

I PLAN DE IGUALDAD
CENTRO ESPAÑOL DE
SOLIDARIDAD
2019-2023

León
J

2019-2023

Contenido

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	MARCO JURÍDICO DE REFERENCIA	4
3.	PARTES SUSCRIPTORAS DE PLAN	6
4.	DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD.....	6
4.1.	Resumen del diagnóstico de igualdad.....	7
5.	CONCEPTO Y CONTENIDO DEL PLAN	8
5.1.	Características generales del plan.....	9
6.	OBJETIVOS DEL PLAN	10
7.	ÁMBITO DE APLICACIÓN Y ÁMBITO TEMPORAL	11
8.	COMPROMISO CON LA IGUALDAD	12
9.	EJES DE ACTUACIÓN Y ESTRATEGIA.....	14
10.	MEDIDAS Y ACCIONES DE IGUALDAD A IMPLANTAR	15
10.1	Cultura y Políticas de Igualdad de Oportunidades:.....	15
10.2	Eje Impacto en la Sociedad y RSC:.....	16
10.3.	Selección y contratación.....	16
10.4.	Promoción	18
10.5.	Desarrollo y formación	19
10.6.	Retribución	20
10.7.	Conciliación / Responsabilidad compartida	21
10.8.	Violencia de género	24
10.9.	Salud y PRL.....	24
10.10.	Comunicación y Lenguaje.....	25
11.	AUDITORÍA RETRIBUTIVA	26
11.1	Conclusiones de la auditoría retributiva	28
11.2	Propuestas de acciones de la auditoría retributiva.....	28
11.3	Calendario de implantación de acciones de la auditoría retributiva	32
12.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	32
12.1	Comisión de igualdad, seguimiento y evaluación	33



2019-2023

12.2 Metodología para el seguimiento de la ejecución del Plan de Igualdad.....	35
13. METODOLOGÍA PARA LA EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	36
14. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.....	39
15. SOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS.....	39
16. GLOSARIO CONCEPTOS CLAVE	40

2019-2023

1. INTRODUCCIÓN

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

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

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

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

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

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

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

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



2019-2023

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

2. MARCO JURÍDICO DE REFERENCIA

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

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

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

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

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

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

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

C. Normativa Nacional.

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

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



I PLAN DE IGUALDAD CENTRO ESPAÑOL DE SOLIDARIDAD

2019-2023

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

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

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

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

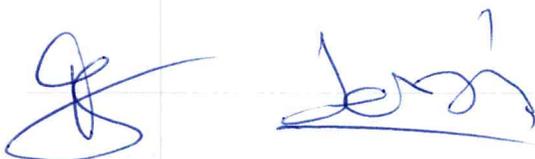
El Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social (2015-2017), en su artículo nº 61: Igualdad de oportunidades y no discriminación, establece los pilares de las políticas de igualdad en las Organizaciones del Sector.

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

El Real Decreto Ley 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

El Real Decreto Ley 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres para garantizar la igualdad retributiva , identificar la discriminación salarial y fomentar la transparencia.

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



3. PARTES SUSCRIPTORAS DE PLAN

El presente plan de igualdad está realizado por la Comisión de Igualdad de CES Proyecto Hombre Madrid.

La comisión negociadora es la Comisión de Igualdad de CES Proyecto Hombre Madrid, inicialmente constituida en Madrid el 20 de marzo de 2019, en la sede de la entidad, sita en la calle Martín de los Heros, numero 68.

Los miembros actuales de la Comisión de Igualdad son:

En representación de la Entidad:

Dña. Paloma Sanz Arribas (miembro representante de la empresa)

D. Jesús Prieto González (miembro representante de la empresa)

En representación de las personas trabajadoras:

D. Oscar Fernández García (miembro del Comité de Empresa)

Dña. Fátima Rico Bazago (miembro del Comité de Empresa)

Agente de Igualdad

Rosario Jiménez Parras (asesor externo)

4. DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

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



2019-2023

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

4.1. Resumen del diagnóstico de igualdad

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




I PLAN DE IGUALDAD CENTRO ESPAÑOL DE SOLIDARIDAD

2019-2023

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

5. CONCEPTO Y CONTENIDO DEL PLAN

Tal y como establece la mencionada Ley Orgánica, el presente Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la organización la igualdad de trato y



2019-2023

oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar las posibles discriminaciones existentes por razón de sexo.

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

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

5.1. Características generales del plan

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

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

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



2019-2023

- Parte de un compromiso de la organización que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

6. OBJETIVOS DEL PLAN

Los objetivos del presente plan son:

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

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

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




I PLAN DE IGUALDAD CENTRO ESPAÑOL DE SOLIDARIDAD

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

7. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y ÁMBITO TEMPORAL

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

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



I PLAN DE IGUALDAD CENTRO ESPAÑOL DE SOLIDARIDAD

2019-2023

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

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

8. COMPROMISO CON LA IGUALDAD

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



I PLAN DE IGUALDAD CENTRO ESPAÑOL DE SOLIDARIDAD



Madrid, 21 de febrero de 2019

CENTRO ESPAÑOL DE SOLIDARIDAD (Proyecto Hombre Madrid) declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta Organización, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndola por ésta "La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la Entidad acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad y a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la Organización y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

Identificación: 200801 Madrid, Tel: 91 542 45 53, www.proyecto-hombre-madrid.org
Dpto. Recursos Humanos, info@proyecto-hombre-madrid.org

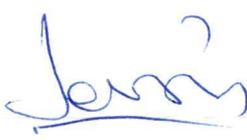
Fdo. Jesús Modesto Herrero Pérez
Gerente de CES

9. EJES DE ACTUACIÓN Y ESTRATEGIA

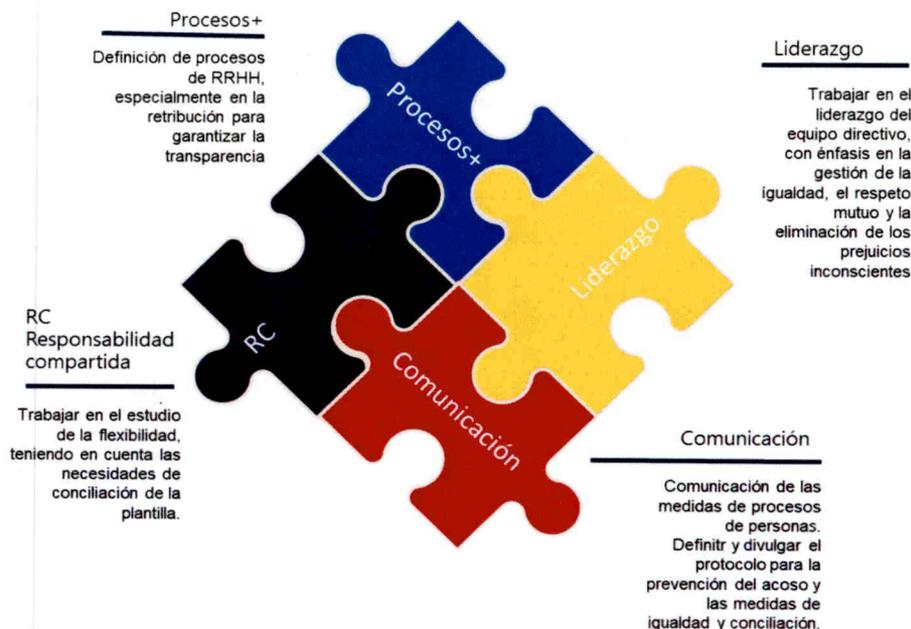
El diagnóstico en el que se basan las siguientes medidas aquí propuestas, ha sido estructurado en diferentes ámbitos de análisis que se recogen a continuación y que han servido de guía para la planificación de las acciones presentadas en el presente plan:

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

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



ESTRATEGIA



10. MEDIDAS Y ACCIONES DE IGUALDAD A IMPLANTAR

10.1 Cultura y Políticas de Igualdad de Oportunidades:

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

Acción 1	Extensión de la igualdad a la cadena de valor
Descripción	Difundir entre los proveedores, donantes, socios y voluntarios una declaración de principios de CES sobre igualdad de oportunidades y organización del trabajo con perspectiva de género.
Público	Proveedores, donantes, socios, voluntarios y memoria anual.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos
Acciones concretas	Redacción de la declaración de principios de CES Definir como poner en marcha la iniciativa (Mailing y otros canales de comunicación, etc.)
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Número de Proveedores receptores de la información/año




2019-2023

<ul style="list-style-type: none"> Número de donantes, socios y voluntarios receptores de la información/año 	
Fecha propuesta	Diciembre 2019

10.2 Eje Impacto en la Sociedad y RSC:

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

Acción 2	RSC e Igualdad
Descripción	La misión de la entidad es el servicio a las personas desfavorecidas, aun así se pueden identificar foros, campañas y acciones de voluntariado que tengan como eje a la mujer para promover la igualdad de oportunidades a todos los niveles en CES (Corporativo y Empleado/as)
Público	Sociedad, comunidad en la que trabaja CES y Empleados/as
Responsable	Equipo Directivo, proyectos, voluntariado
Acciones concretas	Identificar los foros en los que podamos participar como organización Identificar campañas de sensibilización que podemos poner en marcha Incorporar la perspectiva de género en la memoria anual y publicaciones. Difundir acciones de voluntariado en las que pueden participar la plantilla
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> Número de Foros/año Número de Campañas/año Número de acciones formativas que incluyan formación transversal sobre igualdad/año Número de acciones propuestas de voluntariado/año para personal
Fecha propuesta	Octubre de 2019 hasta junio 2023

10.3. Selección y contratación

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

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



2019-2023

	género consensuado.
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> • Registro de ofertas publicadas en PROYECTO HOMBRE MADRID/año 	
Fecha propuesta	Desde la firma del plan hasta – junio 2023

Acción 4	Incorporar los valores de igualdad al proceso de incorporación de nuevos empleados/as
Descripción	Facilitar a los nuevos empleados y empleadas la información relativa a la igualdad y la conciliación ya que los primeros momentos en CES son claves para incorporar nuestra cultura e identidad en materia de igualdad y conciliación a su forma de hacer.
Público	Nuevos empleados/as en CES
Responsable	Departamento de Recursos Humanos
Acciones concretas	<p>Incorporar tras la contratación, la información y formación sobre los aspectos que como nuevo empleado/a debe conocer sobre la Entidad, en materia de igualdad y conciliación. Se pondrá a su disposición en la entrevista de acogida la documentación pertinente indicando también donde puede encontrarla:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Compromiso de la dirección - Manual de Acogida (ampliar con medidas de conciliación) - Plan de igualdad - Comisión de Igualdad - Protocolo para la prevención y actuación en caso de acoso - Protocolo de Prevención y protección para víctimas de violencia de género - Protocolo de soporte a la Maternidad. - Correo electrónico corporativo - Procedimiento de actuación ante accidentes biológicos - Procedimiento de actuación ante agresiones a profesionales - Guía de medidas de Igualdad y Conciliación.
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> • Registro de informaciones entregadas en el momento de la contratación • Registro de acogidas realizadas ((Números de acogidas realizadas y documentaciones entregadas/año desagregadas por sexo y categoría. 	
Fecha propuesta	Agosto 2019- Junio 2023

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



2019-2023

	de igualdad de oportunidades, transparencia y publicidad.
Público	Candidatos externos
Responsable	Departamento de Recursos Humanos, comisión de igualdad, RLT
Acciones concretas	-Elaboración de un informe anual donde aparezcan los candidatos preseleccionados y los finalmente seleccionados en las ofertas de empleo de CES, desagregados por sexo y categoría. -Verificar el cumplimiento de los criterios de accesibilidad, transparencia e igualdad de oportunidades en las nuevas contrataciones. -En igualdad de condiciones adoptar medidas de acción positiva hacia la mujer.
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> • Registro de candidatos preseleccionados en las ofertas de empleo segregados por sexo: Número de hombres y mujeres en la terna final de procesos de selección. • Número de hombres y mujeres seleccionados, sobre porcentaje de mujeres y hombres en el área. • % de hombres y % de mujeres seleccionados/año 	
Fecha propuesta	Agosto 2019 –Junio 2023

10.4. Promoción

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

Acción 6	Verificación y seguimiento del protocolo de promoción interna con perspectiva de género
Descripción	Verificar que el protocolo de promoción interna, se rige por los principios de igualdad de oportunidades, transparencia y publicidad.
Público	Interno de la organización
Responsable	Departamento de Recursos Humanos, comisión de igualdad, RLT
Acciones concretas	-Elaboración de un informe anual donde aparezcan los candidatos presentados, preseleccionados y los seleccionados en las vacantes internas de CES, desagregados por sexo y categoría. -Verificar el cumplimiento de los criterios de accesibilidad, transparencia e igualdad de oportunidades en las nuevas contrataciones. -En igualdad de condiciones adoptar medidas de acción positiva
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> • Registro de candidatos preseleccionados en las ofertas de empleo segregados por sexo: Número de hombres y mujeres en la terna final de procesos de selección. • Número de hombres y mujeres seleccionados, sobre porcentaje de mujeres y hombres en el área. • % de hombres y % de mujeres seleccionados/año 	
Fecha propuesta	Firma del Plan-junio 2023



2019-2023

10.5. Desarrollo y formación

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

Acción 7	Sensibilizar a la plantilla de CES sobre Igualdad de Oportunidades
Descripción	Formación presencial y obligatoria para toda la plantilla en la competencia de Igualdad de oportunidades
Público	Toda la plantilla
Responsable	Departamento de Recursos Humanos
Acciones concretas	Identificar el proveedor de formación y metodología más adecuada Calendarizar las acciones Lanzar la iniciativa a toda la Entidad
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> Número de personas formadas/año desgregadas por sexo y categoría 	
Fecha propuesta	Enero 2020 –junio 2023 (curso incluido en el Plan de Formación Anual)

Acción 8	Sensibilizar al equipo directivo de CES sobre la igualdad y la corresponsabilidad
Descripción	Formación presencial y obligatoria en gestión de la igualdad y de la corresponsabilidad en CES
Público	Equipo directivo, Directores de centros y/o áreas.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos
Acciones concretas	Identificar el proveedor de formación y metodología más adecuada Calendarizar las acciones
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> Número de personas formados/año. 	
Fecha propuesta	Septiembre-Diciembre 2019

Acción 9	Sensibilizar a los agentes de CES no incluidos en la plantilla sobre los valores de la igualdad
Descripción	Formación online/presencial en gestión de la igualdad
Público	Voluntarios y otros Agentes de CES no incluidos en la plantilla
Responsable	Departamento de Recursos Humanos
Acciones concretas	-Identificar el proveedor de formación y metodología más adecuada -Calendarizar las acciones
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> Número de personas formados/año. 	
Fecha propuesta	Enero 2020



2019-2023

Acción 10	Sistema de seguimiento y registro de la formación por sexo y categorías profesionales
Descripción	Definir un sistema de registro que permita recoger los datos de la formación realizada disgregada por sexos y categorías profesionales
Público	Toda la plantilla
Responsable	Departamento de Recursos Humanos, comisión igualdad, RLT
Acciones concretas	-Identificar el sistema más adecuado para la recogida de los datos. -Disponer de toda la información sobre la formación impartida en el último año. -Complementar el Excel para poder realizar el seguimiento y análisis.
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> • Informe de número de mujeres / hombres formadas por año y categoría. • Número de acciones impartidas • Horas de formación impartidas a hombres y a mujeres 	
Fecha propuesta	Desde la firma del plan. Revisión anual diciembre 2019/2020/2021/2022/JUNIO 2023.

10.6. Retribución

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

Acción 11	Verificación y seguimiento de los criterios de igualdad en retribución salarial
Descripción	Facilitar anualmente a la comisión de igualdad información sobre las retribuciones salariales, en función del puesto y el sexo.
Público	Toda la plantilla
Responsable	Departamento de Recursos Humanos, comisión de igualdad, RLT
Acciones concretas	-Registro de retribuciones salariales de la plantilla -Elaboración de un informe anual retributivo, desagregado por sexo y categoría. -Verificar y hacer seguimiento de los criterios de igualdad retributiva en CES -Estudio salarial con perspectiva de género
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de un informe anual sobre las retribuciones salariales, desglosado en función del sexo y categoría. 	
Fecha propuesta	Diciembre 2019/2020/2021/2022/JUNIO 2023.

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



2019-2023

	vigentes en CES
Público	Toda la plantilla
Responsable	Departamento de Recursos Humanos, comisión igualdad, RLT
Acciones concretas	-Servicio de atención permanente del departamento de recursos humanos: atención telefónica, presencial y a través del correo electrónico
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> • Número de quejas y reclamaciones recogidas por incumplimiento de la acción 	
Fecha propuesta	Firma del plan

10.7. Conciliación / Responsabilidad compartida

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

Acción 13	Implantación política de teletrabajo/flexibilidad
Descripción	Evaluar una posible política de teletrabajo y/o flexibilidad que permita a las personas conciliar su vida laboral y familiar.
Público	Los empleados/as que según su puesto de trabajo puedan hacerlo
Responsable	Departamento de Recursos Humanos y Equipo directivo, comisión igualdad. RLT
Acciones concretas	-Análisis de todas las descripciones de puesto para detectar aquellos en los que pueda ser aplicado el teletrabajo y la flexibilidad horaria -Revisión por parte de la comisión de igualdad de las descripciones de puestos favorables a medidas de flexibilidad y teletrabajo
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> • Informe de puestos susceptibles de Teletrabajo. • Número de personas que hacen teletrabajo por año. • Número de personas que solicitan teletrabajo, número de personas a las que se les concede, desagregadas por sexo y categoría 	
Fecha propuesta	Análisis Enero-Mayo de 2020, Posible Plan Junio 2020, Seguimiento a los 6, 12 y 24 meses

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



2019-2023

Acciones concretas	-Análisis y redacción de un documento que recoja todos los permisos y beneficios legales y aquellos otros que la organización concede actualmente a la plantilla -Incorporación del documento en el Manual de Acogida -Difusión entre la plantilla de CES.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Redacción del documento • Número de personas que hacen uso de las medidas de conciliación por año
Fecha propuesta	Noviembre 2019. Registro anual

Acción 15	Seguimiento de los derechos de conciliación.
Descripción	Verificación y seguimiento del cumplimiento de los derechos de conciliación (Permisos, excedencias, etc.) desagregados por sexo, tipo de contrato, jornada y categoría.
Público	Toda la plantilla
Responsable	Departamento de Recursos Humanos, comisión de igualdad, RLT
Acciones concretas	-Realizar un registro de los derechos de conciliación solicitados (aceptados y denegados), según tipo de contrato, jornada, y categoría, desagregados por sexo
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Registro anual de las acciones realizadas
Fecha propuesta	Diciembre 2019, 2020, 2021,2022, JUNIO 2023.

Acción 16	Excedencia adopciones internacionales.
Descripción	En los casos de adopciones internacionales, se establecerá la posibilidad de conceder excedencia con derecho a reserva de puesto de trabajo por una duración máxima de dos meses para los casos que exista resolución firme de la adopción y siempre y cuando el/la trabajador/a pueda acreditar ese tiempo para realizar el desplazamiento, permanencia y regreso del país de origen del adoptado/a. Dicha duración máxima de dos meses podrá ampliarse siempre que se justifique la necesidad de un viaje al extranjero de mayor duración.
Público	Toda la Plantilla.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos.
Acciones concretas	-Difundir esta medida entre toda la plantilla
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de excedencias solicitadas y Nº de excedencias concedidas, desagregadas por sexo y categoría.
Fecha propuesta	Diciembre 2019, 2020, 2021,2022, JUNIO 2023.



2019-2023

Acción 17	Permiso especial
Descripción	Permiso especial por el tiempo mínimo necesario, cuando concurren circunstancias especiales que así lo exijan, con la previa aprobación y bajo el criterio del Director del centro. Se deberá avisar con antelación, salvo situaciones de fuerza mayor, con una antelación mínima de 48 horas y presentación el justificante.
Público	Toda la Plantilla.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos, comisión de igualdad, RLT
Acciones concretas	Realizar un registro de los permisos especiales solicitados y concedidos
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> • Nº de permisos solicitados y concedidos 	
Fecha propuesta	Octubre 2019. Registro anual
Ver Anexo II: redacción aclaratoria del permiso retribuido.	

Acción 18	Flexibilidad en la jornada laboral.
Descripción	En aquellos centros/servicios en los que sea posible y las circunstancias organizativas lo permitan, se facilitará la adaptación del horario del trabajador a su jornada laboral, de mutuo acuerdo por ambas partes y siempre bajo el criterio del Director del centro
Público	Toda la Plantilla.
Responsable	Departamento de Recursos Humanos, comisión igualdad. RLT
Acciones concretas	Realizar un registro de las solicitudes
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> • Nº de solicitudes, Nº de solicitudes concedidas y denegadas, desglosados por circunstancias, desagregados por sexo y categorías. 	
Fecha propuesta	Octubre 2019. Registro anual

Acción 19	Acción positiva 8 de marzo "Día de la Mujer".
Descripción	El día 8 de marzo las mujeres trabajadoras de CES, podrán disfrutar de un permiso retribuido de 2 horas o tiempo indispensable, para acudir a la manifestación convocada ese mismo día Siempre y cuando no estén designadas como servicios mínimos en sus dispositivos.
Público	Mujeres de CES
Responsable	Departamento de Recursos Humanos, comisión igualdad
Acciones concretas	-Realizar un registro de las mujeres acogidas a esta acción positiva.
Indicadores	



2019-2023

<ul style="list-style-type: none"> Nº de solicitudes, Nº de solicitudes concedidas y denegadas desagregados por categorías. 	
Fecha propuesta	Marzo 2020, 2021, 2022, 2023

10.8. Violencia de género

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

Acción 20	Difusión del Protocolo para la prevención y actuación en caso de acoso
Descripción	Se llevará a cabo una acción de comunicación del protocolo de prevención del acoso de CES y se incluirá en las acciones de sensibilización.
Público	Toda la plantilla
Responsable	Departamento de Recursos Humanos, comisión de igualdad, RLT
Acciones concretas	-Difusión del protocolo para la prevención del acoso -Distribución a la plantilla -Supervisión y seguimiento
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> Evidencia documental del protocolo Firma del recibí de las personas trabajadoras 	
Fecha propuesta	Firmado junto el Plan de Igualdad. (ANEXO I)

Acción 21	Protocolo de Prevención y protección para víctimas de violencia de género
Descripción	Creación, comunicación y difusión de un protocolo de protección a las personas empleadas que puedan ser víctimas de violencia de género.
Público	Toda la plantilla
Responsable	Departamento de Recursos Humanos, comisión igualdad, RLT
Acciones concretas	-Definición del procedimiento. -Campaña de comunicación específica sobre la existencia de este procedimiento. -Localización del procedimiento en el sistema de información interna -Supervisión y seguimiento
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> Evidencia documental de protocolo Número de personas víctimas atendidas 	
Fecha propuesta	Abril 2020. Registro anual

10.9. Salud y PRL

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



2019-2023

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

10.10. Comunicación y Lenguaje

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

Acción 23	Difusión del Plan de Igualdad
Descripción	Comunicar a todos los empleados/as el plan de igualdad: Resumen de diagnóstico y resumen de las medidas que lo componen.
Público	Toda la plantilla
Responsable	Comisión de Igualdad y Departamento de Recursos Humanos
Acciones concretas	Preparación de la documentación a difundir. Validación de la información a difundir por el Equipo Directivo a propuesta del Comité de Igualdad. Definición de la estrategia de comunicación y canal (intranet, email, revista interna, etc.) - Presentación en los centros de trabajo - Envío por mail a todos los trabajadores
Indicadores	
• Número de acciones realizadas /año	
Fecha propuesta	Septiembre-Diciembre 2019/ A la incorporación de nuevos empleados/as

Acción 24	Comunicación en las fechas relevantes para la igualdad
Descripción	Se definirá un calendario de comunicados a realizar en las fechas relevantes para la igualdad.



2019-2023

Público	Plantilla y voluntarios de CES
Responsable	Departamentos de Recursos Humanos y comisión de igualdad
Acciones concretas	-Campaña de comunicación específica en fechas relevantes para la igualdad como: 8 de marzo día de la mujer 25 de noviembre día contra la violencia de género 22 de febrero día por la igualdad salarial
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> • Número de Impactos de comunicación/año 	
Fecha propuesta	Anualmente durante la vigencia del Plan de Igualdad

Acción 25	Creación de un decálogo de lenguaje no sexista
Descripción	Definición, comunicación y difusión de un decálogo de lenguaje no sexista a todas las personas que trabajan en CES
Público	Toda la plantilla
Responsable	Departamento de RRHH y comisión de igualdad
Acciones concretas	-Elaboración de un manual de uso de lenguaje no sexista -Campaña de comunicación sobre la existencia del manual -Identificación de los canales más adecuados y su utilización
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> • Número de impactos comunicación/año 	
Fecha propuesta	Enero 2022

Acción 26	Acciones de sensibilización interna por la igualdad
Descripción	Elaboración y difusión de materiales por los centros y servicios de CES sobre igualdad, y sesgos conscientes e inconscientes....
Público	Toda la plantilla
Responsable	Comisión de igualdad
Acciones concretas	-Elaboración de materiales -Campaña de comunicación sobre la existencia del manual -Identificación de los canales más adecuados y su utilización
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> • Identificación de los canales más adecuados y su utilización 	
Fecha propuesta	Mayo 2020

Acción 27	Creación y nombramiento de la figura del agente de igualdad
Descripción	La Dirección designará un responsable de prevención del acoso que velará por su correcta aplicación
Público	Toda la plantilla
Responsable	Equipo Directivo de CES




2019-2023

Acciones concretas	Nombramiento formal de la Dirección de CES
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Evidencia del nombramiento
Fecha propuesta	Septiembre 2019

Acción 28	Seguimiento y evaluación del plan
Descripción	Definir un cuadro de mando con 10 indicadores de igualdad, cuantitativos y cualitativos.
Público	Equipo Directivo Comisión de Igualdad
Responsable	Comisión de Igualdad
Acciones concretas	Definir los indicadores Revisarlos anualmente Compartirlos anualmente con el Equipo Directivo
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Evidencia documental del informe anual • Desviaciones encontradas
Fecha propuesta	Diciembre 2019/ 2020/ 2021/ 2022, JUNIO 2023

11. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

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

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

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




11.1 Conclusiones de la auditoría retributiva

CES Proyecto Hombre Madrid cuenta con una política retributiva justa que no discrimina a las personas por razón de sexo. La brecha observada en las retribuciones totales de la entidad es solamente del 9%, quedando lejos de la brecha promedio en España y en Europa, del 19,5% y el 16% respectivamente.

El salario base representa el 74,7% de las retribuciones totales de los hombres y el 78% de las de las mujeres. La brecha para el salario base es del 4% a favor de las mujeres. Los complementos tienen un peso inferior al del salario base, y una brecha del 21%.

Si observamos escala a escala se observan brechas muy pequeñas, tanto en el salario base como en las retribuciones totales, ratificando la consolidación del sistema retributivo implantado en la organización.

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

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

11.2 Propuestas de acciones de la auditoría retributiva



2019-2023

CÓDIGO ACCIÓN: 1.1		AUDITORÍA RETRIBUTIVA
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Revisar las definiciones y categorías a fin de garantizar la aplicación del principio de equidad retributiva.		
PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de Proyecto Hombre	
PERSONA/S RESPONSABLES:	Departamento de RRHH	
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción	
INDICADORES:	Evidencia de la revisión Reducción de la brecha salarial	
FECHA PROPUESTA:		
CONTROL SEGUIMIENTO:	Y Comisión de Igualdad	

CÓDIGO ACCIÓN: 1.2		AUDITORÍA RETRIBUTIVA
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Revisar que las personas estén bien encuadradas en categorías y grupos profesionales cuando se revisen grupos funcionales.		
PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de Proyecto Hombre	
PERSONA/S RESPONSABLES:	Departamento de RRHH	
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción	
INDICADORES:	Evidencia de la revisión Reducción de la brecha salarial	
FECHA PROPUESTA:		
CONTROL SEGUIMIENTO:	Y Comisión de Igualdad	



2019-2023

CÓDIGO ACCIÓN: 1.3		AUDITORÍA RETRIBUTIVA
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Definir nuevos puestos de trabajo en caso de que sea necesario		
PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de Proyecto Hombre	
PERSONA/S RESPONSABLES:	Departamento de RRHH	
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción	
INDICADORES:	Necesidad detectada en la revisión de los puestos de trabajo/ Incorporación del nuevo puesto de trabajo en la valoración	
FECHA PROPUESTA:		
CONTROL SEGUIMIENTO:	Y Comisión de Igualdad	

CÓDIGO ACCIÓN: 1.4		AUDITORÍA RETRIBUTIVA
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Revisar que todas las posiciones que están definidas en la entidad estén incluidas en la VPT.		
PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de Proyecto Hombre	
PERSONA/S RESPONSABLES:	Departamento de RRHH	
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción	
INDICADORES:	Evidencia de la presencia de todas las posiciones en la VPT	
FECHA PROPUESTA:		
CONTROL SEGUIMIENTO:	Y Comisión de Igualdad	




2019-2023

CÓDIGO ACCIÓN: 1.5		AUDITORÍA RETRIBUTIVA
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Agrupar todos los complementos que se abonan en la entidad por tipo independientemente del convenio colectivo.		
PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de Proyecto Hombre	
PERSONA/S RESPONSABLES:	Departamento de RRHH	
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción	
INDICADORES:	Evidencia documental	
FECHA PROPUESTA:		
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad	

CÓDIGO ACCIÓN: 1.6		AUDITORÍA RETRIBUTIVA
DESARROLLO Y PLAN DE ACTUACIÓN: Actualizar datos a finales de 2022.		
PERSONAS DESTINATARIAS:	Plantilla de Proyecto Hombre	
PERSONA/S RESPONSABLES:	Departamento de RRHH	
RECURSOS:	Los que sean necesarios para llevar a cabo la acción	
INDICADORES:	Evidencia documental	
FECHA PROPUESTA:		
CONTROL Y SEGUIMIENTO:	Comisión de Igualdad	




11.3 Calendario de implantación de acciones de la auditoría retributiva

Actuación	2022				2023			
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
Revisar las definiciones y categorías a fin de garantizar la aplicación del principio de equidad retributiva.			X		X			
Revisar que las personas estén bien encuadradas en categorías y grupos profesionales cuando se revisen grupos funcionales.			X		X			
Definir los nuevos puestos de trabajo cuando sea necesario.			X	X	X	X		
Revisar que todas las posiciones que están definidas en la entidad estén en incluidas en la VPT.			X					
Agrupar todos los complementos que se abonan en la entidad por tipo independientemente del convenio colectivo.					X			
Actualizar datos a finales de 2022.					X			

12. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de CES Proyecto Hombre Madrid permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

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



2019-2023

12.1 Comisión de igualdad, seguimiento y evaluación

La Comisión de Igualdad de CES Proyecto Hombre Madrid será la encargada de realizar el seguimiento y evaluar el grado de cumplimiento del plan, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

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

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

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

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

En cuanto a las atribuciones específicas de la Comisión:

- Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las acciones.
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.



2019-2023

- Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos.
- Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la entidad, de la pertinencia de las actuaciones del Plan a las necesidades de la plantilla y, por último, de la eficiencia del Plan.

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

- Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan,
- El grado de ejecución de las acciones,
- Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
- Identificación de posibles acciones futuras.

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

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

La Entidad utilizará los siguientes indicadores de seguimiento:

Ámbito	Indicadores básicos
Política de igualdad de oportunidades	<ul style="list-style-type: none"> - Existencia de una cultura de igualdad. - Existencia de un plan de igualdad. - Existencia de un órgano responsable de la igualdad.
Comunicación, lenguaje e imagen	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación interna de todo lo relacionado con la igualdad en la organización. - Existencia de una guía de lenguaje e imagen no sexista.
Representación de las mujeres	<ul style="list-style-type: none"> - Proporción de mujeres en los cargos de responsabilidad. - Porcentaje de mujeres en los diferentes niveles, promoción. - Porcentaje de selecciones realizadas y vacantes cubiertas. - Distribución de las mujeres y hombres en la organización.
Retribución y contratación	<ul style="list-style-type: none"> - Brecha salarial entre hombres y mujeres por grupo profesional. - Porcentaje de mujeres y hombres con diferentes tipos de contratos. - Porcentaje de bajas y despidos por razón de sexo.
Acoso y actitudes sexistas	<ul style="list-style-type: none"> - Existencia de un órgano, persona, responsable de detectar, prevenir y actuar en situaciones de acoso. - Nº de denuncias recibidas.



2019-2023

	- Acciones de la organización para prevenir, evitar y eliminar las actitudes sexistas y el acoso.
Conciliación de la vida laboral, Familiar y personal	- Existencia de medidas de conciliación: flexibilidad de tiempo y espacio. - Existencia de servicios especiales para la conciliación.
Formación	- Horas de formación hombres/ mujeres. - Relación de cursos realizados.

La comisión de igualdad será el órgano que velará por el cumplimiento del presente plan. El seguimiento sobre los indicadores aquí descritos se realizará anualmente en una reunión establecida a tal efecto.

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

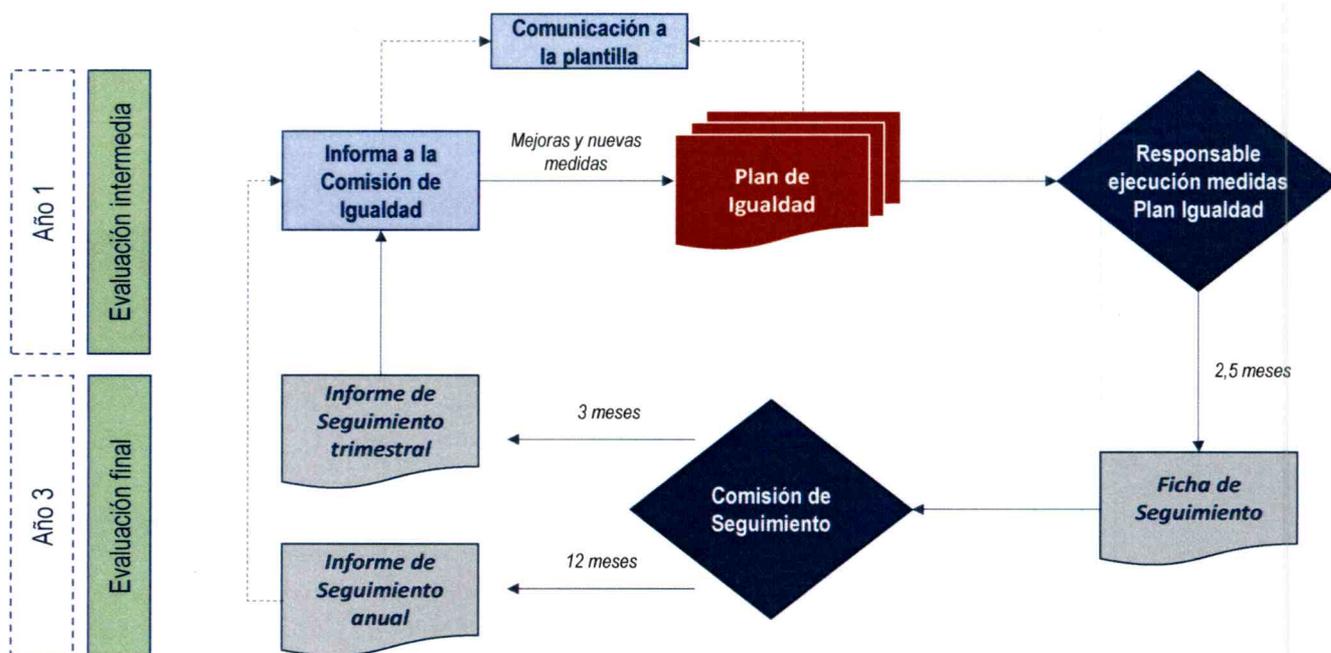
El objetivo es facilitar el seguimiento del desarrollo de las acciones recogidas en el Plan de Igualdad de Oportunidades, identificar las dificultades encontradas y las modificaciones adoptadas en la ejecución de las acciones.

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



2019-2023

- Esquema de proceso:



- Herramientas para la recogida de la información: Ficha de seguimiento de cada acción y modelo de Informe de Seguimiento (trimestral y anual).

13. METODOLOGÍA PARA LA EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

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




I PLAN DE IGUALDAD CENTRO ESPAÑOL DE SOLIDARIDAD

2019-2023

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

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

- Periodicidad: una al año y medio de ejecución considerada intermedia, y otra al finalizar con el objetivo de extraer las lecciones aprendidas de la ejecución del Plan.
- Responsables:
 - Comisión de seguimiento: responsable de la evaluación. En el caso de la evaluación final sería recomendable que fuera una evaluación externa e independiente, si bien la Comisión de Seguimiento se encargaría de la coordinación del equipo evaluador y de la supervisión y aprobación de los Informes de evaluación. Comunicará los resultados de la evaluación a la Comisión de Igualdad.
 - Comisión de Igualdad: Conocimiento de los resultados de la evaluación y toma de decisiones. Comunicará los resultados de la evaluación a toda la plantilla.

Contenido de la Evaluación

a. Evaluación de resultados. Indicadores.

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



2019-2023

b. Evaluación de proceso

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

c. Evaluación de impacto

- Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla.
- Disminución de segregación vertical.
- Disminución de segregación horizontal.
- Cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres.
- Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades.
- Cambios en la cultura de CES Proyecto Hombre Madrid.
- Cambios en la imagen de CES Proyecto Hombre Madrid.
- Mejora de las condiciones de trabajo.
- Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades.
- Otros.

d. **Comentarios:** acciones a mantener a descartar, nuevas necesidades identificadas y propuestas de mejora.



14. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Si el presente Plan de Igualdad no se adapta a la realidad de la entidad, carece de sentido y la necesidad de actualizar su contenido ante las principales vicisitudes por las que puede atravesar la entidad suponen una manifestación notoria de su utilidad, por ella la Comisión de Seguimiento podrá revisar en cualquier momento a lo largo de su vigencia este Plan de Igualdad, con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que aquél contenga en función de los efectos que se vayan apreciando en relación con la consecución de sus objetivos.

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

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

15. SOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

Cualquier modificación, requerirá la conformidad de los y las componentes de la Comisión. La negociación se desarrollará conforme al principio de buena fe por ambas partes. No obstante, en el caso de producirse algún desacuerdo, se acudirá a la autoridad laboral competente.



2019-2023

16. GLOSARIO CONCEPTOS CLAVE

Acción afirmativa

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

Acoso por razón de sexo

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

Acoso sexual

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

Análisis de género

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

Barreras invisibles

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

Conciliación de la vida personal, laboral y familiar

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

Datos desagregados por sexo

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

Diferencia de retribución entre hombres y mujeres

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

Discriminación directa

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

Discriminación indirecta



2019-2023

Situación en la que una ley, un reglamento, una política o una práctica, aparentemente neutrales, tienen un impacto desproporcionadamente adverso sobre las personas de uno u otro sexo.

Evaluación del impacto en función del género

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

Género y sexo

GÉNERO: Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura.

SEXO: Características biológicas que distinguen al macho de la hembra.

Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

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

Igualdad de trato entre mujeres y hombres

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

Roles establecidos en función del sexo

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

Transversalidad/Mainstreaming de género

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

Perspectiva de género

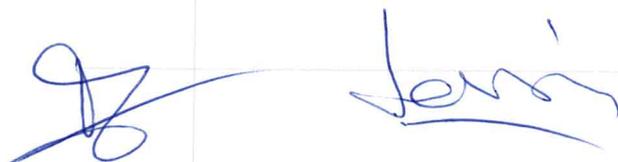
Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados de una política.

Segregación horizontal

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

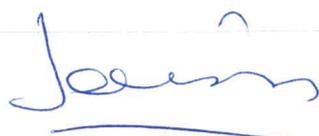
Segregación vertical

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



2019-2023

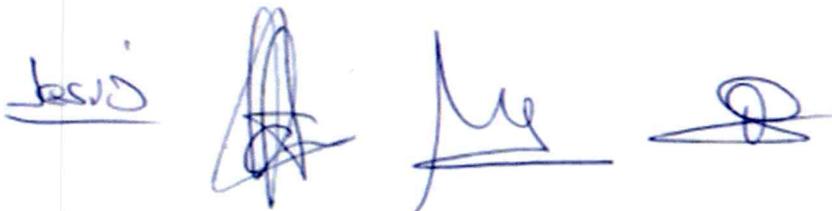
ANEXO I. PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN MATERIA DE ACOSO

ANEXO I

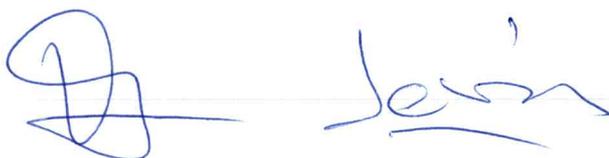
PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN MATERIA DE ACOSO

Junio 2019



2019-2023

ANEXO II. REDACCIÓN ACLARATORIA PERMISO ESPECIAL RETRIBUIDO



I PLAN DE IGUALDAD CENTRO ESPAÑOL DE SOLIDARIDAD

ANEXO AL PLAN DE IGUALDAD DE CES PROYECTO HOMBRE MADRID

Conforme al acuerdo reflejado en el acta de la Comisión de Igualdad, de fecha 30-4-21, la redacción aclaratoria del permiso retribuido queda consensuada de la siguiente forma:

Acción 17 "Permiso Especial Retribuido"

Este permiso queda regulado en base a los criterios que se detallan a continuación. Se podrá solicitar por las siguientes situaciones:

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

El permiso se concederá atendiendo a los siguientes requisitos:

- Tiempo mínimo necesario y con un máximo de 1 jornada dependiendo de la naturaleza del permiso.
- Se concederá exclusivamente 1 al año.
- Se presentará justificante.
- El Director/a deberá dar su aprobación siempre y cuando el servicio quede cubierto. (Se deberán guardar y archivar todas las solicitudes y las respuestas a las mismas, para su posterior registro).



2019-2023

Firmado en Madrid, 28 de Septiembre de 2022

Representantes legales de las personas trabajadoras:

Sin acuerdo por la parte de la representación de las personas trabajadoras.

Fdo. Doña Fátima Rico Bazago

Fdo. Don Óscar Fernández García

Representantes de CENTRO ESPAÑOL DE SOLIDARIDAD



Fdo. Don Jesús Prieto González



Fdo. Doña Paloma Sanz Arribas