Operativa Comisión de Igualdad	Humanos Económicos	- No de sesiones realizadas. - Temas tratados. - No asistentes segregados por sexo. - Informe de evaluación de las sesiones. - % de satisfacción de las sesiones
<b>5.9</b>	Adquisición de materiales actualizados para la impartición de dichas sesiones.	Dirección Responsables directos Comisión de Igualdad	Humanos Económicos	- Listado de materiales adquiridos

<b>7.4</b>	Píldora/Guía formativa a todas las personas trabajadoras de <b>CSZ</b> sobre prevención y atención del acoso, abriendo la formación a colaboradoras/es, junta directiva y voluntariado.	Dirección Estratégica Dirección Operativa Comisión de Igualdad	Humanos Económicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Índice de contenidos.</li> <li>- Hoja de firma de asistentes.</li> <li>- % personas que asisten/ invitadas.</li> <li>- Evaluación de asistentes.</li> </ul>
<b>7.5</b>	Solicitar al servicio externo, la revisión del protocolo de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género y difusión a la plantilla.	Dirección Estratégica Dirección Operativa	Humanos Económicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Protocolo revisado</li> <li>- No y tipo de asuntos modificados</li> </ul>
<b>7.6</b>	Difusión a toda la plantilla del protocolo de prevención de riesgos revisado.	Comisión de Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- No de medios de difusión utilizados.</li> <li>- % de plantilla informada</li> </ul>

## EJE 7: Salud laboral

<b>ACCIÓN</b>	Elaborar y difundir un protocolo anti-acoso que regule la prevención y actuación ante posibles situaciones		
<b>OBJETIVO</b>	Garantizar la prevención del acoso sexual o por razón de sexo en la entidad formulando y difundiendo los mecanismos de actuación adecuados.		

<b>MEDIDAS</b>		<b>PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>INDICADORES SEGUIIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>
<b>7.1</b>	Elaboración de un protocolo en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo, en el ámbito laboral.	Dirección Estratégica Comisión Igualdad	Humanos	Documento de protocolo antiacoso realizado.
<b>7.2</b>	Nombrar <b>y formar</b> a una persona responsable del protocolo, encargada de recibir quejas y sugerencias e intervenir ante posibles casos.	Dirección Estratégica Agente Igualdad	Humanos	Nombramiento persona responsable.
<b>7.3</b>	Difusión interna del protocolo antiacoso siguiendo los canales de la entidad, incluyendo a los voluntarios y voluntarias de la entidad.	Dirección Estratégica Dirección Operativa Comisión de Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Difusión del protocolo: nº diffusiones, métodos y alcance.</li> <li>- No de consultas recibidas de acoso.</li> <li>- No denuncias presentadas/ resueltas.</li> </ul>

<b>8.5</b>	Pildora/Guía formativa a todas las personas trabajadoras de <b>CSZ</b> sobre el uso no sexista del lenguaje, abriendo la formación a colaboradoras/es, voluntariado, etc.	Dirección Operativa Comisión de Igualdad	Humanos Económicos	- Guía realizada. - nº medios de difusión. - % de satisfacción de la guía, desagregada por género. - % de efectividad e impacto de la guía.
<b>8.6</b>	Elaboración e impresión de "El calendario por la igualdad", como campaña de sensibilización para todo el año 2020/21/22..	Dirección Estratégica Dirección Operativa Comisión de Igualdad	Humanos Económicos	- Calendario realizado. - Medio de difusión del mismo. - Evaluación de Impacto y satisfacción del mismo.
<b>8.7</b>	Diseño, impresión y colocación de cartelería de diferentes temas relacionados con la igualdad, como método de sensibilización.	Dirección Estratégica Dirección Operativa Comisión de Igualdad	Humanos Económicos	- nº de carteles diseñados. - temática de los carteles. - nº de carteles colocados y nº de espacios. - evaluación del impacto
<b>8.8</b>	Elaboración de unas jornadas anuales propias de sensibilización en igualdad para fomentar las Buenas Prácticas en Igualdad entre las entidades del tercer sector.	Dirección Estratégica Dirección Operativa Comisión de Igualdad	Humanos Económicos	- No jornadas realizadas - Listado de firmas de participantes - Materiales elaborados - % de satisfacción de asistentes
<b>8.9</b>	Incorporación de referencias sobre la existencia del Plan de Igualdad en presentaciones, folletos o cualquier otro medio de difusión externo de <b>CSZ</b>	Dirección Operativa Comisión de Igualdad	Humanos	- No y tipo de referencias/informaciones sobre el Plan de Igualdad de <b>CSZ</b> - Evaluación del Impacto

## EJE 8: Comunicación

<b>ACCIÓN</b>	Incorporar el compromiso con la Igualdad de oportunidades en la comunicación de la entidad.
<b>OBJETIVO</b>	Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.

	<b>MEDIDAS</b>	<b>PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>
<b>8.1</b>	Difusión a toda la plantilla de lo que es e implica un plan de Igualdad y sus objetivos	Dirección Comisión de Igualdad	Humanos	- No de medios de difusión utilizados. - % de plantilla informada.
<b>8.2</b>	Difusión interna y externa del Plan de Igualdad: servidor, página web, corcho, etc.	Dirección Estratégica Dirección Operativa Agente Igualdad	Humanos	- Plan de Igualdad incorporado en servidor, web y demás canales de comunicación. - Evaluación del impacto recibido.
<b>8.3</b>	Revisión y modificación del lenguaje utilizado en todos los documentos internos de la entidad: plan de formación, pacto de empresa, manual general de funciones, etc, de las comunicaciones externas y de la página web, utilizando lenguaje inclusivo.	Dirección Estratégica Dirección Operativa Comisión de Igualdad Agente Igualdad	Humanos	- No de documentos revisados. - Tipo de cambios realizados.
<b>8.4</b>	Revisión y modificación del lenguaje utilizado en los documentos y archivos que forman la página web, utilizando lenguaje inclusivo.	Dirección Operativa Comisión de Igualdad	Humanos	- No de documentos revisados. - Tipo de cambios realizados.



## Eje 2: Selección y Contratación

No	Medida	2019			2020			2021			2022			2023
		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	
2.1	Incorporar el compromiso de <b>CSZ</b> con la igualdad de oportunidades y la existencia de su Plan de Igualdad en las ofertas de trabajo.													
2.2	Incorporación de criterios objetivos en la selección de puestos: conocimientos, experiencia y competencias, con lenguaje neutro.													
2.3	Incorporar como requisito "deseable" en las ofertas de empleo la sensibilización o formación en igualdad de oportunidades.													
2.4	Formación de las personas que intervienen en los procesos de selección, contratación y promoción de personal en materia de incorporación de la perspectiva de género en la gestión de personas.													

1.14	Revisión desde la perspectiva género del <b>Programa de Atención Familiar</b> , los protocolos, las actividades y diferentes proyectos que en él se realizan, los espacios utilizados, así como los materiales, que no tengan ni uso ni destino sexista.														
1.15	Revisión desde la perspectiva género del <b>Programa de Voluntariado</b> , los protocolos, las actividades y diferentes proyectos que en él se realizan, los espacios utilizados, así como los materiales, que no tengan ni uso ni destino sexista.														
1.16	Adquisición de nuevos materiales sustituyendo aquellos de uso sexista.														
1.17	Creación de un concurso de dibujo para los hijos/as, sobrinos/as, nietos/as de la plantilla de la entidad sobre un tema de Igualdad. El dibujo ganador se incluirá en un Calendario por la Igualdad para el 2021.														
1.18	Creación de un concurso de dibujo para los acompañantes y/o familiares de los usuarios de la entidad así como los voluntarios/as sobre un tema de Igualdad. Los dibujos ganadores se incluirán en un Calendario por la Igualdad para el 2021.														

### Eje 4: Política Salarial

No	Medida	2019			2020			2021			2022			2023
		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	
4.1	Realización de un análisis en profundidad de la política salarial para detectar los orígenes de las diferencias salariales así como las posibles medidas a llevar a cabo para eliminarlas.													
4.2	Revisión bianual de la política salarial para garantizar el cumplimiento del principio de igualdad en las retribuciones de la entidad, incluyendo los incentivos.													
4.3	Revisión de los criterios de asignación de los incentivos bajo la perspectiva de género.													

### Eje 3: Gestión del talento

No	Medida	2019			2020			2021			2022			2023
		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	
3.1	Revisión desde la perspectiva de género de la descripción de las funciones de los puestos de trabajo del Manual general de funciones.													
3.2	Creación de un proceso de evaluación de desempeño que incorpore la perspectiva de género.													
3.3	Creación de un procedimiento de promoción, especialmente para la plantilla femenina, como preparación para futuras promociones (de Director/a a Gerente y Coordinador/a).													
3.4	Formalizar la rotación de las responsabilidades en la entidad, de manera que ésta sea paritaria en los niveles que así puedan ser y/o equitativa en aquellos niveles ocupados por una sola persona.													

5.8	Realizar sesiones de sensibilización sobre igualdad de oportunidades (estereotipos, violencia de género, corresponsabilidad, etc.) a personas usuarias o acompañantes de la entidad.	2019				2020				2021				2022				2023
		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	

### Eje 6: Equilibrio de la vida profesional y personal

Nº	Medida	2019				2020				2021				2022				2023
		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	
6.1.	Elaborar un cuestionario para detectar las necesidades de conciliación de la plantilla de la entidad, donde confrontarlas con las medidas existentes y hacer propuestas de nuevas.																	
6.2	Recoger las propuestas de nuevas medidas propuestas en el estudio de conciliación Y ampliar las existentes con nuevas que se consideren útiles y aplicables.																	
6.3	Elaboración y difusión de una actuación de sensibilización para concienciar y animar a los hombres a hacer más uso de las medidas de conciliación.																	

### Eje 5: Formación

Nº	Medida	2019				2020				2021				2022				2023
		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	
5.1	Formación en materia de Igualdad para los componentes de la Comisión de Igualdad.																	
5.2	Formación completa en Igualdad de Oportunidades a toda la plantilla.																	
5.3	Incorporación de formaciones sobre igualdad aplicada al ámbito y necesidades de la entidad en el Pacto de Empresa y en el Plan de Formación.																	
5.4	Incorporación de formación en igualdad en la Formación Inicial para personas trabajadoras nuevas.																	
5.5	Incorporar en el servidor de CSZ una carpeta con los materiales utilizados en la formación de igualdad para consulta pública.																	
5.6	Incluir plazas en las formaciones sobre igualdad de oportunidades a personas voluntarias de la entidad.																	
5.7	Incluir diferentes plídooras formativas e informativas sobre igualdad de oportunidades (estereotipos, violencia de género, corresponsabilidad, etc.) para ser impartidas a lo largo de la vigencia del plan, según necesidades de la entidad.																	

	Medida	2019				2020				2021				2022				2023
		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	
8.1	Diffusión a toda la plantilla de lo que es e implica un plan de Igualdad y sus objetivos																	
8.2	Diffusión interna y externa del Plan de Igualdad: servidor, página web, correo, etc.																	
8.3	Revisión y modificación del lenguaje utilizado en todos los documentos internos de la entidad: plan de formación, pacto de empresa, manual general de funciones, etc. de las comunicaciones externas y de la página web, utilizando lenguaje inclusivo.																	
8.4	Revisión y modificación del lenguaje utilizado en los documentos y archivos que forman la página web, utilizando lenguaje inclusivo.																	
8.5	Pildora/Guia formativa a todas las personas trabajadoras de <b>CSZ</b> sobre el uso no sexista del lenguaje, abriendo la formación a colaboradoras/es, voluntariado, etc.																	
8.6	Elaboración e impresión de "El calendario por la igualdad", como campaña de sensibilización para todo el año 2020/21/22..																	
8.7	Diseño, impresión y colocación de cartelera de diferentes temas relacionados con la igualdad, como método de sensibilización.																	
8.8	Elaboración de unas jornadas anuales propias de sensibilización en igualdad para fomentar las Buenas Prácticas en Igualdad entre las entidades del tercer sector.																	

Eje 7: Salud Laboral																		
Nº	Medida	2019				2020				2021				2022				2023
		2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	
7.1	Elaboración de un protocolo en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo, en el ámbito laboral.																	
7.2	Nombrar <b>y formar</b> a una persona responsable del protocolo, encargada de recibir quejas y sugerencias e intervenir ante posibles casos.																	
7.3	Diffusión interna del protocolo antiañoso siguiendo los canales de la entidad, incluyendo a los voluntarios y voluntarias de la entidad.																	
7.4	Pildora/Guia formativa a todas las personas trabajadoras de <b>CSZ</b> sobre prevención y atención del acoso, abriendo la formación a colaboradoras/es, junta directiva y voluntariado.																	
7.5	Solicitar al servicio externo, la revisión del protocolo de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género y difusión a la plantilla.																	
7.6	Diffusión a toda la plantilla del protocolo de prevención de riesgos revisado.																	

Eje 8: Comunicación

Nº	2019	2020	2021	2022	2023



• **Procedimiento para el desarrollo del seguimiento y evaluación:**

El seguimiento y evaluación a realizar medirá como mínimo:

- El conocimiento de las medidas y acciones implantadas: el grado de conocimiento permitirá evaluar la calidad de la comunicación tanto de los contenidos como de los canales informativos.
- La utilización de las medidas y acciones implantadas: permitirá evaluar si las medidas han sido acordes a las necesidades de **CSZ** y en caso de un escaso uso de ellas, detectar si están existiendo obstáculos que dificultan su utilización.
- La satisfacción de empleados/as con las medidas y acciones implantadas: permitirá saber si las medidas están correctamente planteadas y son la respuesta necesaria a las necesidades de empleados/as.

**Seguimiento:** La información recogida se plasmará en informes semestrales. Los informes harán referencia a la situación actual de **CSZ** y la evolución que ha experimentado con la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad a medida que se van implementando.

Los informes elaborados serán trasladados a Dirección para su conocimiento y valoración de los logros y avances de **CSZ** en la aplicación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en su gestión.

**Evaluación:** La evaluación del Plan de Igualdad se realizará dentro del último trimestre del año de vigencia del Plan.

Para la elaboración de la evaluación se contará con los instrumentos necesarios para la recogida y análisis de la información, siendo estos: fichas, actas de reuniones, informes semestrales y cualquier otra documentación que la Comisión de seguimiento considere necesaria para la realización de la evaluación.

Como muestra de conformidad a cuanto antecede, firman el presente documento en Zaragoza, a de 29 de marzo de 2019.

Miembros de la Comisión de Igualdad de La Fundación CSZ



María Pilar Aznar Oro



Jesús Sánchez Felipe



María Lozano Aparicio

José Manuel Moraleda Pérez



## CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD DE FUNDACION CENTRO DE SOLIDARIDAD DE ZARAGOZA PROYECTO HOMBRE

De conformidad con lo dispuesto en la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres**, y la obligación de las empresas de respetar la Igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y el deber de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres; se aprueba con fecha de de , la constitución y composición de la Comisión de Igualdad de Oportunidades, de la que forman parte los siguientes miembros:

### Reunidas/os

Por parte de la representación de la entidad:

- PILAR AZNAR ORO con DNI 17.128.272 B (Presidenta Comité Ejecutivo)
- JESÚS SÁNCHEZ FELIPE con DNI 17.726.051 C (Director Gerente)

Por parte de las trabajadoras/es de la entidad:

- JOSÉ MANUEL MORALEDAD PEREZ con DNI 17.156.805 R
- MARÍA LOZANO APARICIO con DNI 17.451.460.A

## Acuerdan

### Primero.- Constitución de la Comisión de Igualdad de Oportunidades

Se acuerda la constitución de la Comisión de Igualdad de Oportunidades que, con carácter general, se ocupará de promocionar la Igualdad de Oportunidades en la entidad **FUNDACION CENTRO DE SOLIDARIDAD DE ZARAGOZA PROYECTO HOMBRE**, estableciendo las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y que, además, posibilite la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

### Segundo. - Composición de la Comisión de Igualdad

La Comisión de Igualdad podrá contar además con las personas asesoras necesarias.

De manera ordinaria se reunirá cada 6 meses, quedando auto convocadas las personas que la conforman de una a otra reunión, y de manera extraordinaria cuando lo solicite cualquiera de las partes con un preaviso de 7 días de antelación.

De las reuniones se levantará acta que recogerá los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la próxima reunión. En caso de desacuerdo se hará constar en la misma las posiciones defendidas por cada parte.

### Tercero.- Diseño de un Plan de Igualdad para toda la entidad

La Comisión de Igualdad implementará un **Plan de Igualdad** que contará con un **diagnóstico** de situación de partida con las medidas concretas necesarias para resolver las carencias detectadas, y un **seguimiento y evaluación** para ver el grado de cumplimiento.

#### Cuarto.- Otras funciones de la Comisión de Igualdad

Garantizar el principio de igualdad y no discriminación en la empresa, realizando el seguimiento de los compromisos adquiridos en el Plan de cuantas acciones se inicien para cumplir el objetivo principal de la comisión, es decir **la igualdad efectiva entre mujeres y hombres** en la entidad, al igual que realizar propuestas de cambios.

En Zaragoza, a 17 de enero de 2019

Fdo.: María Pilar Aznar Oro

Fdo.: Jesús Sánchez Felipe

Fdo.: José Manuel Moraleda Pérez

Fdo.: María Lozano Aparicio

### REGLAMENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE FUNDACION CENTRO DE SOLIDARIDAD DE ZARAGOZA PROYECTO HOMBRE

La Ley Orgánica, 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en su artículo 45,1 obliga a todas las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, debiendo con esta finalidad, adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

El presente reglamento dota de los instrumentos básicos necesarios para que, en el seno de la empresa se identifiquen y corrijan las posibles situaciones de discriminación o de desigualdad que pudieran existir en el ámbito laboral o aquellas que, de forma indirecta, se pudieran producir.

Estas medidas deberán dirigirse a la elaboración y aplicación del Plan de Igualdad para la totalidad de la plantilla. Dicho plan fijará el conjunto de medidas a abordar, los objetivos 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 (art. 46,1 de la LOIMH).

La Comisión de Igualdad estará encargada de negociar el Plan de Igualdad.

La Comisión de Igualdad será paritaria y estará compuesta por dos trabajadoras/es del Centro de Solidaridad de Zaragoza y dos miembros de la Fundación, pudiendo asistir asesores/as, siempre acreditándose con anterioridad a cada reunión. Cada persona perteneciente a la Comisión de Igualdad podrá delegar su representación y voto.

Quiénes componen la Comisión de Igualdad, así como sus asesores/as están obligados a respetar la confidencialidad y sigilo profesional tanto en los asuntos tratados en las reuniones como de la documentación y datos presentados y aportados por las partes.

La Comisión de Igualdad se reunirá:

- De manera ordinaria con **carácter** semestral
- De manera extraordinaria a petición de cualquiera de las personas que componen la Comisión de Igualdad **con un preaviso mínimo de 7 días laborales**.

De las reuniones celebradas con acuerdo a sin acuerdo, se levantará acta donde se fijará la posición de cada parte.

Los acuerdos de la Comisión, para su validez, se tomarán por mayoría absoluta.

#### **Funciones de la Comisión de Igualdad:**

- Realizar un seguimiento de posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas, para velar por la aplicación del principio de igualdad.
- Establecer una metodología y unas fases para la elaboración del Plan de Igualdad (compromiso, diagnóstico, estructura del plan, definición de medidas, ejecución seguimiento y evaluación).
- Análisis de los datos facilitados por la empresa (mínimo de dos años) para efectuar el diagnóstico previo de la posición de mujeres y hombres en la empresa, en las siguientes áreas de intervención:
  - Igualdad de trato y oportunidades en:
    - Acceso al empleo.
    - Clasificación profesional.
    - Formación.
    - Promoción.

- Retribuciones (incluidas las variables).
- Jornadas y distribución del tiempo de trabajo.
- Aquellas que puedan ser identificadas en función de las características del puesto de trabajo.
- Acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Discriminación por embarazo y maternidad.

Una vez acordado el diagnóstico de situación, se acordarán las medidas que se deben desarrollar para corregir las situaciones de discriminación o desigualdad que se hayan detectado, los plazos para llevarlas a efecto, las personas responsables de hacerlos, así como los indicadores y plazos para su evaluación.

Una vez aprobado por las partes el Plan de Igualdad, será la Comisión de Igualdad la que efectúe la evaluación, seguimiento y control de la aplicación de las medidas contempladas en dicho plan.

Por último, la Dirección de la entidad se compromete a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, considerando el Plan de Igualdad como una estrategia de optimización de sus recursos humanos y concediendo a la igualdad de oportunidades un valor trascendental en la política de recursos humanos, situándola en el mismo plano de importancia que en el resto de políticas de la empresa y asignando los recursos humanos y materiales necesarios para poner en marcha las acciones que contenga el Plan.

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.- Cualquier disposición legal o reglamentaria, que afecte al contenido del presente acuerdo, será adaptada al mismo por la Comisión de Igualdad.

Las modificaciones o reformas que pudieran plantearse en el presente reglamento deberán realizarse de acuerdo con la mayoría absoluta de todos los miembros de la Comisión.

En Zaragoza a 17 de enero de 2019

Fdo.: María Pilar Aznar Oro

Fdo.: Jesús Sánchez Felipe

Fdo.: José Manuel Moraleda Pérez

Fdo.: María Lozano Aparicio

## CONSIDERANDO:

Que el Plan de Igualdad vigente para la **Fundación Centro de Solidaridad de Zaragoza** finalizó su periodo de implementación el 31 de diciembre de 2023.

Que es prioritario mantener y fortalecer las políticas de igualdad de género y no discriminación en el entorno laboral.

Que se reconoce la necesidad de continuar promoviendo la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la organización.

Que la evaluación de la implantación de este Plan ha sido positiva y al cual se han añadido un Protocolo de **Prevención y acoso ante cualquier tipo de violencia y una Política de Prevención del acoso**

## SE ACUERDA

Prorrogar el Plan de Igualdad de la **Fundación Centro de Solidaridad de Zaragoza** por un periodo adicional de cuatro años, iniciando el 1 de enero de 2024, y finalizando el 31 de diciembre de 2028.

## OBJETIVO DE LA PRÓRROGA

Durante este periodo extendido, se trabajarán activamente las medidas contempladas en el Plan de Igualdad original, ajustándolas según sea necesario para mejorar su efectividad y adaptarlas a las nuevas realidades y necesidades de la empresa.

## RESPONSABILIDADES

La implementación y seguimiento del Plan de Igualdad prorrogado será responsabilidad del Comité de Igualdad de **la Fundación Centro de Solidaridad de Zaragoza**, quien deberá informar periódicamente sobre su avance y resultados.

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.- Cualquier disposición legal o reglamentaria, que afecte al contenido del presente acuerdo, será adaptada al mismo por la Comisión de Igualdad.

Las modificaciones o reformas que pudieran plantearse en el presente reglamento deberán realizarse de acuerdo con la mayoría absoluta de todos los miembros de la Comisión.

En Zaragoza, a 30 de enero de 2024



María Pilar Aznar Oro



Jesús Sánchez Felipe



José Manuel Moraleda Pérez



María Lozano Aparicio