



**PLAN DE IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES
Y HOMBRES
2024-2028**

Asociación Proyecto Hombre

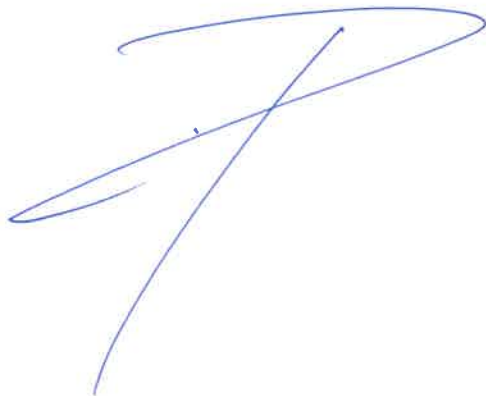
INDICE

I	DATOS DE LA ENTIDAD	2
II	PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD (COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD)	3
III	ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	4
IV	PRINCIPALES RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO	5
V	AUDITORÍA RETRIBUTIVA	9
VI	EJES DE ACTUACIÓN	10
VII	OBJETIVOS EL PLAN DE IGUALDAD	11
VIII	CALENDARIO	21
IX	SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIODICA	24
X	RESPONSABLES DEL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	25
XI	PROCEDIMIENTO PARA LA MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	25



I.DATOS DE LA ENTIDAD

Nombre o razón social	Proyecto hombre
NIF	G-79267936
Forma jurídica	ONG
Año de constitución	1989
Sector de actividad	TERCER SECTOR
Dimensión de la entidad	M: 11 H: 4
Domicilio social	CALLE SÁNCHEZ DIAZ 2
Municipio	MADRID
Teléfono	913570104
Correo electrónico	ovicente@proyectohombre.es
Página web	https://proyectohombre.es/
Fecha de aprobación del diagnóstico	13/12/2024



II. PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD (COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD)

La entidad PROYECTO HOMBRE el día 10 de abril de 2024 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 una Comisión de Igualdad, conformada por 4 personas: representantes de la entidad y representantes de la propia plantilla. El 75% de las personas que componen la Comisión son mujeres, mientras que el 25% son hombres. La Comisión podrá contar además con las personas asesoras necesarias, acreditándose siempre dicha presencia con anterioridad, teniendo voz y sin voto.

La Comisión Negociadora tiene como **función principal** promocionar la Igualdad de Oportunidades 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 personal, familiar y laboral.

Además, para el cumplimiento de esta función se requiere el cumplimiento de las siguientes funciones:

- Negociación previa consulta a sindicatos y elaboración del diagnóstico, así como la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del plan de igualdad en la entidad.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
- Remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- Seguimiento y evaluación del Plan de igualdad para ver el grado de cumplimiento.
- Garantizar el principio de igualdad y no discriminación en la entidad haciendo un seguimiento de los compromisos de PROYECTO HOMBRE adquiridos en el Plan de Igualdad.
- Deliberar, aprobar y aplicar nuevas iniciativas, líneas de acción y propuestas de ejecución para un desarrollo más amplio del Plan de Igualdad.



- Atender y resolver consultas y reclamaciones formuladas por la plantilla, estableciendo canales de comunicación, para atender y resolver propuestas.

La Comisión Negociadora se reunirá de manera ordinaria **cada 6 meses**, pudiéndose convocar reuniones extraordinarias cuando lo solicite cualquiera de las personas que componen la Comisión Negociadora, con un preaviso mínimo de 7 días laborales. De todas las reuniones se levantará acta que recogerá los temas tratados, los acuerdos alcanzados y, en caso de no llegar a acuerdos, se fijará en el acta la posición de cada parte, los documentos presentados y la fecha de la próxima reunión.

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad está formada por representantes de la entidad y por el personal de los sindicatos (no se cuenta con representación legal de la plantilla).

Para que los acuerdos de la Comisión Negociadora tengan validez deberán ser adoptados por mayoría absoluta.

III. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

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. y por la modificación del **Real Decreto-ley 6/2019**, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, normativa en la que se establece que la elaboración e implantación de planes de igualdad resulta obligatoria, siendo este el caso de proyecto hombre

El presente Plan de Igualdad tiene en cuenta al total de la plantilla de la entidad, de los centros de trabajo de Madrid, y del tipo de contrato laboral con el que el personal esté vinculado (incluyendo personal con contratos fijos discontinuos, de duración determinada y personal con contratos de puesta a disposición).

El ámbito territorial de aplicación abarca el siguiente centro de trabajo, situado en Madrid:

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**. El plan de igualdad se mantendrá vigente en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o que la experiencia indique su necesario ajuste, pudiéndose establecer acciones específicas dirigidas a grupos de interés de la entidad.

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.

Este Plan de Igualdad tendrá una vigencia desde el día ~~20~~ de diciembre de 2024 al ~~20~~ de diciembre de 2028.



IV. PRINCIPALES RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

A continuación, se incluyen las principales conclusiones del diagnóstico:

Datos del personal

Considerando una presencia equilibrada de mujeres y de hombres cuando cada grupo concentra entre el 73,33% y el 26,67% del total, Proyecto Hombre está altamente feminizada al estar compuesta por un significativo mayor número de trabajadoras que de trabajadores, siendo 11 mujeres en plantilla frente a 4 hombres.

Tipo de vinculación, relación laboral y contrato

- **Distribución de la plantilla por vinculación**

Analizados los datos según tipo de vinculación contractual, se observa que el 100% de la plantilla de Proyecto Hombre, tanto mujeres como hombres, está contratada directamente por la entidad y por cuenta ajena. No existen contratos de autónomo, TRADE cesión o por E.T.T.

Tiempo de trabajo (Número de horas y distribución de la jornada)

El 100 % de la plantilla cuenta con un contrato indefinido a tiempo completo.

- **Distribución de la plantilla por turnicidad y nocturnidad:** Del total de la plantilla, es decir, el 100% no presenta turnicidad ni nocturnidad, es decir, ni hombres ni mujeres realizan trabajo por turnos rotatorios o de noche.
- Con relación al tipo de jornada que realiza la plantilla se observa que el 100% de la plantilla se concentra en el turno de mañana de lunes a viernes.

Distribución de la plantilla según n.º de horas extraordinarias y horas complementarias.

La entidad refiere que no se realizan horas extras ni horas complementarias.

Antigüedad

Desagregados los datos según sexo, se observa que los tramos de mayor antigüedad existen más presencia de mujeres. En el tramo de más de 20 años, se encuentra el 9,1% de la plantilla de mujeres y ningún hombre. En el tramo de 10 a 20 años, se cuenta con dos mujeres, suponiendo el 18,2% de la plantilla femenina. En el tramo de 5 a 10 años, se observa el 18,2% de la plantilla de mujeres, frente al 25% de la platilla de hombres de en esta franja de antigüedad. En el tramo de 3 a 5 años hay presencia de mujeres con 27,3% y de un hombre con 25%; en el tramo de 1 a 3 años se observa en 18,2% de las mujeres y el 50% de la platilla de hombres. De 6 meses a 1 año solo el 9,1% de la plantilla de mujeres.



Nivel de formación

Distribución de la plantilla por nivel de formación.

La mayoría de la plantilla de la entidad cuenta con estudios universitarios, siendo el 90,9% de la plantilla de mujeres y el 75% de la plantilla de hombres. El otro tramo de estudios secundarios como F.P Bachillerato, se encuentra el 9,1% de la plantilla de mujeres y el 25% de la plantilla de hombres.

Discapacidad

La plantilla de la APH no cuenta con personas contratadas con discapacidad.

Nacionalidad

En la plantilla de Proyecto Hombre se observa mayoritariamente nacionalidad española, si bien, cabe destacar que hay presencia de personas extranjeras y con doble nacionalidad, a saber, el 81,8% de la plantilla de mujeres es española, frente al 100% de la plantilla de hombres, el 9,1% de mujeres es extranjera y el 9,1% tienen doble nacionalidad.

Selección y contratación

De las personas responsables de los procesos de selección de la APH, solamente una persona cuenta con formación en género.

No se observan barreras internas, externas o sectoriales para la incorporación de mujeres en la entidad. Indicar que en los últimos tres años se han llevado a cabo varios procesos de selección en diferentes departamentos donde se observa en muy superior el número de cv que se reciben de mujeres de que hombres prácticamente en todas las áreas.

Infrarrepresentación femenina y clasificación profesional

• Movimientos de personal

Los **movimientos de personal** pueden explicarse a partir del análisis de las incorporaciones y las bajas producidas en ASOCIACIÓN PROYECTO HOMBRE.

Se han producido un total de 26 incorporaciones en los últimos cinco años, siendo 22 mujeres y 4 hombres frente a 22 bajas en ese tramo temporal, siendo 18 mujeres y 4 hombres.

Con relación a los ceses en el último año, indicar que no se han producido.

Con relación a las incorporaciones, indicar que el 100% de estas fueron mujeres, 2 en el tramo de 20 a 29 y 1 en el tramo de edad 30-45.

Formación

En los últimos 3 años toda la plantilla tanto mujeres como hombres, han participado en formaciones de diferentes temáticas, incluyendo perspectiva de género e igualdad.

Se han otorgado un 100% de los permisos para asistir a exámenes en al menos los últimos 3 años.

Promoción profesional

Los procesos de promoción dentro de la Asociación Proyecto Hombre se realizan en función de las necesidades del departamento, a la hora de organizar mejor las tareas que cada persona trabajadora debe desarrollar y el nivel de responsabilidad que debe asumir. En los últimos 3 años no se ha realizado ninguna promoción interna.

La valoración para la promoción:

1. Habilidades, conocimientos técnicos y aptitudes necesarios para el puesto.
2. Conocimiento sobre la organización.
3. Experiencia.
4. Formación en género/igualdad

Condiciones de trabajo, incluida la auditoria salarial y retribuciones

La entidad cuenta con medidas o pautas para garantizar la intimidad en relación con el entorno digital, que se gestiona a través de informática (gestión LOPD) y medidas de seguridad digitales.

Tampoco existen en sentido estricto medidas o pautas para garantizar la desconexión digital.

Durante los 3 últimos años, ninguna persona trabajadora ha experimentado ninguna modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

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

• Medidas disponibles

En cuanto a **medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral** existentes en ASOCIACIÓN PROYECTO HOMBRE además de los derechos recogidos según la normativa vigente, la entidad facilita:

- Flexibilidad de horarios.



- Jornada intensiva en época coincidente con vacaciones escolares.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Se adjunta el modelo de protocolo de acoso sexual para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral de (Asociación Proyecto Hombre).

Política Social

La Asociación Proyecto Hombre conoce los incentivos, ayudas y/o bonificaciones que actualmente existen para la contratación de mujeres. En el año 2023 se contrató a una mujer que estaba en situación de desempleo y se obtuvo bonificación en los seguros sociales.

Riesgos y salud laborales

En el último año, la entidad no ha registrado accidentes laborales ni enfermedades profesionales entre su plantilla. A continuación, se detallan los aspectos relacionados con la gestión de riesgos laborales desde una perspectiva de igualdad.

Lenguaje y comunicación no sexista

La entidad trabaja para que la imagen, tanto externa como interna transmita los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para ello, en todas las comunicaciones y publicaciones se usa lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas.

Cultura organizacional y compromiso con la igualdad

La Asociación Proyecto Hombre está comprometida con la promoción de la igualdad de género en el marco de la negociación del Plan de Igualdad que se elaborará tras la aprobación del presente diagnóstico.

Violencia de género

La entidad no cuenta con un protocolo de protección de víctimas de violencia de género y las medidas a tomar. Tampoco han realizado formaciones en materias relacionadas con la intervención social a la plantilla.

Voluntariado

La asociación ofrece formación gratuita para las personas voluntarias, en esta formación se utiliza un lenguaje inclusivo y se cuidan las imágenes no sexistas.

Destacar que en la entidad no se observa la reproducción de los estereotipos y roles tradicionales de género en el desarrollo de las actividades y tareas que lleva a cabo el equipo de personas voluntarias.



V. Auditoría retributiva

Principales resultados de la auditoría retributiva

Plan de actuación

El Plan de actuación de la auditoría retributiva debería incluir los siguientes puntos:

- Objetivos
- Medidas concretas para corregir las desigualdades retributivas (descripción, plazo de ejecución y responsables de su implementación)
- Sistema de seguimiento y evaluación

Hasta la fecha de realización del presente diagnóstico no se han realizado auditorías salariales previas.

Tras la realización de la Auditoría Salarial de la Entidad, las principales conclusiones extraídas son:

- En el análisis de las retribuciones en los conceptos de "Otros Complementos", se observan diferencias significativas entre hombres y mujeres. En el **Grupo 1**, los hombres reciben un 38,55% más en media y un 69,64% más en mediana en este concepto, a pesar de que las directoras tienen una retribución global mayor por ocupar posiciones de mayor responsabilidad. Esto se debe a que los hombres perciben una mayor proporción de su retribución en "Otros Complementos", mientras que las mujeres reciben más en "Ad personam", donde existe una brecha del 50% a su favor. En el **Grupo 2**, la diferencia en "Otros Complementos" es menor, con un 13,23% en media, explicada por un plus de coordinación que recibió el único hombre en este grupo. Estas disparidades reflejan diferencias en la distribución de los conceptos retributivos.
- Las mayores brechas salariales se encuentran en los complementos de las agrupaciones 5 y 7. En la Agrupación 7, los hombres perciben un 77,59% más en complementos; mientras que en la Agrupación 5, las mujeres reciben un 121,68% más en el complemento por experiencia profesional debido a su mayor antigüedad. (El complemento va ligado al puesto).

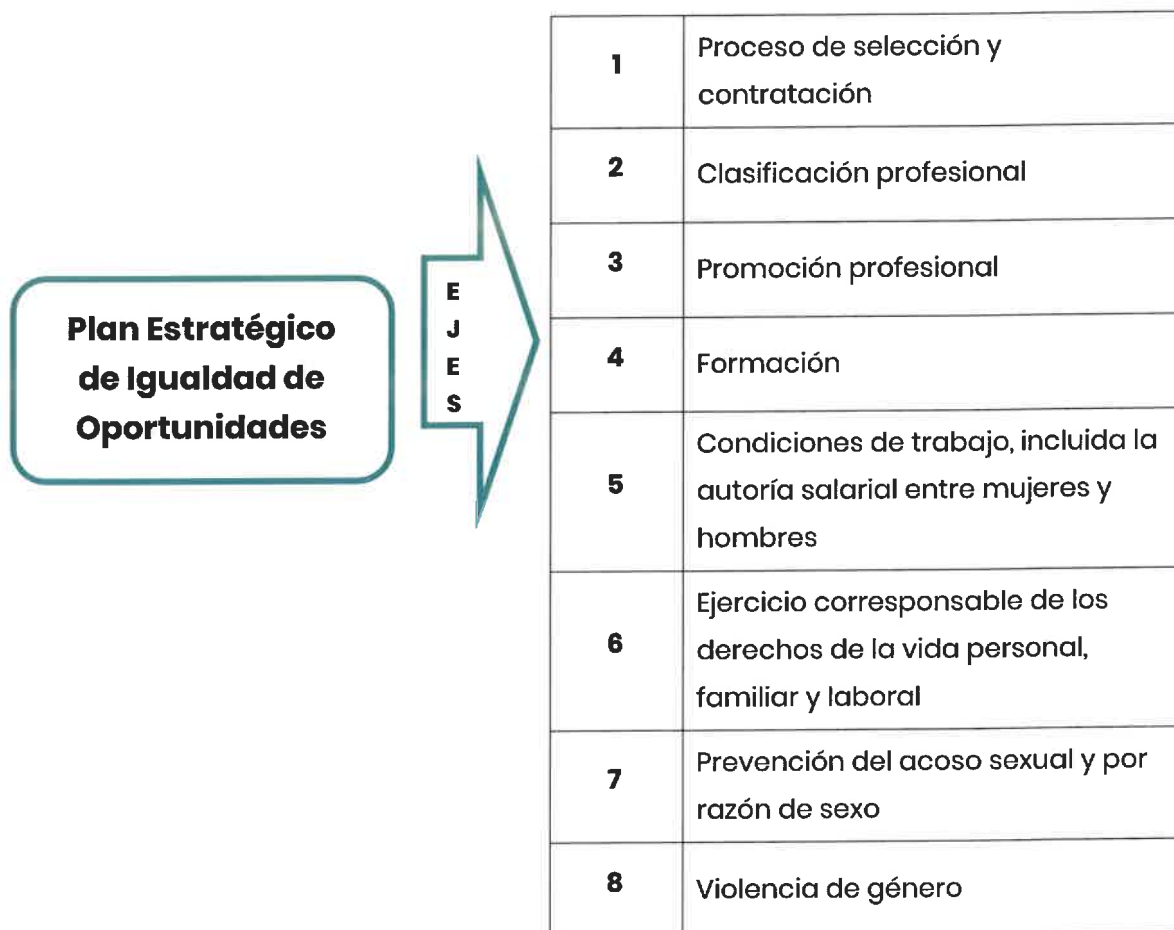
La auditoría retributiva tendrá vigencia hasta la finalización del presente Plan de Igualdad.



VI. EJES DE ACTUACIÓN

El principio de igualdad de las empleadas y empleados de PROYECTO HOMBRE ordena y articula el contenido del Plan de Igualdad a lo largo de **8 ejes** que componen el contenido de este plan.

Estos **ejes de actuación** son:



VII. Objetivos del plan de igualdad

Objetivo General:

Integrar en la entidad la igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres, aplicándola a todos sus ámbitos e incorporándola en su modelo de gestión.

Objetivos Específicos:

EJE 1: Proceso de selección y contratación:

Objetivos:

- Garantizar que todos los procesos de acceso y selección a la entidad eliminen las barreras que puedan generar desigualdades cumpliendo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre las personas aspirantes
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación.

EJE 2: Clasificación profesional

Objetivos:

- Garantizar que cada persona trabajadora desempeña las funciones propias del puesto de trabajo que ocupa en función de sus capacidades y no del sexo.

EJE 3: Promoción profesional

Objetivos:

- Favorecer la promoción interna con independencia al sexo de la persona.

EJE 4: Formación:

Objetivos:

- Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general y especialmente al personal relacionado con la entidad de la entidad para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos

EJE 5: Condiciones de trabajo incluida la auditoría salarial y retribuciones

Objetivos:

- Asegurar la aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.



EJE 6: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:

Objetivo:

- Mejorar la gestión de tiempo y la conciliación personal, familiar y laboral.

EJE 7: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:

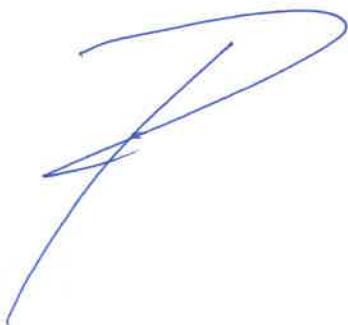
Objetivos:

- Garantizar un entorno de trabajo seguro, libre de acoso sexual, por razón de sexo, de discriminación y de condiciones contrarias al bienestar.

EJE 8: Violencia de genero

Objetivos:

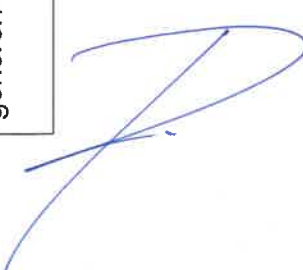
- Sensibilizar a la plantilla sobre qué es la Violencia de género



EJE 1: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN				
Objetivos:				
• Garantizar que todos los procesos de acceso y selección a la entidad eliminan las barreras que puedan generar desigualdades cumpliendo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre las personas aspirantes • Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la contratación.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	SEGUIMIENTO	PLAZO
1.1 Formar al personal que interviene en los procesos de selección/contratación en materia de igualdad de oportunidades.	N.º de personas formadas que intervienen en los procesos de selección/contratación en materia de igualdad de oportunidades. Grado de satisfacción de la formación recibida.	Dirección y departamento de formación	Comisión Negociadora	2025
1.2 Incorporar a las ofertas de empleo la valoración positiva de las candidaturas de mujeres con discapacidad reconocida recibidas en las ofertas públicas	N.º de CV recibidos N.º de CV de mujeres con discapacidad reconocida entrevistadas	Dirección		Periodo de vigencia del Plan de Igualdad




EJE 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL				
Objetivos: Garantizar que cada persona trabajadora desempeña las funciones propias del puesto de trabajo que ocupa en función de sus capacidades y no del sexo.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	SEGUIMIENTO	PLAZO
2.1 Revisar la Valoración de Puestos en función de las nuevas necesidades que se generen en la entidad.	N.º de revisiones en relación a las nuevas necesidades generadas en la asociación.	Dirección Responsable de calidad Responsable de departamento	Comisión Negociadora	Periodo de vigencia del Plan de Igualdad



Carh Negy

EJE 3: PROMOCIÓN				
Objetivo: Favorecer la promoción interna con independencia al sexo de la persona.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	SEGUIMIENTO	PLAZO
3.1 Priorizar la cobertura de las vacantes a promocionar a través de la promoción interna del equipo de trabajo. Únicamente acudiendo a la selección externa cuando ninguna de las candidaturas cumpla los requisitos.	N.º de vacantes ofertadas internamente Nº de mujeres y hombres que se presentan a la vacante. Nº de mujeres y hombres seleccionados para la vacante.	Dirección y responsable de departamento	Comisión Negociadora	Periodo de vigencia del Plan de Igualdad
3.2 Comunicar las vacantes a través de correo electrónico a todo el personal de la organización.	N.º de comunicaciones realizadas Nº de mujeres y hombres que se presentan a la vacante. Nº de mujeres y hombres seleccionados para la vacante.	Responsable de departamento		Periodo de vigencia del Plan de Igualdad



EJE 4: FORMACIÓN				
Objetivo: Sensibilizar y formar en igualdad de oportunidades a la plantilla de la entidad para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad en todos los procesos				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	SEGUIMIENTO	PLAZO
4.1 Realizar acciones formativas de sensibilización en igualdad de oportunidades y en corresponsabilidad, para toda la plantilla, garantizando, en todo caso, que las nuevas incorporaciones tengan acceso a este tipo de formación. Seguir realizando las formaciones en horario laboral para asegurar la conciliación familiar.	N.º de personas, desagregado por sexo, formadas en igualdad de oportunidades. Grado de satisfacción con las acciones formativas recibidas. N.º de acciones formativas realizadas en horario laboral.	Dirección y departamento de formación	Comisión Negociadora	Periodo de vigencia del Plan de Igualdad



EJE 5: CONDICIONES DE TRABAJO INCLUIDA LA AUDITORÍA SALARIAL Y RETRIBUCIONES				
Objetivo: Asegurar la aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	SEGUIMIENTO	PLAZO
5.1 Realizar un seguimiento de la aplicación del convenio colectivo vigente en las condiciones de trabajo incluida la desconexión digital.	N.º de revisiones realizadas	Dirección	Comisión Negociadora	Periodo de vigencia del Plan de Igualdad
5.2 Mantener la adopción de medidas retributivas para situaciones de baja, o ausencia, teniendo en cuenta la igualdad de oportunidades.	N.º de medidas tomadas.	Dirección y responsable de departamento de administración		Periodo de vigencia del Plan de Igualdad



EJE 6: EJERCICIO CORRESPONSAL DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL				
Objetivo: Mejorar la gestión de tiempo y la conciliación personal, familiar y laboral.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	SEGUIMIENTO	PLAZO
6.1 Desarrollar un manual de registro horario que recoja las instrucciones para la compensación horaria.	Un manual de registro horario desarrollado.	Dirección y responsable de departamento de administración	Comisión Negociadora	2025

Esther Peña
4/5

EJE 7: PREVENCIÓN DEL ACOSOS SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Objetivo:

Garantizar un entorno de trabajo seguro, libre de acoso sexual, por razón de sexo, de discriminación y de condiciones contrarias al bienestar.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	SEGUIMIENTO	PLAZO
7.1 Informar a la plantilla de que la asociación dispone de un Protocolo de Prevención y Actuación Frente al Acoso Sexual, por Razón de Sexo y Otras Conductas Contrarias a la Libertad Sexual y a la Integridad Moral.	Prueba de difusión (correo electrónico, intranet...).	Dirección	Comisión Negociadora	2025
7.2 Formar a la Comisión y la Persona de Referencia en materia de prevención del acoso sexual.	N.º de personas, desagregado por sexo, que recibe información en sensibilización en materia de prevención del acoso.	Dirección		2027

Onshu
17

EJE 8: VIOLENCIA DE GÉNERO				
Objetivo: Sensibilizar a la plantilla sobre qué es la Violencia de género				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	SEGUIMIENTO	PLAZO
8.1 Realizar acciones de sensibilización dirigidas a la plantilla sobre la violencia de género con personal especializado en la temática.	N.º de personas beneficiarias de las acciones de sensibilización.	Dirección	Comisión Negociadora	2027
8.2 Elaborar un protocolo de protección de víctimas de violencia de género y las medidas que puedan adoptarse.	Elaboración del propio protocolo y difusión interna al equipo.	Comisión Negociadora		2026
8.3 Anticipar nóminas para mujeres trabajadoras VVG, cuya compensación se realizará de forma consensuada con la persona.	Nº de peticiones de anticipo recibidas.	Dirección y Responsable de Administración		Periodo de vigencia del Plan de Igualdad



VIII. CALENDARIO

EJE		Medida	2025	2026	2027	2028
EJE 1: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	1.1	Formar al personal que interviene en los procesos de selección/contratación en materia de igualdad de oportunidades.	X			
	1.2	Incorporar a las ofertas de empleo la valoración positiva de las candidaturas de mujeres con discapacidad reconocida recibidas en las ofertas públicas	X	X	X	X
EJE 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	2.1	Actualizar la Valoración de Puestos en función de las nuevas necesidades que se generen en la entidad.	X	X	X	X
EJE 3: PROMOCIÓN	3.1	Garantizar la cobertura de las vacantes a promocionar a través de la promoción interna del equipo de trabajo. Únicamente acudiendo a la selección externa cuando ninguna de las candidaturas cumpla los requisitos.	X	X	X	X
	3.2	Comunicar las vacantes a través de correo electrónico a todo el personal de la organización.	X	X	X	X




EJE 4: FORMACIÓN	4.1	Realizar cursos de sensibilización en igualdad de oportunidades y en corresponsabilidad, para toda la plantilla, garantizando, en todo caso, que las nuevas incorporaciones tengan acceso a este tipo de formación. Seguir realizando las formaciones en horario laboral para asegurar la conciliación familiar.	X	X	X	X
	5.1	Realizar un seguimiento de la aplicación del convenio colectivo vigente en las condiciones de trabajo incluida la desconexión digital.	X	X	X	X
	5.2	Adoptar medidas para situaciones excepcionales teniendo en cuenta la igualdad de oportunidades.	X	X	X	X
EJE 6: EJERCICIO CORRESPONSAL DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	6.1	Desarrollar un manual de registro horario que recoja las instrucciones para la compensación horaria.	X			
EJE 7: PREVENCIÓN DEL ACOSOS SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	7.1	Informar a la plantilla de que la asociación dispone de un Protocolo de Prevención y Actuación Frente al Acoso Sexual, por Razón de Sexo y Otras Conductas Contrarias a la Libertad Sexual y a la Integridad Moral.	X			
	7.2	Formar a la Comisión y la Persona de Referencia en materia de prevención del acoso sexual.		X		



EJE 8: VIOLENCIA DE GÉNERO	8.1	Realizar acciones de sensibilización dirigidas a la plantilla sobre la violencia de género con personal especializado en la temática.			X	
	8.2	Elaborar un protocolo de protección de víctimas de violencia de género y las medidas que puedan adoptarse.		X		
	8.3	Anticipar nóminas para mujeres trabajadoras VVG, cuya compensación se realizará de forma consensuada con la persona.	X	X	X	X
SEGUIMIENTO DEL PLAN		Seguimiento del plan	X	X	X	X
EVALUACIÓN DEL PLAN		Evaluación intermedia		X		
		Evaluación final				X



Enrique J. J.

IX. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

El seguimiento durante todo el desarrollo del Plan de Igualdad permitirá comprobar la consecución de los objetivos propuestos para cada medida y conocer el proceso de desarrollo con el fin de introducir otras medidas si fuera necesario o corregir posibles desviaciones.

La evaluación del Plan de Igualdad permitirá la revisión de las prácticas en función de sus resultados para facilitar el cumplimiento del objetivo de igualdad de la ASOCIACIÓN PROYECTO HOMBRE.

Este sistema de control debe aportar información tanto a nivel de ejecución de las actuaciones como de los resultados cuantitativos y cualitativos obtenidos y de las dificultades que se puedan encontrar durante la fase de implementación, así como el impacto de género.

Se trata, por tanto, de realizar una valoración sistemática y objetiva del impacto del Plan de Igualdad en la entidad, evaluar el cumplimiento y la pertinencia de los objetivos, las repercusiones en la plantilla y en la cultura organizacional, así como la viabilidad de las medidas establecidas en el Plan. Esta evaluación precisa de la participación de los y las agentes involucradas (Dirección, plantilla, Comisión Negociadora, etc.), con el objeto de tener un conocimiento riguroso y fidedigno de la situación de la entidad antes y después de la implantación del Plan de Igualdad.

La duración del presente Plan de Igualdad tiene una vigencia de **4 años** a contar desde la fecha de su firma.

Seguimiento:

La información recogida se plasmará en **un informe anual**. Los informes harán referencia a la situación actual de la entidad 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 la entidad en la aplicación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en su gestión.

Evaluación:

La evaluación del Plan de Igualdad se realizará durante dos momentos del plan:

- Evaluación intermedia, tras superar el segundo año de vigencia del plan.
- Evaluación final, dentro del último trimestre del año de vigencia del Plan.

Procedimiento para el desarrollo del seguimiento y evaluación:

El seguimiento y evaluación por 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 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.
- Evaluación del grado del cumplimiento de las medidas a través de los indicadores de evaluación establecidos para cada uno de los ejes.

X. RESPONSABLES DEL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Las personas firmantes del presente Plan de Igualdad acuerdan constituirse en Comisión que se encargará de interpretar y evaluar el grado de cumplimiento de las acciones desarrolladas.

Funciones de la Comisión Negociadora/Comisión de Seguimiento:

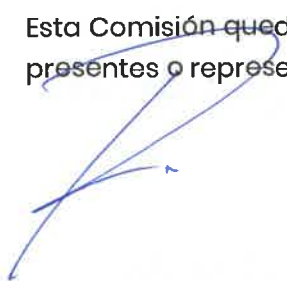
- Reunirse como mínimo anualmente y siempre que lo consideren necesario en fechas extraordinarias, previa justificación por requerimiento de alguna de las partes.
- Recoger sugerencias y quejas de los/as empleados/as, personas usuarias y voluntarias en caso de producirse, a fin de analizarlas y proponer soluciones.
- En el caso de discrepancia sobre el cumplimiento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el plan se recurrirá a los correspondientes sistemas de solución de conflictos laborales.

XI. PROCEDIMIENTO PARA LA MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La finalidad de este procedimiento es identificar los mecanismos aplicables para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del Plan de Igualdad, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

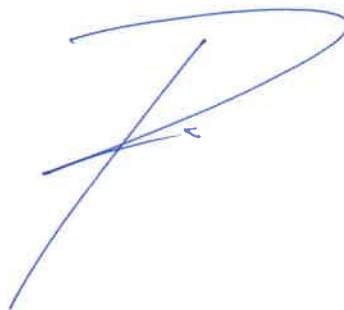
La aplicación, seguimiento y evaluación interna de los objetivos, medidas e indicadores identificados en el presente Plan es responsabilidad de la Comisión Negociadora de la Asociación Proyecto Hombre mediante sus reuniones anuales.

- El seguimiento, revisión o evaluación del Plan de Igualdad es responsabilidad de la Comisión Negociadora del Plan que se reunirá anualmente para ello.
- Esta Comisión quedará válidamente constituida cuando a la reunión asistan, presentes o representados, la mayoría de 3/4 de las representaciones.



25

- La toma de decisiones se hará por consenso de los y las asistentes a cada una de las reuniones (unanimidad).
- Los acuerdos alcanzados se reflejarán en el Acta de la reunión. En caso de desacuerdo, se hará constar en la misma las posiciones defendidas por cada representación.
- Las Actas serán firmadas al final si se ha elaborado o al comienzo de la siguiente reunión por todos los y las asistentes. En conclusión, este procedimiento recoge:
 - **ADOPCIÓN DE ACUERDOS:** las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la presencia y el voto de la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.
 - **RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS:** en caso de desacuerdo, o cuando existan diferencias sustanciales, debidamente constatadas, que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente, la Comisión podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos.
 - **REGISTRO:** el resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión, a la autoridad laboral competente (si se requiere) a los efectos de registro, depósito y publicidad de la revisión del plan de igualdad.



PERSONA ENCARGADA DEL PLAN DE IGUALDAD

Se asigna a Elena Presencio Serrano, con DNI 30610405-G, como persona responsable del I Plan de Igualdad de la Asociación Proyecto Hombre.

APROBACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD

Este I Plan de Igualdad de Asociación Proyecto Hombre de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, y el Real Decreto-ley 6/2009, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantías de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, ha sido objeto de negociación en el seno de la Comisión Negociadora, y una vez presentado el texto final, se aprueba por dicha comisión, formalmente, en su reunión del **20** de Diciembre de 2024.

FIRMAS:

- Elena Presencio Serrano – 30610405-G (Directora General de la Asociación Proyecto Hombre)
- Cristina Rejón Rodríguez – 50126986-G (Representante de las Personas Trabajadoras)

