PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

2016/2020

icong
Instituto para la calidad de las ONG

ASISTENCIA TÉCNICA

FEDERACIÓN MUJERES PROGRESISTAS

2015

Aprobado por el Órgano de Gobierno el 2 de diciembre del 2015

INDICE

I. INTRODUCCIÓN

II. COMISIÓN DE IGUALDAD

III. VIGENCIA

IV. EJES DE ACTUACIÓN

V. PRINCIPALES RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO QUE SUSTENTAN EL PLAN DE IGUALDAD

VI. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

VII. EJES DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS

- Eje 1: Cultura organizacional
- Eje 2: Selección y contratación
- Eje 3: Formación
- Eje 4: Equilibrio de la vida profesional y personal
- Eje 5: Prevención y atención del acoso por razón de sexo y sexual
- Eje 6: Comunicación
- Eje 7: Prevención de riesgos laborales
- Eje 8: Voluntariado
- Eje 9: Definir una serie de indicadores para realizar el seguimiento de la incorporación de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa

VIII. CALENDARIO

IX. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

I. INTRODUCCIÓN

El **Instituto para la calidad de las ONG. ICONG** es una organización independiente y sin ánimo de lucro.

El Instituto gestiona la Norma ONG Calidad, que en la actualidad se encuentra en su 5ª versión. El desarrollo de la Norma y la acreditación de sistemas de gestión de la Calidad basados en la misma son el eje principal de actividad del Instituto.

En el 2002 se comienza a gestar, con el apoyo de la Secretaría General de Asuntos Sociales el Plan Estratégico para el Fomento de la Calidad de las ONG, a través del Consejo Estatal de ONG de Acción Social, que en febrero de 2002 acuerda la creación de un grupo de trabajo sobre Sistemas de Calidad, de este grupo surge el denominado Plan Estratégico para el Fomento de la Calidad de las ONG 2003-2005.

El concepto de ICONG como institución es recoger todo lo previsto en ese Plan Estratégico y convertirse en un referente estatal que aúne las iniciativas, hasta ahora, aisladas que las organizaciones vienen realizando para mejorar la calidad de vida de las personas desde un enfoque de mejora continua, calidad de los servicios y desarrollo organizativo.

La **misión** de ICONG se basa fundamentalmente en la difusión y el fomento de la cultura de la Calidad entre las organizaciones del Tercer Sector de Acción Social así como la incorporación de sistemas de gestión de Calidad que contribuyan a la mejora del trabajo de las organizaciones y de la calidad de vida de las personas.

ICONG realiza las siguientes **actividades**:

- Organizar conferencias, seminarios, congresos u otro tipo de reuniones con el fin de difundir la cultura de la calidad en las ONG de Acción Social y generar mecanismos de información tanto a las propias ONG como a la sociedad en general de las diversas materias referidas a la calidad.

- Editar y difundir publicaciones, periódicas o no, y mantener el sitio web de la entidad para informar tanto a las propias ONG como a la sociedad en general de las diversas materias referidas a la calidad.

- Suscribir convenios de cooperación con entidades que compartan el objeto social de ICONG con el fin de impulsar el desarrollo de sus actividades.

- Desarrollar acciones de asesoramiento y apoyo técnico que acompañen y ayuden a las ONG de Acción Social en sus correspondientes procesos de implantación de la calidad.

- Realizar cursos o acciones formativas

La **sede de ICONG** se encuentra **en Madrid** situada en la Calle Avenida Reina Victoria nº 17, 2º A.

ICONG está firmemente decidida a implantar y poner en marcha un Plan de Igualdad independientemente de que en la actualidad su plantilla este compuesta solo por dos trabajadoras, 1 contratada directamente por ICONG y otra con contrato de otra entidad, tratándose de una comisión de servicios, resultado de un acuerdo entre la Junta Directiva de ICONG y los representantes de la entidad CRUZ ROJA ESPAÑOLA.

Para la elaboración de este Plan de Igualdad de Oportunidades se ha realizado un completo análisis de la situación real de ICONG a través de un **diagnóstico de situación actual**, para su elaboración se realizaron actividades de recogida de información cuantitativa y cualitativa proporcionada por la entidad, información que fue completada con un análisis documental y con entrevistas a las dos trabajadoras del Instituto, todo ello según a lo establecido por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Consciente de la importancia de recoger **la opinión de las personas que componen la entidad**, y dada la labor desarrollada por el voluntariado de ICONG, su permanencia en tiempo y responsabilidad en sus tareas, se realizó un análisis con una muestra representativa de personas voluntarias de la entidad, así como una encuesta anónima utilizando cuestionarios de opinión, con los resultados del análisis y de los cuestionarios desagregados por sexo, se complementó el diagnóstico de igualdad de ICONG.

Con las conclusiones del diagnóstico se han planteado **unos objetivos de mejora,** incidiendo especialmente en aquellas áreas en las que el diagnóstico ha detectado déficit, a razón de los objetivos

marcados se han establecido una serie de **acciones encaminadas a paliarlos** y conseguir una efectiva igualdad de oportunidades en **ICONG.**

En el presente Plan de Igualdad de Oportunidades se ha incidido expresamente en el **acceso al empleo** incorporando la perspectiva de género en los procedimientos de selección de la entidad, **formación** formalizando un Plan de Formación que incluya formación a trabajadoras y trabajadores de la entidad en materia de igualdad de oportunidades, formular medidas de **conciliación y corresponsabilidad** de la vida laboral, familiar y personal, así como medidas de flexibilidad laboral, **prevención del acoso sexual y por razón de sexo** mediante la puesta en marcha y difusión de un protocolo y proyección de una **imagen igualitaria** interna y externa.

El Plan de Igualdad incorpora un **eje** específico con medidas **dirigidas a las personas voluntarias** de la entidad, teniendo en cuenta las características de las funciones que desarrollan y la incidencia que su tiempo de dedicación tiene para el buen funcionamiento de las actividades de ICONG.

II. COMISIÓN DE IGUALDAD

ICONG constituyó el 24 de septiembre de 2.015 una **Comisión de Igualdad**, conformada por las dos trabajadoras de la entidad representando a la plantilla y a la empresa.

Contará con el asesoramiento externo de la **Federación de Mujeres Progresistas** mediante la participación una asesora de igualdad en empresas.

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

- Supervisar el cumplimiento del Plan de igualdad y sus objetivos.
- Colaborar de forma activa en su implantación.

- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.

- Atender y resolver consultas y reclamaciones formuladas por los demás empleados, estableciendo canales de comunicación, para atender y resolver propuestas.

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

III. VIGENCIA

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

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

IV. EJES DE ACTUACIÓN

El principio de igualdad de las empleadas y empleados de ICONG ordena y articula el contenido del Plan de Igualdad a lo largo de **9 ejes** que componen el contenido de este plan.

Estos **9 ejes de actuación** son:

1. Cultura organizacional

Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades

EJE

2. Selección y contratación

3. Formación

4. Equilibrio de la vida profesional y personal

5. Prevención y atención del acoso por razón de sexo y sexual

6. Comunicación

7. Prevención de riesgos laborales

8. Voluntariado

9. Seguimiento y evaluación de las medidas

V. PRINCIPALES RESULTADOS DE DIAGNÓSTICO QUE SUSTENTAN EL PLAN DE IGUALDAD

Datos de plantilla: ICONG tiene la particularidad de contar con dos trabajadoras, una contratada por la propia entidad y otra contratada por otra entidad realizando en una comisión

Selección: En ICONG existen puestos y departamentos **masculinizados** como son el ámbito ejecutivo, gerencial y los órganos de gobiernos. Puestos y departamentos feminizados son el campo técnico y administrativo.

Formación: No existe en ICONG plan de formación. Las formaciones desarrolladas hasta la fecha han tenido siempre relación con calidad.

No se han impartido formaciones, cursos o módulos sobre igualdad de oportunidades.

Promoción: ICONG no cuenta con metodología estándar de evaluación del personal, actualmente no se han producido promociones. No existen Planes de Carrera, no existe ningún método objetivo y planificado para la evaluación y valoración del personal, en todo caso el seguimiento del desarrollo profesional se realiza mediante la observación informal y no estructurada de la Junta Directiva.

Política salarial: En ICONG los aumentos salariales producidos solo se realizan en base a la antigüedad en la entidad. No existen beneficios sociales ni incentivos o complementos salariales.

Conciliación de la vida laboral, familiar y personal: ICONG cuenta como mecanismo de conciliación con flexibilidad horaria consistente en flexibilizar el horario de trabajo para atender responsabilidades familiares tales como enfermedad de los hijos/as y familiares directos, asistencia a reuniones escolares, etc, de tal manera que se puede realizar el trabajo desde el domicilio o bien trabajar en la oficina en otro horario.

Comunicación: Los canales de comunicación interna que se utilizan habitualmente en ICONG son: reuniones, correo electrónico y comunicación directa.

ICONG no utiliza imágenes ni lenguaje sexista en sus comunicaciones internas y externas.

Prevención y atención del acoso por razón de sexo: ICONG no cuenta con un protocolo específico de actuación contra el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso psicológico o moral.

Riesgos laborales y salud laboral: ICONG no cuenta con medidas para la detección de riesgos específicos de las mujeres en materia de salud laboral, y/o prevención de riesgos laborales.

VI. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Objetivo General:

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

Objetivos Específicos:

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

   Objetivo: Integrar el enfoque de género en la cultura organizacional de la entidad.

2. **Selección y contratación:**

   Objetivo: Formalizar un procedimiento para la selección de personal que incorpore la perspectiva de género.

3. **Formación:**

   Objetivo: Formalizar un plan de formación anual que incluya formación al personal en materia de igualdad de oportunidades con vistas a su efectiva introducción en los procesos de gestión de la entidad.

4. **Equilibrio de la vida profesional y personal:**

   Objetivo: Formular medidas de conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral, familiar y personal, así como medidas de flexibilidad laboral.

5. **Prevención y atención del acoso por razón de sexo y sexual:**

   Objetivo: Formalizar una política de prevención de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

6. **Comunicación:**

   Objetivo: Proyectar una imagen interna y externa igualitaria.

7. **Prevención de Riesgos laborales:**

   Objetivo: Formalizar un procedimiento de detección de riesgos específicos de las mujeres en materia de salud laboral, y/o prevención de riesgos laborales.

8. **Voluntariado:**

   Objetivo: Incorporar medidas de igualdad que faciliten la aplicación de la perspectiva de género en las funciones que las personas voluntarias de la entidad desarrollen.

9. **Seguimiento y evaluación de las medidas:**

   Objetivo: Definir una serie de indicadores para realizar el seguimiento de la incorporación de la Igualdad de Oportunidades en la empresa, evaluar y medir el grado de eficacia de las medidas que conforman el Plan de Igualdad.

VII. EJES DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS

EJE 1: Cultura organizacional

	Integrar el enfoque de género en la cultura organizacional de la empresa
Objetivo	Promover una Cultura Organizacional sensible al género que difunda el compromiso de ICONG con la Igualdad de Género de forma interna y externa.
Medidas	**1.** Información a agentes internos y externos de la entidad (voluntariado, Junta Directiva, clientela, etc). de la puesta en marcha del Plan de Igualdad, su finalidad y objetivos, así como las medidas que incorpora. **2.** Designación de una persona de entre las que conforman la Comisión de Igualdad como "agente de igualdad". **3.** Difusión e información a agentes internos y externos de la entidad del nombramiento de la persona "agente de igualdad". **4.** Incorporación en presentaciones e informaciones internas y externas sobre el compromiso por la igualdad de ICONG mediante la implementación del Plan de Igualdad.
Persona y/o departamento responsable	• Comisión de Igualdad • Agente de Igualdad
Recursos	• Humanos • Materiales • Económicos
Indicadores de Seguimiento	• Agentes internos y externos informados de la puesta en marcha del Plan de Igualdad, del total de la plantilla.

	• Designación "agente de igualdad" realizada. Agentes internos y externos informados de la persona que desarrolla funciones de "agente de igualdad". • Compromiso por la igualdad incorporado en presentaciones y materiales de difusión. • Nº de comunicaciones informativas sobre avances del Plan de Igualdad. • Nº y tipo de mecanismos de información y comunicación utilizados.

EJE 2: Selección y contratación

	Formalizar un procedimiento para la selección de personal que incorpore la perspectiva de género
Objetivo	Diseñar un proceso de selección que aplique la perspectiva de género en su procedimiento
Medidas	**1.** Establecer un procedimiento de selección que incorpore la perspectiva de género estandarizando todos los documentos a utilizar como fichas de ofertas, guiones de entrevistas. **2.** Las personas que intervienen en los procesos de selección de personal serán formados en materia de igualdad de oportunidades. **3.** En futuras ofertas de empleo se incorporará la sensibilización o formacion en igualdad de oportunidades como requisito deseable que se tendrá en cuenta a la hora de seleccionar al candidato/a idóneo.
Persona y/o departamento responsable	• Dirección • Comisión de Igualdad

	• Agente de igualdad
Recursos	• Humanos • Materiales • Económicos
Indicadores de Seguimiento	• Procesos de selección y protocolo de actuación con perspectiva de género formalizados. • Fichas de ofertas y documentos utilizados en procesos de selección revisados. • Personas que intervienen en los procesos de selección formadas en igualdad de oportunidades • % de nuevos trabajadores/as sensibilizados o formados en igualdad del total de las nuevas incorporaciones.

EJE 3: Formación

	Formalizar un Plan de Formación anual
Objetivo	Establecer un Plan de Formación anual que incluya formación al personal en materia de igualdad de oportunidades con vistas a su efectiva introducción en los procesos de gestión de la entidad.
Medidas	**1.** Realización de un análisis y diagnóstico de necesidades formativas de la plantilla para adaptar el Plan de Formación de ICONG a las necesidades de trabajadoras/es y de la entidad. **2.** Diseño e implementación de un Plan de Formación Anual cuya metodología contemple: diagnóstico de necesidades formativas de trabajadoras/es, procedimiento para el diseño anual y evaluación de eficacia del plan. **3.** Incorporación en el plan formativo anual de un curso sobre igualdad de oportunidades aplicado a

	ámbitos de gestión de la entidad, estableciendo cada año el curso más idóneo según necesidades anuales de la entidad y de trabajadoras y trabajadores. **4.** Hacer extensible la formación sobre igualdad de oportunidades a agentes internos de la entidad (Junta Directiva y voluntariado).
Persona y/o departamento responsable	• Dirección • Comisión de Igualdad • Agente de igualdad
Recursos	• Humanos • Materiales • Económicos
Indicadores de Seguimiento	• Plan de formación anual diseñado e implementado • Incorporación de un curso sobre igualdad de oportunidades aplicados a ámbitos de gestión de la entidad al plan de formación anual • Contenidos del curso de igualdad y valoración de resultados del curso por parte de la entidad, formadoras/es y alumnado • Nº de agentes internos formados en igualdad de oportunidades • Informe de participación de agentes internos en formaciones sobre igualdad (% hombres y % mujeres participantes, contenidos de la formación, nivel de satisfacción,...)

EJE 4: Equilibrio de la vida profesional y personal

	Formular medidas de conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral, familiar y personal, así como medidas de

flexibilidad laboral	
Objetivo	Ampliar y protocolarizar las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y medidas de corresponsabilidad adaptadas a la realidad de trabajadores/as y de la entidad.
Medidas	**1.** Realización de un estudio de necesidades de conciliación que prevea necesidades futuras en esta materia con el fin de poder poner en marcha medidas realistas respuesta a estas necesidades. El estudio se llevará a cabo mediante el uso de cuestionarios. **2.** Ampliación de las medidas de conciliación existentes mediante la puesta en marcha de medidas negociadas entre la dirección de la entidad y la comisión de igualdad. **3.** Establecimiento de un protocolo de solicitud y uso de las medidas de conciliación existentes y de las nuevas que se implanten.
Persona y/o departamento responsable	• Dirección • Comisión de Igualdad • Agente de Igualdad
Recursos	• Humanos • Materiales • Económicos
Indicadores de Seguimiento	• Resultado del estudio de necesidades individuales de conciliación (informe de resultados de cuestionarios) • Nº y tipo de nuevas medidas de conciliación incorporadas • Protocolo de uso de medidas de conciliación elaborado • Informe de utilización de las medidas de conciliación (% mujeres y % hombres que las utilizan, tipo de medidas utilizadas, nivel de adecuación necesidad/medida,...)

EJE 5: Prevención y atención del acoso por razón de sexo y sexual

	Formalizar una política de prevención de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo
Objetivo	Elaborar y difundir un protocolo anti acoso que regule la prevención y actuación ante posibles situaciones.
Medidas	**1.** Elaboración de un protocolo en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral. El protocolo incluirá: • Definición de Acoso Sexual y/o por razón de sexo • Ámbito de aplicación • Mecanismos de actuación • Medidas sancionadoras **2.** El protocolo se difundirá utilizando los mecanismos de comunicación interna de los que la entidad dispone (correo electrónico, reuniones, presentaciones) y que considere más adecuados para darlo a conocer a trabajadoras/es, voluntariado y Junta Directiva.
Persona y/o departamento responsable	• Dirección • Comisión de igualdad • Agente de Igualdad
Recursos	• Humanos • Materiales • Económicos
Indicadores de Seguimiento	• Protocolo de anti acoso realizado y difundido • Nº y tipos de mecanismos de comunicación utilizados

EJE 6: Comunicación

	Proyectar una imagen interna y externa igualitaria
Objetivo	Asegurar una imagen organizacional de igualdad proyectando una imagen igualitaria interna y externa.
Medidas	**1.** Realizar una presentación interna sobre la puesta en marcha del Plan de Igualdad, contenido y objetivos a cumplir dirigida a trabajadores/as, voluntariado y Junta Directiva. **2.** Difundir externamente el compromiso de la entidad por la igualdad mediante la implantación de su Plan de Igualdad. **3.** Participación en actos y eventos de difusión pública de buenas prácticas en la aplicación de la igualdad. **4.** Difundir y publicitar externamente el Plan de Igualdad incorporándolo íntegramente o bien un extracto del mismo en la página web de la entidad. **5.** Utilizar las redes sociales de ICONG (Facebook, Twitter,...) para dar difusión interna y externa al Plan de Igualdad y los avances que alcanza la entidad con su puesta en marcha.
Persona y/o departamento responsable	• Dirección • Comisión de Igualdad • Agente de Igualdad
Recursos	• Humanos • Materiales • Económicos

Indicadores de Seguimiento	• Presentación del Plan de Igualdad realizada. • Nº de personas que asisten a presentación del Plan de Igualdad. • Nº y tipo de mecanismos de difusión externa utilizados. • Nº y tipo de actos y eventos sobre igualdad en los que participa ICONG.

Eje 7: Prevención de riesgos laborales

	Formalizar un procedimiento de detección de riesgos específicos de las mujeres en materia de salud laboral
Objetivo	Aplicar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales de la entidad garantizando la protección en la salud de las mujeres trabajadoras.
Medidas	**1.** Realizar una evaluación de riesgos de todos los puestos de trabajo que tenga en cuenta la existencia de riesgos que afectan en mayor medida a las trabajadoras o que les afectan de forma diferente que a los trabajadores **2.** Establecer medidas para reducir o eliminar los riesgos, estas medidas deben contemplar el enfoque de género. **3.** Elaborar y poner en marcha un protocolo de prevención de riesgos para mujeres embarazadas.
Persona y/o departamento responsable	• Comisión de Igualdad • Agente de Igualdad
Recursos	• Humanos • Materiales • Económicos

Indicadores de Seguimiento de la acción	• Evaluación de riesgos realizada • Nº y tipo de medidas implantadas • Protocolo de prevención elaborado y puesto en marcha

Eje 8: Voluntariado

	Incorporar medidas de igualdad que faciliten la aplicación de la perspectiva de género en las funciones de las personas voluntarias
Objetivo	Dotar a las personas voluntarias de la entidad de herramientas para el desarrollo de sus funciones aplicando el enfoque de género.
Medidas	**1.** Puesta en marcha de una formación sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que dote de herramientas al voluntariado sobre el desarrollo de sus funciones con perspectiva de género. **2.** Poner a disposición de las personas voluntarias materiales y guías al respecto de la aplicación sobre la igualdad de género como factor de calidad. **3.** A la finalización de la vigencia del Plan de Igualdad, realizar un encuentro de trabajadores/as con las personas voluntarias de ICONG y otros agentes internos y externos de la entidad para hacer una valoración de la aplicación de la igualdad en la gestión de la entidad, en el desarrollo de funciones, en las actividades realizadas,...
Persona y/o departamento responsable	• Comisión de Igualdad • Agente de Igualdad

Recursos	• Humanos • Materiales • Económicos
Indicadores de Seguimiento	• Curso sobre igualdad de oportunidades para las personas voluntarias impartido. • Nº de personas voluntarias formadas en igualdad de oportunidades. • Valoración de la satisfacción del voluntariado con la formación y la aplicación en sus funciones. • Nº de materiales disponibles/nº de materiales consultados. • Encuentro realizado • Nº de personas que asisten al encuentro (desagregado por sexo y cargo) • Temas tratados en el encuentro • Informe final de resultados del encuentro

Eje 9: Definir una serie de indicadores para realizar el seguimiento de la incorporación de la Igualdad de Oportunidades en la empresa

	Evaluación de las medidas del plan de igualdad
Objetivo	Evaluar y medir el grado de eficacia de las medidas que conforman el plan de igualdad.
	1. Establecer una serie de indicadores, con una temporalización en su medición, que permitan hacer el seguimiento de la integración de la igualdad, indicadores de medidas incorporadas en la gestión de recursos humanos, (formación, promoción, selección,...), así como indicadores de

Medidas	todos aquellos aspectos que permitan realizar un seguimiento del avance de ICONG hacia la equidad de género. **2.** Realización del seguimiento de las acciones que incorporan las medidas que conforman el plan de igualdad. **3.** Evaluación del desarrollo del plan de igualdad y los resultados alcanzados con el fin de corregir posibles errores de ejecución o en el logro de los objetivos.
Persona y/o departamento responsable	• Comisión de Igualdad • Agente de Igualdad
Recursos	• Humanos • Materiales • Económicos
Indicadores de Seguimiento	• Nº de fichas de seguimiento cumplimentadas • Nº de objetivos alcanzados • Nº de modificaciones realizadas • Tipo de modificaciones

VIII. CALENDARIO

Eje 1: Cultura organizacional																	
Nº	Medida	2016				2017				2018				2019			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
1	Información a agentes internos y externos de la entidad (voluntariado, Junta Directiva, clientela, etc). de la puesta en marcha del Plan de Igualdad, su finalidad y objetivos, así como las medidas que incorpora.																
2	Designación de una persona de entre las que conforman la Comisión de Igualdad como "agente de igualdad".																
3	Difusión e información a agentes internos y externos de la entidad del nombramiento de la persona "agente de igualdad"																
4	Incorporación en presentaciones e informaciones internas y externas sobre el compromiso por la igualdad de ICONG mediante la implementación del Plan de Igualdad																

Eje 2: Selección y contratación																	
Nº	Medida	2016				2017				2018				2019			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
1	Establecer un procedimiento de selección que incorpore la perspectiva de género estandarizando todos los documentos a utilizar como fichas de ofertas, guiones de entrevistas.																
2	Las personas que intervienen en los procesos de selección de personal serán formados en materia de igualdad de oportunidades.																
3	En futuras ofertas de empleo se incorporará la sensibilización o formacion en igualdad de oportunidades como requisito deseable que se tendrá en cuenta a la hora de seleccionar al candidato/a idóneo.																

icong

Eje 3: Formación																	
Nº	Medida	2016				2017				2018				2019			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
1	Realización de un análisis y diagnóstico de necesidades formativas de la plantilla para adaptar el Plan de Formación de ICONG a las necesidades de trabajadoras/es y de la entidad.																
2	Diseño e implementación de un Plan de Formación Anual cuya metodología contemple: diagnóstico de necesidades formativas de trabajadoras/es, procedimiento para el diseño anual y evaluación de eficacia del plan.																
3	Incorporación en el plan formativo anual de un curso sobre igualdad de oportunidades aplicado a ámbitos de gestión de la entidad, estableciendo cada año el curso más idóneo según necesidades anuales de la entidad y de trabajadoras y trabajadores.																
4	Hacer extensible la formación sobre igualdad de oportunidades a agentes internos de la entidad (Junta Directiva y voluntariado).																

Eje 4: Equilibrio de la vida profesional y personal																	
Nº	Medida	2016				2017				2018				2019			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
1	Realización de un estudio de necesidades de conciliación que prevea necesidades futuras en esta materia con el fin de poder poner en marcha medidas realistas respuesta a estas necesidades. El estudio se llevará a cabo mediante el uso de cuestionarios.																
2	Ampliación de las medidas de conciliación existentes mediante la puesta en marcha de medidas negociadas entre la dirección de la entidad y la comisión de igualdad.																
3	Establecimiento de un protocolo de solicitud y uso de las medidas de conciliación existentes y de las nuevas que se implanten.																

Eje 5: Prevención y atención del acoso por razón de sexo y sexual																	
Nº	Medida	2016				2017				2018				2019			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
1	Elaboración de un protocolo en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral.																
2	El protocolo se difundirá utilizando los mecanismos de comunicación interna de los que la entidad dispone (correo electrónico, reuniones, presentaciones) y que considere más adecuados para darlo a conocer a trabajadoras/es, voluntariado y Junta Directiva.																

icong

Eje 6: Comunicación																
Nº	Medida	2016				2017				2018				2019			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
1	Realizar una presentación interna sobre la puesta en marcha del Plan de Igualdad, contenido y objetivos a cumplir dirigida a trabajadores/as, voluntariado y Junta Directiva.																
2	Difundir externamente el compromiso de la entidad por la igualdad mediante la implantación de su Plan de Igualdad.																
3	Participación en actos y eventos de difusión pública de buenas prácticas en la aplicación de la igualdad.																
4	Difundir y publicitar externamente el Plan de Igualdad incorporándolo íntegramente o bien un extracto del mismo en la página web de la entidad.																
5	Utilizar las redes sociales de ICONG (Facebook, Twitter,...) para dar difusión interna y externa al Plan de Igualdad y los avances que alcanza la entidad con su puesta en marcha.																

Eje 7: Prevención de riesgos laborales																	
Nº	Medida	2016				2017				2018				2019			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
1	Realizar una evaluación de riesgos de todos los puestos de trabajo que tenga en cuenta la existencia de riesgos que afectan en mayor medida a las trabajadoras o que les afectan de forma diferente que a los trabajadores.																
2	Establecer medidas para reducir o eliminar los riesgos, estas medidas deben contemplar el enfoque de género.																
3	Elaborar y poner en marcha un protocolo de prevención de riesgos para mujeres embarazadas.																

Eje 8: Voluntariado																	
Nº	Medida	2016				2017				2018				2019			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
1	Puesta en marcha de una formación sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que dote de herramientas al voluntariado sobre el desarrollo de sus funciones con perspectiva de género.																
2	Poner a disposición de las personas voluntarias materiales y guías al respecto de la aplicación sobre la igualdad de género como factor de calidad.																
3	A la finalización de la vigencia del Plan de Igualdad, realizar un encuentro de trabajadores/as con las personas voluntarias de ICONG y otros agentes internos y externos de la entidad para hacer una valoración de la aplicación de la igualdad en la gestión de la entidad, en el desarrollo de funciones, en las actividades realizadas,...																

Eje 9: Definir una serie de indicadores para realizar el seguimiento de la incorporación de la Igualdad de Oportunidades en la Empresa																	
Nº	Medida	2016				2017				2018				2019			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
1	Establecer una serie de indicadores, con una temporalización en su medición, que permitan hacer el seguimiento de la integración de la igualdad.																
2	Realización del seguimiento de las acciones que incorporan las medidas que conforman el plan de igualdad.																
3	Evaluación del desarrollo del plan de igualdad y los resultados alcanzados con el fin de corregir posibles errores de ejecución o en el logro de los objetivos.																

IX. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

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 ICONG.

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

- **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 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 empleados/as en caso de producirse, a fin de analizarlas y proponer soluciones.

  - Asimismo, detentará las funciones previstas en el Reglamento adjunto.

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

  El seguimiento y evaluación a realizar medirá como mínimo:

  - El conocimiento de las medidas y acciones implantadas: el grado de conocimiento permitirá evaluar la calidad de la comunicación tanto de los contenidos como de los canales informativos.

- La utilización de las medidas y acciones implantadas: permitirá evaluar si las medidas han sido acordes a las necesidades de ICONG y en caso de un escaso uso de ellas, detectar si están existiendo obstáculos que dificultan su utilización.

- La satisfacción de empleados/as con las medidas y acciones implantadas: permitirá saber si las medidas están correctamente planteadas y son la respuesta necesaria a las necesidades de empleados/as.

Seguimiento: La información recogida se plasmará en informes anuales que se incluirán en la memoria anual de la entidad. Los informes harán referencia a la situación actual de ICONG 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 ICONG en la aplicación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en su gestión.

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

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

Como muestra de conformidad a cuanto antecede, firman el presente documento en Madrid, a 2 de diciembre de 2015.

Fdo. Fabiola Gómez Rodríguez

Fdo. Ana Santa Mata