

# PLAN DE IGUALDAD 2021-2024



Instituto para la  
calidad de las ONG

SUBVENCIONA 0,7% IRPF:



Comunidad  
de Madrid

ASISTENCIA TÉCNICA



# Índice

---

I. Introducción.....	2
II. Partes que conciertan el plan de igualdad (Comisión de Igualdad o Comisión negociadora) .....	6
III. Ámbito personal, territorial y temporal .....	8
IV. Principales resultados del diagnóstico .....	9
V. Ejes de actuación.....	14
VI. Objetivos del plan de igualdad .....	14
VII. Medidas de actuación .....	18
EJE 1: Proceso de selección y contratación .....	18
EJE 2: Clasificación profesional .....	22
EJE 3: Formación.....	23
EJE 4: Promoción profesional .....	27
EJE 5: Condiciones de trabajo, incluida la autoría salarial entre mujeres y hombres .....	29
EJE 6: Retribuciones.....	31
EJE 7: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.....	33
EJE 8: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.....	37
EJE 9: Lenguaje y comunicación no sexista .....	40
EJE 10: Cultura organizacional y compromiso con la igualdad.....	45
EJE 11: Salud laboral desde la perspectiva de género.....	49
VIII. Medios y recursos para la implementación, seguimiento y evaluación.....	51
VIII. Calendario.....	53
IX. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica .....	65
X. Responsables del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.....	66
XI. Procedimiento para la modificación del Plan de Igualdad.....	66

# I. Introducción

El Instituto para la calidad de las ONG, ICONG, es una asociación fundada en octubre del año 2008. ICONG carece de afán de lucro y es el resultado de la voluntad de trabajar, conjuntamente, en ámbito de la calidad.

## MISIÓN

La Asociación, Instituto para la calidad de las ONG (ICONG) tiene por objeto difundir y fomentar la cultura y la incorporación de sistemas de calidad en las ONG de Acción Social.

## VALORES

Valores orientados hacia las **personas**:

- El respeto por la **dignidad** humana y la **defensa de los derechos**.
- La solidaridad, la **igualdad** y la **no discriminación** entre las personas de la organización y entre estas y los usuarios de los servicios.

Valores centrados en la **Organización**:

- La orientación a la clientela, entendida como calidad, o la gestión de toda la organización a medida de las necesidades y las expectativas de sus destinatarios/as finales.
- La participación de todas las personas, ya sean voluntarios/as, profesionales o clientela.
- La descentralización de la toma de decisiones y la corresponsabilidad y el compromiso de todas las personas implicadas de la organización.
- La profesionalidad, el trabajo bien hecho, con la aplicación de los criterios técnicos y científicos más avanzados, y una estricta ética profesional.
- La gestión de la globalidad de la misión de la organización.
- El respeto a la autonomía de las entidades que la integran.

### Valores orientados a la **Sociedad**:

- La transparencia en la gestión de los recursos y la demostración de su eficiencia.
- La responsabilidad social y el compromiso permanente hacia la misma.

### FINES

- Realizar acciones de sensibilización y comunicación en relación con el significado, y la utilización del paradigma de la calidad.
- Promover e impartir formación para cualificar a todos los agentes intervinientes en el saber, el saber hacer y en el saber estar, en un contexto de calidad.
- Proporcionar apoyo técnico a las entidades en sus propios procesos de cambio y mejora orientados a la calidad.
- Reconocer los avances de las entidades en sus procesos de calidad.
- Certificar la Norma ONG Calidad.

### PRINCIPALES 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 y orientación sobre calidad para las mismas.
- 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 del 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 para:
  - Acercar la cultura de la Calidad a todas las ONG interesadas en la gestión de la calidad.
  - Capacitar a las personas clave de las organizaciones, con responsabilidades en alguna fase de la implantación del sistema, y dotarles de contenidos y herramientas adecuadas para la implantación y sostenibilidad de Sistemas de Gestión de la Calidad.
  - Capacitar a profesionales para realizar tareas de consultoría y auditoría dirigidas al desarrollo de la calidad en las ONG de Acción Social.
- Convocar premios para reconocer y galardonar las mejores experiencias.
- Desarrollar el proceso para obtener la certificación de la Norma ONG con Calidad por ENAC y constituirse, una vez conseguida esta, en organismo certificador de la misma.
- Promover acciones de investigación, desarrollo e innovación (I+D+I) en torno a cuestiones referidas a la calidad en el campo de las ONG de Acción Social.
- Cualesquiera otras que puedan contribuir al objeto social.

## II. Partes que conciertan el plan de igualdad (Comisión de Igualdad o Comisión negociadora)

ICONG a 6 de abril de 2020 firmó el Compromiso de la Dirección para el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, constituyendo el 30 de abril de 2020 una Comisión de Igualdad, conformada por 3 personas: 1 representante de la entidad y 2 representantes de la plantilla. El 66,66% de las personas que componen la Comisión son mujeres, mientras que el 33,33% son hombres. La Comisión podrá contar además con las personas asesoras necesarias, acreditándose siempre dicha presencia con anterioridad, teniendo voz y sin voto.

La Comisión de Igualdad tiene como **función principal** promocionar la Igualdad de Oportunidades estableciendo las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo, que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y que, además, posibilite la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

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

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

- Deliberar, aprobar y aplicar nuevas iniciativas, líneas de acción y propuestas de ejecución para un desarrollo más amplio del Plan de Igualdad.
- Atender y resolver consultas y reclamaciones formuladas por la plantilla, estableciendo canales de comunicación, para atender y resolver propuestas.

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

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

### III. **Ámbito personal, territorial y temporal**

El presente Plan de Igualdad se rige por la **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que en su artículo 45. 5. y por la modificación del **Real Decreto-ley 6/2019**, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, normativa en la que se establece que la elaboración e implantación de planes de igualdad para entidades de menos de 50 trabajadores/as es voluntaria, siendo este el caso de **ICONG**.

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

Aunque el domicilio de la entidad se establece en Madrid, su ámbito territorial de actuación es toda España.

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

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



## IV. Principales resultados del diagnóstico

A continuación se incluyen las principales conclusiones del diagnóstico. No obstante, se puede consultar el texto completo en el ANEXO I.

### Datos del personal



Considerando una presencia equilibrada de mujeres y de hombres cuando ambos grupos concentran entre el 40 y el 60% del total, se puede afirmar que la plantilla de ICONG está **totalmente feminizada** al estar compuesta únicamente por **dos trabajadoras**.

### Tipo de vinculación, relación laboral y contrato



Ambas trabajadoras tienen contrato indefinido a tiempo completo, estando contratadas directamente por la entidad, mostrando así estabilidad en el empleo en el equipo de ICONG.

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



Las dos trabajadoras realizan una jornada completa, de entre 36 y 40 horas semanales, con un horario de 9:00 a 17:00.

### Antigüedad



De nuevo, se observa estabilidad en el empleo ya que ambas trabajadoras tienen una antigüedad de entre 5 y 10 años en ICONG.

### Nivel de formación



Una trabajadora alcanza los estudios universitarios, mientras que otra trabajadora tiene estudios secundarios (FP, Bachillerato, etc.).

## Discapacidad y nacionalidad



El 100% de la plantilla tiene nacionalidad española y no presenta ninguna discapacidad reconocida.

## Selección y contratación



Entre los años 2015 y 2019, sólo se ha producido un alta y una baja correspondiente a un trabajador que se incorporó para sustituir a una trabajadora en excedencia por cuidado de hijos/as. Este trabajador se incorporó con un contrato temporal a tiempo completo como coordinador. La baja se produjo por finalización del contrato.

La entidad no dispone de un protocolo de selección, aunque sí que sigue un itinerario consolidado y publica la oferta de vacantes en diversos canales.

En los procesos de selección y contratación están involucrados tanto la Junta Directiva como el equipo técnico, siendo la presidencia y otros miembros delegados quienes toman la última decisión sobre las incorporaciones.

Como requisito deseable en las ofertas de empleo se incluye la formación en igualdad de oportunidades.

La entidad observa la feminización del equipo y, por tanto, no identifica barreras internas, externas o sectoriales para la incorporación de mujeres.

## Infrarrepresentación femenina y clasificación profesional



No hay infrarrepresentación femenina ya que la entidad está totalmente feminizada, al estar compuesta únicamente por dos trabajadoras.

El equipo está formado por una técnica, en el departamento de Administración, y una coordinadora, en el departamento de Coordinación.

No obstante, en los órganos de gobierno de la entidad hay una presencia mayoritaria de hombres.

Un 62,5% de las personas que componen la Junta Directiva son hombres, por lo que hay una leve masculinización, al ser hombres 5 de las 8 personas que componen la Junta Directiva.

En lo que respecta a la participación media en las asambleas generales, se identifica una presencia equilibrada, siendo de media 5 mujeres y 6 hombres.

## Formación



ICONG no cuenta con un Plan de Formación, aunque se quiere implementar contando con el diseño de contenidos por parte del equipo técnico.

Se tiene en cuenta las necesidades formativas detectadas a través del plan anual de trabajo, por autocandidaturas o por recomendación e indicación directa de un miembro del Grupo Avance.

Desde ICONG no se organiza formación, recibándose acciones formativas por parte de otras entidades.

La asistencia a los cursos externos puede ser fuera de los horarios laborales, dependiendo del horario en el que se imparte cada acción formativa. Hasta la fecha no se han ofrecido facilidades o compensaciones si los cursos se realizan fuera del horario laboral.

Se prioriza la formación en horario compatible con las responsabilidades profesionales y personales de las personas trabajadoras, dejando libertad a la hora de elegir la formación.

La plantilla ha recibido formación sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con anterioridad.

## Promoción profesional



ICONG no cuenta con una metodología estándar de evaluación de personal, ni existen planes de carrera.

No obstante, se realizan reuniones de seguimiento con el presidente y las reuniones del Grupo de Avance, así como con la Junta Directiva y la Asamblea, donde se evalúan los resultados del trabajo realizado por el equipo técnico.

En la entidad, debido al tamaño y estructura de la misma, no existen posibilidades de promoción. En el caso de que se pudieran producir promociones, la entidad refiere que no habría ninguna diferencia entre mujeres y hombres, ya que se primaría la experiencia y el conocimiento en el área. Tampoco se considera que las responsabilidades familiares pudieran influir en la promoción.

## Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial y retribuciones



Para decidir los aumentos salariales se tiene en cuenta la antigüedad del personal.

En el caso de que se pudiera producir un aumento de la plantilla y, con ello, un aumento de responsabilidades, se incorporaría el aumento salarial correspondiente.

ICONG no cuenta con incentivos o beneficios sociales.

Una trabajadora percibe entre 1.201 y 1.500€ mensuales y otra trabajadora entre 2.701 y 3.000€; correspondiendo estas franjas a los salarios con y sin complementos de ambas trabajadoras. Asimismo, una trabajadora percibe un plus de compensación, mientras que ambas trabajadoras obtienen un plus de antigüedad.

Al ser ICONG una entidad de menos de 50 personas trabajadoras no tiene la obligación de realizar una auditoría salarial.

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



ICONG cuenta con metodologías de trabajo como la flexibilidad horaria, teletrabajo y jornada coincidente con el horario escolar.

En el año 2019, una trabajadora disfrutó de una excedencia por cuidado de hijo/a, siendo sustituida por otro trabajador con contrato temporal, como se ha mencionado anteriormente.

Ambas trabajadoras son madres, conformando familias numerosas y con menores de edad, lo que se ha de tener en cuenta en la detección de necesidades de conciliación.

## Prevención del acoso sexual y por razón de sexo



ICONG no cuenta con un protocolo para la prevención y atención ante casos de acoso sexual o por razón de sexo.

Asimismo, señala que no se han detectado situaciones de acoso con anterioridad.

## Política Social



ICONG no conoce los incentivos, ayudas y/o bonificaciones que actualmente existen para la contratación de mujeres. Tampoco incluyen ningún programa de inserción, permanencia y/o promoción de colectivos especiales.

La entidad no tiene un programa de inserción dirigido a colectivos en riesgo de exclusión social, ni tampoco se ha implementado ninguna acción positiva.

## Riesgos laborales y salud laboral



ICONG cuenta con un protocolo de prevención de riesgos laborales general, realizándose la gestión y control de la prevención de riesgos laborales anualmente, asegurando el cumplimiento legislativo. Este protocolo tiene en cuenta a mujeres en situación de embarazo.

## Lenguaje y comunicación no sexista



La entidad refiere que no se han realizado campañas de comunicación o sensibilización con anterioridad. En referencia a la representación de la entidad, se ha intentado siempre garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Tras un análisis se observa la ausencia de imágenes sexistas, visibilizando a mujeres y hombres sin reproducir roles o estereotipos tradicionales de género. También se infiere que la entidad tiene interés en utilizar un lenguaje inclusivo, aunque se aconseja la revisión más exhaustiva de los mismos porque en ocasiones se utiliza el masculino genérico.

## Voluntariado



Debido al perfil experto y la procedencia profesional de las personas voluntarias, las y los voluntarios tienen una larga permanencia, con una media de entre 3 y 4 años, pudiéndose afirmar que se mantiene un alto porcentaje de personas voluntarias desde la constitución de ICONG, y las incorporaciones posteriores se mantienen, produciéndose escasas bajas.

A fecha de realización del diagnóstico, ICONG contaba con 35 personas voluntarias, de las cuales el 54,3% son hombres y el 45,7% mujeres. Por tanto, se observa un equilibrio entre mujeres y hombres en el equipo de voluntariado.

La asamblea presenta la mayor concentración de personas voluntarias, con el 31,3% de voluntarias y el 31,6% de voluntarios. Otra importante parte de las voluntarias participa a demanda de la entidad (25%). Ningún voluntario se encuentra en esta situación, presentando estos una mayor presencia en la Junta Directiva y en el CDTI en comparación con voluntarias.

Solo se observa una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la asamblea y en el CTE Certif.

## V. 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 **11 ejes** que componen el contenido de este plan.

Estos **ejes de actuación** son:



1	Proceso de selección y contratación
2	Clasificación profesional
3	Formación
4	Promoción profesional
5	Condiciones de trabajo, incluida la autoría salarial entre mujeres y hombres
6	Retribuciones
7	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
8	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
9	Lenguaje y comunicación no sexista
10	Cultura organizacional y compromiso con la igualdad
11	Salud laboral desde la perspectiva de género

## VI. Objetivos del plan de igualdad

### Objetivo General:

Integrar en **ICONG** la igualdad de oportunidades y no discriminación entre Mujeres y Hombres, aplicándola a todos sus ámbitos e incorporándola en su modelo de gestión.

### Objetivos Específicos:

- **Proceso de selección y contratación:**

**Objetivos:**

- Incorporar la perspectiva de género en los procesos de selección y contratación.
- Garantizar que los procesos de selección y contratación no reproduzcan sesgos de género, estableciendo mecanismos objetivos.
- Reducir la segregación vertical y horizontal, teniendo como objetivo una presencia equilibrada de hombres y mujeres (entre el 40-60% de ambos grupos).
- Reducir la temporalidad y la parcialidad de la jornada, teniendo en cuenta las diferencias y desigualdades que puedan existir entre las condiciones de trabajo de las trabajadoras y de los trabajadores.

- **Clasificación profesional**

**Objetivos:**

- Reducir la segregación vertical y horizontal en todos los niveles de la entidad, teniendo como objetivo una presencia equilibrada de hombres y mujeres (entre el 40-60% de ambos grupos).
- Establecer un sistema de clasificación y valoración profesional neutro, libre de sesgos de género.

- **Formación:**

**Objetivos:**

- Formar y concienciar en igualdad de género y no discriminación al 100% de la plantilla, incluyendo dirección y mandos intermedios.
- Obtener herramientas para incorporar la perspectiva de género en la gestión interna y externa de la entidad.
- Incorporar la perspectiva de género en la formación organizada desde la entidad.
- Facilitar el acceso de trabajadoras a puestos masculinizados y de trabajadores a puestos feminizados, teniendo como objetivo una presencia equilibrada de hombres y mujeres (entre el 40-60% de ambos grupos).

- Facilitar la participación en la formación de las personas con responsabilidades familiares y otras necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por ejemplo, con reducción de jornada.
- **Promoción profesional**
  - Objetivos:**
    - Revisar con perspectiva de género los procesos de promoción, determinando criterios objetivos y transparentes y desmontando sesgos inconscientes de género.
    - Incorporar la perspectiva de género en los procesos de evaluación del desempeño, teniendo en cuenta criterios objetivos y transparentes, que no reproduzcan sesgos inconscientes de género.
    - Reducir la segregación vertical, tratando de equilibrar la presencia de mujeres y de hombres en todos los niveles jerárquicos de la entidad (entre el 40-60% de ambos grupos).
    - Identificar, reducir y eliminar los principales obstáculos que se encuentran las trabajadoras para el acceso y para la selección en los procesos de promoción.
    - Identificar, reducir y eliminar las barreras que se encuentran las personas con responsabilidades familiares para el acceso y para la selección en los procesos de promoción.
- **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:**
  - Objetivos:**
    - Estudiar e implementar metodologías de trabajo y de distribución de la jornada que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
    - Promover la corresponsabilidad y evitar la perpetuación de roles en el trabajo de cuidados y doméstico.
    - Garantizar la desconexión digital.
    - Promocionar las medidas de conciliación en la normativa vigente, así como acordar mejoras sobre la misma, adaptándose a las necesidades de la plantilla.
- **Retribuciones:**
  - Objetivo:**
    - Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en la política salarial, estudiando y, en el caso de ser necesario, estableciendo medidas correctoras en la asignación de complementos salariales, extrasalariales, incentivos, beneficios sociales, etc., a través de criterios objetivos y neutros.



- En el caso de detectarse brechas salariales de género superiores o iguales al 25%, implementar medidas correctoras de acción positiva para reducir y eliminar tales brechas en todos los niveles de la entidad donde se identifiquen.
- **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:**  
**Objetivos:**
  - Garantizar la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en la entidad, formulando mecanismos de actuación adecuados.
  - Dar a conocer al 100% de la plantilla los mecanismos de actuación ante los casos de acoso sexual y por razón de sexo.
  - Garantizar la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas en los casos de acoso.
- **Lenguaje y comunicación no sexista:**  
**Objetivos:**
  - Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.
  - Dar a conocer el plan de igualdad de la entidad, interna (al 100% de la plantilla) y externamente.
  - Obtener herramientas y aplicar una comunicación inclusiva.
  - Concienciar a la plantilla y al voluntariado en materia de igualdad de género, así como en la no discriminación, prevención del acoso y ante la violencia de género.
- **Cultura organizacional y compromiso por la igualdad**  
**Objetivos:**
  - Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional.
  - Incorporar la perspectiva de género en los proyectos, servicios y productos que desarrolle la entidad, midiendo el impacto de género que pueden tener.
  - Fomentar la participación en el plan de igualdad de todos los agentes de la entidad (plantilla, órganos de gobierno y dirección, voluntariado, entidades colaboradoras, etc.).
- **Salud laboral desde la perspectiva de género**  
**Objetivos:**
  - Garantizar la seguridad y la salud laboral de las mujeres y de los hombres que trabajan en la entidad.
  - Analizar y atender las diferencias de género en la incidencia de accidentes y patologías relacionadas con el trabajo.

## VII. Medidas de actuación

### EJE 1: Proceso de selección y contratación

1.1.	Seguir incorporando como requisito “deseable” en las ofertas de empleo y de voluntariado la sensibilización o formación en igualdad de género.			
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional.</li> <li>• Incorporar la perspectiva de género en los proyectos, servicios y productos que desarrolle la entidad, midiendo el impacto de género que pueden tener.</li> </ul>			
Departamento/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva Coordinación			
Temporización	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
Año de implantación	X			
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>
Nivel de prioridad		X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de ofertas de empleo con los requisitos explicitados.</li> <li>• % de ofertas de voluntariado con los requisitos explicitados.</li> <li>• % de nuevas personas con formación en igualdad incorporadas, según año, sexo y relación con la entidad (trabajador/a, voluntario/a).</li> </ul>			
Recursos necesarios	Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.			

1.2.	Seguir favoreciendo, ante la posibilidad de nuevas contrataciones, la transformación de contratos temporales a contratos indefinidos y de jornada parcial a jornada completa o aumentando el número de horas en las jornadas parciales.			
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Evitar la temporalidad y la parcialidad de la jornada, teniendo en cuenta las diferencias y desigualdades que puedan existir entre las condiciones de trabajo de las trabajadoras y de los trabajadores.</li> </ul>			
Departamento/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva Coordinación			
Temporización	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
Año de implantación	X			
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>
Nivel de prioridad				X
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº y tipo de contratos convertidos, desagregado por sexo.</li> </ul>			
Recursos necesarios	<p>*Medida en función del presupuesto y necesidades de contratación de la entidad.</p> <p>Equipo responsable.</p>			

1.3.	Ante una igualdad de condiciones de idoneidad, priorizar el candidato o candidata del sexo menos representado en los procesos de selección y contratación, teniendo en cuenta la distribución de la plantilla por categoría profesional, departamento/área, nivel jerárquico y sexo.			
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reducir la segregación vertical y horizontal, teniendo como objetivo una presencia equilibrada de hombres y mujeres (entre el 40-60% de ambos grupos).</li> </ul>			
Departamento/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva Coordinación			
Temporización	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
Año de implantación	X			
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>
Nivel de prioridad				X
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de personas contratadas por sexo y departamento utilizando este criterio</li> <li>Distribución de la plantilla según clasificación profesional y sexo.</li> </ul>			
Recursos necesarios	<p>*Medida en función del presupuesto y necesidades de contratación de la entidad.</p> <p>Equipo responsable.</p>			

1.4	Elaborar un protocolo o procedimiento con la descripción de los procesos internos y externos de selección desde la perspectiva de género, estandarizando los documentos a utilizar como fichas de ofertas, guiones de entrevista, descripción del perfil, etc.			
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incorporar la perspectiva de género en los procesos de selección y contratación.</li> <li>Garantizar que los procesos de selección y contratación no reproduzcan sesgos de género, estableciendo mecanismos objetivos.</li> </ul>			
Departamento/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva Coordinación Comisión de Igualdad			
Temporización	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
Año de implantación		X		
Vigencia		X	X	X
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>
Nivel de prioridad		X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Protocolo o procedimiento redactado.</li> <li>Protocolo o procedimiento aprobado.</li> <li>Valoración del grado de aplicación del protocolo o procedimiento.</li> </ul>			
Recursos necesarios	Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.			

## EJE 2: Clasificación profesional

2.1	Aplicación de un sistema de valoración de los puestos de trabajo (SVPT) desde la perspectiva de género, aplicando factores de conocimiento y aptitudes, responsabilidad, esfuerzo y condiciones de trabajo que proporcione un valor a cada puesto.			
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Establecer un sistema de clasificación y valoración profesional neutro, libre de sesgos de género.</li> </ul>			
Departamento/s o persona/s responsable/s	Coordinación Administración Junta Directiva Comisión de Igualdad			
Temporización	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
Año de implantación		X		
Vigencia		X	X	X
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>
Nivel de prioridad			X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>SVPT con perspectiva de género elaborado y aplicado.</li> <li>Enumeración de los sesgos de género detectados.</li> <li>Revisión anual</li> </ul>			
Recursos necesarios	Materiales de ofimática. Ordenador y conexión a internet. Herramienta de valoración de puestos de trabajo. Equipo encargado.			

## EJE 3: Formación

3.1	Formar a todo el equipo, haciendo extensible la participación voluntaria de la Junta Directiva y del voluntariado de ICONG, en la incorporación de la perspectiva de género y del principio de igualdad y no discriminación en el tercer sector y en la gestión de proyectos sociales. Se establecerá, cada año, el curso más idóneo según las necesidades anuales de la entidad y de la plantilla.			
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formar y concienciar en igualdad de género y no discriminación al 100% de la plantilla, incluyendo dirección y mandos intermedios.</li> <li>Obtener herramientas para incorporar la perspectiva de género en la gestión interna y externa de la entidad</li> </ul>			
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad			
Temporización	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
Año implantación	X		X	
Vigencia	X		X	
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>
Nivel de prioridad			X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>% de personas formadas sobre el total de trabajadores/as, desagregado por sexo.</li> <li>% de personas de la Junta Directiva formadas, desagregado por sexo.</li> <li>% de personas del equipo de voluntariado formadas, desagregado por sexo.</li> <li>Nivel de satisfacción de la formación (Informe evaluación): <ul style="list-style-type: none"> <li>Valoración en puntuación media</li> <li>Valoraciones de aspectos a mejorar, aspectos positivos y propuestas de mejora.</li> </ul> </li> </ul>			
Recursos necesarios	Ordenador con conexión a internet. Presupuesto (en el caso de no ser gratuita)			

3.2	Adaptar toda la formación obligatoria a la jornada laboral y seguir priorizando que las formaciones voluntarias se hagan en horario compatible con las responsabilidades profesionales y personales de las personas trabajadoras, dejando libertad a la hora de elegir la formación.			
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Facilitar la participación en la formación de las personas con responsabilidades familiares y otras necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por ejemplo, con reducción de jornada.</li> </ul>			
Departamento/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva Equipo técnico			
Temporización	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
Año de implantación	X			
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>
Nivel de prioridad			X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº y % de formaciones que se realizan durante la jornada laboral, según obligatoriedad y voluntariedad de las mismas.</li> <li>Valoración anual de la facilidad o dificultad de conciliación entre la formación, las responsabilidades laborales y la vida personal y familiar; por parte de las personas que participan en la formación.</li> </ul>			
Recursos necesarios	Equipo responsable.			



3.3	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. El Plan de Formación incluirá el diagnóstico de necesidades detectadas, el procedimiento seguido en el diseño y la evaluación de la eficacia del plan.			
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Facilitar la participación en la formación de las personas con responsabilidades familiares y otras necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por ejemplo, con reducción de jornada.</li> <li>Sistematizar procesos mejorando la transparencia, la objetividad y la calidad.</li> </ul>			
Departamento/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva Equipo técnico			
Temporización	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
Año de implantación		X		
Vigencia		X	X	X
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>
Nivel de prioridad			X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plan anual de formación diseñado por año.</li> <li>Cuestionarios de necesidades formativas recogidos.</li> <li>Enumeración de las formaciones anuales que incluye el Plan, indicando el nº de horas, el formato (online o presencial) y el horario.</li> </ul>			
Recursos necesarios	Equipo responsable Cuestionarios para la detección de necesidades			

3.4	Crear un espacio digital de acceso común con materiales elaborados en actuaciones de concienciación, herramientas, manuales, bibliografía, etc. en materia de igualdad de género, disponible para el equipo técnico, el equipo de voluntariado y la Junta Directiva.			
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formar y concienciar en igualdad de género y no discriminación al 100% de la plantilla, incluyendo dirección y mandos intermedios.</li> <li>• Obtener herramientas para incorporar la perspectiva de género en la gestión interna y externa de la entidad</li> </ul>			
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad			
Temporización	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
Año de implantación	X			
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>
Nivel de prioridad			X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de materiales disponibles, según temática y tipo (manual, herramienta, campaña, vídeo, etc.)</li> </ul>			
Recursos necesarios	Ordenador con conexión a internet. Servidor o espacio digital común.			

## EJE 4: Promoción profesional

4.1	Ante las nuevas vacantes, dar prioridad al equipo de voluntariado, además de aplicar el criterio de igualdad de condiciones de idoneidad, seleccionar a la persona candidata del sexo infrarrepresentado en todos los niveles de la entidad.			
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reducir la segregación vertical y horizontal tratando de equilibrar la presencia de mujeres y de hombres en todos los niveles jerárquicos de la entidad (entre el 40-60% de ambos grupos).</li> </ul>			
Departamento/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva Coordinación			
Temporización	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
Año de implantación	X			
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>
Nivel de prioridad			X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>% de procesos de selección en los que se ha dado prioridad a personas voluntarias</li> </ul>			
Recursos necesarios	Canales de comunicación interna y externa habituales. Equipo responsable.			

4.2	Revisar desde la perspectiva de género redactando un sistema de evaluación del desempeño, elaborando y aprobando unas pautas o protocolo común.			
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisar con perspectiva de género los procesos de promoción, determinando criterios objetivos y transparentes y desmontando sesgos inconscientes de género.</li> <li>• Incorporar la perspectiva de género en los procesos de evaluación del desempeño, teniendo en cuenta criterios objetivos y transparentes, que no reproduzcan sesgos inconscientes de género.</li> </ul>			
Departamento/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva Comisión de Igualdad			
Temporización	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
Año de implantación		X		
Vigencia		X	X	X
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>
Nivel de prioridad			X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Protocolo o pautas aprobadas por parte de la Comisión de Igualdad</li> <li>• Seguimiento de la incorporación de las pautas o del protocolo en la evaluación del desempeño: herramientas utilizadas y valoración cualitativa del nuevo sistema.</li> </ul>			
Recursos necesarios	Manuales para incorporar la perspectiva de género en el sistema de evaluación del desempeño. Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.			

## EJE 5: Condiciones de trabajo, incluida la autoría salarial entre mujeres y hombres

5.1	Desarrollar un plan o protocolo formal que recoja las condiciones del teletrabajo, estableciendo objetivos, canales de comunicación, pautas para la persona que desarrolle esta metodología de trabajo, herramientas de control, recursos materiales necesarios, seguridad y PRL, supervisión, consejos, etc. adaptándose a la normativa vigente.			
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adaptación al Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.</li> <li>• Estudiar e implementar metodologías de trabajo y de distribución de la jornada que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</li> <li>• Garantizar la desconexión digital.</li> </ul>			
Departamento/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva Comisión de Igualdad			
Temporización	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
Año de implantación	X			
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>
Nivel de prioridad				X
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aprobación del protocolo o plan</li> <li>• Difusión del protocolo o plan</li> <li>• Valoración de la utilidad del protocolo o plan</li> <li>• Nº de personas trabajadoras con metodología de trabajo a distancia</li> </ul>			
Recursos necesarios	Manuales para el establecimiento del teletrabajo. Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.			

<b>5.2</b>	<b>Establecer pautas de desconexión digital para favorecer la conciliación y corresponsabilidad de la plantilla.</b>			
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Garantizar la desconexión digital.</li> </ul>			
Departamento/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva Comisión de Igualdad			
Temporización	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
Año de implantación		X		
Vigencia		X	X	X
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>
Nivel de prioridad			X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pautas de desconexión digital redactadas y aprobadas.</li> <li>Nº y % de personas de la plantilla y dirección que reciben las pautas.</li> <li>Valoración cualitativa anual del uso de las pautas de desconexión.</li> </ul>			
Recursos necesarios	Manuales para el establecimiento de pautas de desconexión digital. Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.			

## EJE 6: Retribuciones

6.1	Elaboración de un registro salarial, actualizando los datos anualmente, incluyendo los cálculos estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la entidad, teniendo en cuenta las retribuciones con y sin complementos y percepciones extrasalariales, planteando acciones correctoras si se identifican diferencias salariales. Será de libre consulta para la Comisión de Igualdad, siguiendo el principio de transparencia salarial, presentando los datos en diferencias porcentuales entre mujeres y hombres, evitando así la identificación de cualquier persona trabajadora.			
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en la política salarial, estudiando y, en el caso de ser necesario, estableciendo medidas correctoras en la asignación de complementos salariales, extrasalariales, incentivos, beneficios sociales, etc., a través de criterios objetivos y neutros.</li> <li>En el caso de detectarse brechas salariales de género superiores o iguales al 25%, implementar medidas correctoras de acción positiva para reducir y eliminar tales brechas en todos los niveles de la entidad donde se identifiquen.</li> <li>Adaptación al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.</li> </ul>			
Departamento/s o persona/s responsable/s	Administración Comisión de Igualdad			
Temporización	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
Año implantación		X		
Vigencia		X	X	X
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>
Nivel de prioridad	X			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaboración y actualización anual del registro salarial</li> <li>Detección de desigualdades</li> <li>Acciones correctoras implementadas.</li> <li>Impacto de las acciones implementadas</li> </ul>			

Recursos necesarios	Herramienta para el registro salarial Ordenador con acceso a internet y Excel. Equipo responsable.
Observaciones	Esta medida sólo se llevará a cabo en el caso de incorporarse hombres en la plantilla de ICONG.



## EJE 7: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

7.1 Desarrollar un plan o protocolo formal que recoja las condiciones para la aplicación de la flexibilidad horaria y estudiar la aplicación de un banco de horas.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estudiar e implementar metodologías de trabajo y de distribución de la jornada que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</li> <li>Promocionar las medidas de conciliación en la normativa vigente, así como acordar mejoras sobre la misma, adaptándose a las necesidades de la plantilla.</li> </ul>			
Departamento/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva Comisión de Igualdad			
Temporización	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
Año implantación		X		
Vigencia		X	X	X
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>
Nivel prioridad				X
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aprobación del protocolo o plan</li> <li>Difusión del protocolo o plan</li> <li>Valoración de la utilidad del protocolo o plan</li> <li>Medidas de flexibilidad horaria aprobadas</li> <li>Nº de personas trabajadoras que hacen uso de la flexibilidad horaria</li> </ul>			
Recursos necesarios	Manuales para el establecimiento de la flexibilidad horaria y el banco de horas. Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.			

7.2	En las reuniones y otros espacios de toma de decisiones, establecer pautas que favorezcan la gestión efectiva del tiempo y no dificulten la conciliación (establecer una duración máxima, buscar horarios compatibles, redactar un orden del día, convocar con antelación, etc.).			
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promocionar las medidas de conciliación en la normativa vigente, así como acordar mejoras sobre la misma, adaptándose a las necesidades de la plantilla.</li> <li>Estudiar e implementar metodologías de trabajo y de distribución de la jornada que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</li> </ul>			
Departamento/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva Comisión de Igualdad			
Temporización	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
Año de implantación		X		
Vigencia		X	X	X
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>
Nivel prioridad		X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pautas de gestión del tiempo en reuniones redactadas y aprobadas.</li> <li>Nº y % de personas de la plantilla y dirección que reciben las pautas.</li> <li>Incluir en las actas de reuniones una casilla en la que se indique si se han cumplido las pautas. Hacer un seguimiento del cumplimiento anualmente (Nº y % de reuniones en las que se han cumplido).</li> <li>Valoración cualitativa anual del uso de las pautas de gestión del tiempo en reuniones.</li> </ul>			
Recursos necesarios	Manuales para el establecimiento de pautas para la gestión del tiempo en reuniones. Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.			

7.3	Realizar una reunión bianual de trabajo para hablar de las necesidades y/o posibles mejoras en relación con la conciliación en la entidad, recogiendo propuestas de nuevas medidas realistas y realizables según las características de la organización y las necesidades de la plantilla. El estudio se llevará a cabo mediante el uso de cuestionarios.			
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promocionar las medidas de conciliación en la normativa vigente, así como acordar mejoras sobre la misma, adaptándose a las necesidades de la plantilla.</li> <li>• Estudiar e implementar metodologías de trabajo y de distribución de la jornada que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</li> </ul>			
Departamento/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva Equipo técnico Comisión de Igualdad			
Temporización	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
Año implantación	X		X	
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>
Nivel de prioridad				X
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acta que recoja las conclusiones y propuestas recogidas y aprobadas redactada tras las reuniones.</li> <li>• Nº y distribución porcentual de participantes en las reuniones, desagregado por sexo.</li> <li>• Nº y tipo de propuestas que se acuerdan implantar y % del total de las manifestadas en el acta.</li> <li>• Valoración cualitativa de las medidas adoptadas.</li> </ul>			
Recursos necesarios	<p>Cuestionario de detección de necesidades.</p> <p>Manuales y ejemplos de buenas prácticas de medidas de conciliación en las organizaciones laborales y otras entidades del tercer sector.</p> <p>Formato presencial: espacio y mobiliario para la realización de reuniones.</p> <p>Formato online: aplicación que permita reuniones por videollamada múltiple.</p> <p>Ordenador con acceso a internet.</p> <p>Equipo responsable.</p>			

7.4	Establecimiento de un protocolo de solicitud y uso de las medidas de conciliación existentes y de las nuevas que se implanten, estableciendo plazos, fichas de solicitud, registro...			
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promocionar las medidas de conciliación en la normativa vigente, así como acordar mejoras sobre la misma, adaptándose a las necesidades de la plantilla.</li> </ul>			
Departamento/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva Comisión de Igualdad			
Temporización	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
Año de implantación		X		
Vigencia		X	X	X
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>
Nivel de prioridad		X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Enumeración de herramientas elaboradas</li> <li>Protocolo o procedimiento elaborado y aprobado</li> <li>Canal de comunicación a través del cual se va a informar sobre el procedimiento y las herramientas disponibles.</li> </ul>			
Recursos necesarios	Manuales y ejemplos de buenas prácticas de medidas de conciliación en las organizaciones laborales y otras entidades del tercer sector. Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.			

## EJE 8: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

8.1	Elaboración y difusión a la plantilla de un protocolo en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo, teniendo como referencia la normativa vigente así como el convenio colectivo al que se adscribe ICONG.			
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Garantizar la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en la entidad, formulando mecanismos de actuación adecuados.</li> <li>Garantizar la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas en los casos de acoso.</li> </ul>			
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad Junta Directiva			
Temporización	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
Año implantación			X	
Vigencia			X	X
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>
Nivel de prioridad		X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Protocolo aprobado por la Comisión de Igualdad.</li> <li>Nº de casos de acoso sexual y/o por razón de sexo que se detectan, según tipo de acoso.</li> <li>% del equipo de voluntariado que ha sido informado del protocolo.</li> <li>% de la plantilla que ha sido informada del protocolo.</li> <li>% de la Junta Directiva que ha sido informada del protocolo.</li> <li>Valoración cualitativa de la resolución de los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo detectados siguiendo el protocolo aprobado.</li> </ul>			
Recursos necesarios	Manual para la elaboración de protocolos de acoso sexual y/o por razón de sexo. Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.			

8.2	Nombrar y formar a una persona o a un equipo responsable del protocolo, encargada de recibir quejas y sugerencias e intervenir ante posibles casos.			
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Garantizar la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en la entidad, formulando mecanismos de actuación adecuados.</li> <li>Garantizar la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas en los casos de acoso.</li> </ul>			
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad Junta Directiva			
Temporización	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
Año de implantación			X	
Vigencia			X	X
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>
Nivel de prioridad		X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Acta aprobada de la Comisión de Igualdad donde se nombra a la persona o equipo responsable.</li> <li>Nº de personas que recibe formación sobre prevención y atención del acoso.</li> <li>Valoración de la formación.</li> </ul>			
Recursos necesarios	Manual para la elaboración de protocolos de acoso sexual y/o por razón de sexo. Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.			

8.3	Informar sobre prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo, con ejemplos de diferentes situaciones que se puedan producir e incluyendo los pasos a seguir en caso de sufrir o detectar una situación dentro de la entidad, difundiendo el protocolo aprobado por ICONG en esta materia.			
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dar a conocer al 100% de la plantilla los mecanismos de actuación ante los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo.</li> <li>• Concienciar al equipo y a la Dirección en materia de prevención y atención ante situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.</li> </ul>			
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad			
Temporización	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
Año de implantación			X	
Vigencia			X	X
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>
Nivel de prioridad		X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N° de comunicaciones realizada.</li> <li>• Difusión del protocolo realizada.</li> <li>• N° y % de personas a las que se ha enviado la información del equipo técnico.</li> <li>• N° y % de personas a las que se ha enviado la información de la Junta Directiva.</li> </ul>			
Recursos necesarios	<p>Documento del protocolo aprobado.</p> <p>Canales de comunicación habituales de la entidad.</p> <p>Ordenador con acceso a internet.</p> <p>Equipo responsable.</p>			

## EJE 9: Lenguaje y comunicación no sexista

9.1	Seguir cuidando, revisando un uso del lenguaje inclusivo en todos los documentos internos de la entidad que se generen, nuevas ofertas en procesos de selección, contratación y promoción y en las comunicaciones externas y de la página web			
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Obtener herramientas y aplicar una comunicación inclusiva.</li> <li>• Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.</li> </ul>			
Departamento/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva Equipo técnico			
Temporización	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
Año de implantación	X			
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>
Nivel de prioridad			X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisión semestral de la documentación generada, identificando la utilización del lenguaje inclusivo.</li> </ul>			
Recursos necesarios	Ordenador con acceso a internet. Manual para la comunicación inclusiva. Equipo responsable.			



9.2	<p>Poner a disposición de todos los agentes internos y externos de la entidad el plan de igualdad:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Publicar el Plan de Igualdad en la página web de la entidad.</li> <li>- informar semestralmente de los avances realizados.</li> <li>- Incluir referencias al Plan de Igualdad en el Protocolo de Bienvenida para el voluntariado.</li> <li>- Durante una asamblea o un espacio en el que se encuentren todos los agentes involucrados en ICONG, presentar internamente la puesta en marcha del II Plan de Igualdad, describiendo los contenidos y los objetivos marcados.</li> </ul>			
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fomentar la participación en el plan de igualdad de todos los agentes de la entidad (plantilla, órganos de gobierno y dirección, voluntariado, entidades colaboradoras, etc.).</li> <li>• Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional.</li> <li>• Dar a conocer el plan de igualdad de la entidad, interna (al 100% de la plantilla) y externamente.</li> <li>• Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.</li> </ul>			
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad			
Temporización	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
Año implantación	X			
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>
Nivel de prioridad				X
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enumeración de los canales de comunicación a través de los cuales acceder al plan de igualdad de ICONG, incluyendo Redes Sociales.</li> <li>• Plan de Igualdad publicado en la página web (link)</li> <li>• Nº de comunicaciones de los avances del Plan de Igualdad de ICONG realizadas.</li> </ul>			

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N° de personas voluntarias que se incorporan y reciben el Protocolo de Bienvenida con referencias al Plan de Igualdad.</li> <li>• Presentación en reunión o asamblea del II Plan de Igualdad (Sí/No)</li> <li>• N° de participantes en la reunión/asamblea según sexo.</li> </ul>
Recursos necesarios	<p>Canales de comunicación interna y externa habituales.</p> <p>Ordenador con acceso a internet.</p> <p>Servidor o espacio virtual de acceso común.</p> <p>Equipo responsable.</p>

<b>9.3</b>	<b>Incluir anualmente referencias de los avances del Plan de Igualdad en la memoria final de la entidad.</b>			
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dar a conocer el plan de igualdad de la entidad, interna (al 100% de la plantilla) y externamente.</li> <li>• Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.</li> </ul>			
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad			
Temporización	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
Año de implantación		X		
Vigencia		X	X	X
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>
Nivel de prioridad		X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inclusión de un apartado relativo al Plan de Igualdad en las memorias de actividad de ICONG desde el 2021 al 2024.</li> </ul>			
Recursos necesarios	<p>Ordenador con acceso a internet. Servidor o espacio virtual de acceso común. Equipo responsable.</p>			

9.4	Contribuir a la visibilización de referentes femeninos y de las contribuciones que las mujeres han hecho en la sociedad y en el tercer sector; así como crear y colaborar con campañas de promoción de la igualdad y de prevención de la discriminación y la violencia de género.			
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.</li> <li>Concienciar a la plantilla y al voluntariado en materia de igualdad de género, así como en la no discriminación, prevención del acoso y ante la violencia de género.</li> </ul>			
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad			
Temporización	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
Año de implantación	X			
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>
Nivel de prioridad			X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº de campañas realizadas</li> <li>Nº de campañas en las que se han colaborado</li> <li>Descripción de los contenidos y los temas tratados en las campañas u otras actuaciones realizadas.</li> </ul>			
Recursos necesarios	<p>Ordenador con acceso a internet.</p> <p>Redes Sociales.</p> <p>Programas de diseño y maquetación.</p> <p>Equipo responsable.</p>			

## EJE 10: Cultura organizacional y compromiso con la igualdad

10.1	<p>Establecer colaboraciones con otras entidades, colectivos o instituciones que trabajen por la igualdad entre mujeres y hombres para el desarrollo de actuaciones y campañas.</p> <p>Asimismo, participar en actos y eventos de difusión pública de buenas prácticas en la aplicación del principio de igualdad.</p>			
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional.</li> <li>• Incorporar la perspectiva de género en los proyectos, servicios y productos que desarrolle la entidad, midiendo el impacto de género que pueden tener.</li> <li>• Concienciar a la plantilla y al voluntariado en materia de igualdad de género, así como en la no discriminación, prevención del acoso y ante la violencia de género.</li> </ul>			
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad Junta Directiva			
Temporización	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
Año implantación		X		
Vigencia		X	X	X
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>
Nivel prioridad			X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Listado de entidades, colectivos o instituciones con los que se colabora</li> <li>• Enumeración y clasificación de actuaciones o campañas llevadas a cabo</li> <li>• Enumeración y clasificación de actos y eventos en los que se participa.</li> <li>• Impacto de estas actuaciones o campañas</li> </ul>			
Recursos necesarios	<p>Base de datos con entidades colaboradoras.</p> <p>Materiales para la realización de campañas.</p> <p>Ordenador con acceso a internet.</p> <p>Equipo responsable.</p>			

10.2	Seguir revisando desde la perspectiva de género y medir el impacto de género de todos los proyectos desarrollados desde la entidad o que se vayan a iniciar, incluso aquellos llevados a cabo por o para el voluntariado. Tener en cuenta los indicadores desagregados según sexo de todos los proyectos.			
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional.</li> <li>• Incorporar la perspectiva de género en los proyectos, servicios y productos que desarrolle la entidad, midiendo el impacto de género que pueden tener.</li> <li>• Concienciar a la plantilla y al voluntariado en materia de igualdad de género, así como en la no discriminación, prevención del acoso y ante la violencia de género.</li> </ul>			
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad Equipo técnico			
Temporización	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
Año de implantación	X		X	
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>
Nivel prioridad				X
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enumeración de servicios, actividades y proyectos revisados.</li> <li>• Listado de cambios incluidos.</li> <li>• Informes de impacto de género de los proyectos</li> </ul>			
Recursos necesarios	Manuales para la incorporación de la perspectiva de género en proyectos sociales. Manuales para medir el impacto de género en proyectos sociales. Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.			

10.3	Crear un espacio para la generación de herramientas para la transversalización de género y la reflexión, pudiendo abrirse a todas las personas que participen o colaboren con la entidad.			
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional.</li> <li>• Incorporar la perspectiva de género en los proyectos, servicios y productos que desarrolle la entidad, midiendo el impacto de género que pueden tener.</li> <li>• Concienciar a la plantilla y al voluntariado en materia de igualdad de género, así como en la no discriminación, prevención del acoso y ante la violencia de género.</li> <li>• Fomentar la participación en el plan de igualdad de todos los agentes de la entidad (plantilla, órganos de gobierno y dirección, voluntariado, entidades colaboradoras, etc.).</li> </ul>			
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad Coordinación			
Temporización	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
Año implantación	X		X	
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>
Nivel prioridad				X
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N° de reuniones realizadas.</li> <li>• N° de personas que participan, según sexo y relación con la entidad.</li> <li>• Relación de conclusiones, propuestas y actuaciones desarrolladas desde el espacio.</li> </ul>			
Recursos necesarios	<p>Manuales para la incorporación de la perspectiva de género en proyectos sociales.</p> <p>Manuales medición del impacto de género en proyectos sociales.</p> <p>Formato presencial: espacio para mantener reuniones.</p> <p>Formato online: aplicación que permita reuniones por videollamada múltiple.</p> <p>Ordenador con acceso a internet.</p> <p>Equipo responsable.</p>			

10.4	Mantener la figura de “agente de igualdad” y seguir difundiendo e informando a agentes internos y externos de la entidad de quién ocupa este cargo, sus funciones y cómo contactar con esta figura.			
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional.</li> <li>• Incorporar la perspectiva de género en los proyectos, servicios y productos que desarrolle la entidad, midiendo el impacto de género que pueden tener.</li> <li>• Concienciar a la plantilla y al voluntariado en materia de igualdad de género, así como en la no discriminación, prevención del acoso y ante la violencia de género.</li> <li>• Fomentar la participación en el plan de igualdad de todos los agentes de la entidad (plantilla, órganos de gobierno y dirección, voluntariado, entidades colaboradoras, etc.).</li> </ul>			
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Igualdad			
Temporización	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
Año implantación	X			
Vigencia	X	X	X	X
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>
Nivel de prioridad			X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de comunicaciones realizadas</li> <li>• Enumeración de los canales utilizados</li> <li>• Nº y contenido de las consultas recibidas por parte del o de la agente de igualdad</li> <li>• Acta de la Comisión de Igualdad para renombrar o mantener al agente de igualdad.</li> </ul>			
Recursos necesarios	<p>Canales de comunicación interna y externa habituales.</p> <p>Equipo responsable.</p>			



## EJE 11: Salud laboral desde la perspectiva de género

11.1	Seguir realizando una revisión con perspectiva de género en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, teniendo en cuenta las características ergonómicas o situaciones específicas de las trabajadoras, la siniestralidad laboral y las enfermedades profesionales en los diferentes puestos existentes; incluyendo las modificaciones necesarias y haciendo difusión de las mismas.			
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Garantizar la seguridad y la salud laboral de las mujeres y de los hombres que trabajan en la entidad.</li> <li>Analizar y atender las diferencias de género en la incidencia de accidentes y patologías relacionadas con el trabajo</li> </ul>			
Departamento/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva			
Temporización	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
Año de implantación			X	
Vigencia			X	X
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>
Nivel de prioridad			X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revisión del Plan de PRL.</li> <li>Enumeración de los cambios incluidos.</li> <li>Nº y % de personas que reciben el Plan de PRL actualizado sobre el total de la plantilla.</li> </ul>			
Recursos necesarios	<p>Plan de PRL.</p> <p>Equipo responsable de PRL.</p> <p>Manuales y herramientas para la incorporación de la perspectiva de género en la PRL y salud laboral en el trabajo.</p> <p>Presupuesto en el caso de externalizarse.</p>			

11.2	Elaborar y poner en marcha un protocolo de prevención de riesgos para mujeres embarazadas.			
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Garantizar la seguridad y la salud laboral de las mujeres y de los hombres que trabajan en la entidad.</li> <li>• Analizar y atender las diferencias de género en la incidencia de accidentes y patologías relacionadas con el trabajo</li> </ul>			
Departamento/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva			
Temporización	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
Año de implantación			X	
Vigencia			X	X
Priorización	<b>Baja</b>	<b>Medio-baja</b>	<b>Medio-alta</b>	<b>Alta</b>
Nivel de prioridad			X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboración del protocolo.</li> <li>• Aprobación del protocolo.</li> <li>• Difusión del protocolo: enumeración de los canales utilizados.</li> <li>• % de la plantilla informada.</li> </ul>			
Recursos necesarios	<p>Equipo responsable de PRL.</p> <p>Manuales y herramientas para la incorporación de la perspectiva de género en la PRL y salud laboral en el trabajo.</p> <p>Presupuesto en el caso de externalizarse.</p>			

## VIII. Medios y recursos para la implementación, seguimiento y evaluación

### Materiales y digitales

- Ordenador con acceso a internet
- Microsoft Word y Excel
- Programas de diseño y maquetación
- Materiales de ofimática
- Canales de comunicación interna y externa habituales, incluyendo RRSS
- Servidor o espacio virtual de acceso común
- Herramienta de valoración de puestos de trabajo
- Espacio y mobiliario para la realización de reuniones
- Aplicación que permita reuniones por videollamada múltiple
- Manuales para incorporar la perspectiva de género en el sistema de evaluación del desempeño
- Manuales para el establecimiento del teletrabajo
- Manuales para el establecimiento de pautas de desconexión digital
- Herramienta para el registro salarial
- Manuales para el establecimiento de la flexibilidad horaria y el banco de horas
- Manuales para el establecimiento de pautas para la gestión del tiempo en reuniones
- Manuales y ejemplos de buenas prácticas de medidas de conciliación en las organizaciones laborales y otras entidades del tercer sector
- Manual para la elaboración de protocolos de acoso sexual y/o por razón de sexo
- Manual para la comunicación inclusiva
- Manuales para la incorporación de la perspectiva de género en proyectos sociales

- Manuales para medir el impacto de género en proyectos sociales
- Manuales y herramientas para la incorporación de la perspectiva de género en la PRL y salud laboral en el trabajo

## Humanos

- Equipo técnico
- Comisión de Igualdad
- Coordinación
- Junta Directiva

## VIII. Calendario

Nº	Medida	2021				2022				2023				2024			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
Eje 1: proceso de selección y contratación	1.1	Seguir incorporando como requisito “deseable” en las ofertas de empleo y de voluntariado la sensibilización o formación en igualdad de género.															
	1.2	Seguir favoreciendo, ante la posibilidad de nuevas contrataciones, la transformación de contratos temporales a contratos indefinidos y de jornada parcial a jornada completa o aumentando el número de horas en las jornadas parciales.															
	1.3	Ante una igualdad de condiciones de idoneidad, priorizar el candidato o candidata del sexo menos representado en los procesos de selección y contratación, teniendo en cuenta la distribución de la plantilla por categoría profesional, departamento/área, nivel jerárquico y sexo.															

Nº	Medida	2021				2022				2023				2024			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
	1.4																
Eje 2: clasificación profesional	2.1																
Eje 3: formación	3.1																

Nº	Medida	2021				2022				2023				2024			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
	3.2	Adaptar toda la formación obligatoria a la jornada laboral y seguir priorizando que las formaciones voluntarias se hagan en horario compatible con las responsabilidades profesionales y personales de las personas trabajadoras, dejando libertad a la hora de elegir la formación.															
	3.3	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. El Plan de Formación incluirá el diagnóstico de necesidades detectadas, el procedimiento seguido en el diseño y la evaluación de la eficacia del plan.															
	3.4	Crear un espacio digital de acceso común con materiales elaborados en actuaciones de concienciación, herramientas, manuales, bibliografía, etc. en materia de igualdad de género, disponible para el equipo técnico, el equipo de voluntariado y la Junta Directiva.															

Nº	Medida	2021				2022				2023				2024			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
Eje 4: promoción profesional	4.1	Ante las nuevas vacantes, dar prioridad al equipo de voluntariado, además de aplicar el criterio de igualdad de condiciones de idoneidad, seleccionar a la persona candidata del sexo infrarrepresentado en todos los niveles de la entidad.															
	4.2	Revisar desde la perspectiva de género redactando un sistema de evaluación del desempeño, elaborando y aprobando unas pautas o protocolo común.															
Eje 5: condiciones de trabajo	5.1	Desarrollar un plan o protocolo formal que recoja las condiciones del teletrabajo, estableciendo objetivos, canales de comunicación, pautas para la persona que desarrolle esta metodología de trabajo, herramientas de control, recursos materiales necesarios, seguridad y PRL, supervisión, consejos, etc. adaptándose a la normativa vigente.															
	5.2	Establecer pautas de desconexión digital para favorecer la conciliación y corresponsabilidad de la plantilla.															



Nº	Medida	2021				2022				2023				2024			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
<b>Eje 6: retribuciones</b>	6.1	Elaboración de un registro salarial, actualizando los datos anualmente, incluyendo los cálculos estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la entidad, teniendo en cuenta las retribuciones con y sin complementos y percepciones extrasalariales, planteando acciones correctoras si se identifican diferencias salariales. Será de libre consulta para la Comisión de Igualdad, siguiendo el principio de transparencia salarial, presentando los datos en diferencias porcentuales entre mujeres y hombres, evitando así la identificación de cualquier persona trabajadora.															
<b>EJE 7: Ejercicio</b>	7.1	Desarrollar un plan o protocolo formal que recoja las condiciones para la aplicación de la flexibilidad horaria y estudiar la aplicación de un banco de horas.															

Nº	Medida	2021				2022				2023				2024			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
	7.2	En las reuniones y otros espacios de toma de decisiones, establecer pautas que favorezcan la gestión efectiva del tiempo y no dificulten la conciliación (establecer una duración máxima, buscar horarios compatibles, redactar un orden del día, convocar con antelación, etc.).															
	7.3	Realizar una reunión bianual de trabajo para hablar de las necesidades y/o posibles mejoras en relación con la conciliación en la entidad, recogiendo propuestas de nuevas medidas realistas y realizables según las características de la organización y las necesidades de la plantilla. El estudio se llevará a cabo mediante el uso de cuestionarios.															
	7.4	Establecimiento de un protocolo de solicitud y uso de las medidas de conciliación existentes y de las nuevas que se implanten, estableciendo plazos, fichas de solicitud, registro...															

Nº	Medida	2021				2022				2023				2024			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
Eje 8: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	8.1	Elaboración y difusión a la plantilla de un protocolo en materia de acoso sexual y/o por razón de sexo, teniendo como referencia la normativa vigente así como el convenio colectivo al que se adscribe ICONG.															
	8.2	Nombrar y formar a una persona o a un equipo responsable del protocolo, encargada de recibir quejas y sugerencias e intervenir ante posibles casos.															
	8.3	Informar sobre prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo, con ejemplos de diferentes situaciones que se puedan producir e incluyendo los pasos a seguir en caso de sufrir o detectar una situación dentro de la entidad, difundiendo el protocolo aprobado por ICONG en esta materia.															

Nº	Medida	2021				2022				2023				2024			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
Eje 9: lenguaje y comunicación no sexista	9.1	Seguir cuidando, revisando un uso del lenguaje inclusivo en todos los documentos internos de la entidad que se generen, nuevas ofertas en procesos de selección, contratación y promoción y en las comunicaciones externas y de la página web															
	9.2	<p>Poner a disposición de todos los agentes internos y externos de la entidad el plan de igualdad:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Publicar el Plan de Igualdad en la página web de la entidad.</li> <li>- informar semestralmente de los avances realizados.</li> <li>- Incluir referencias al Plan de Igualdad en el Protocolo de Bienvenida para el voluntariado.</li> <li>- Durante una asamblea o un espacio en el que se encuentren todos los agentes involucrados en ICONG, presentar internamente la puesta en marcha del II Plan de Igualdad, describiendo los contenidos y los objetivos marcados.</li> </ul>															

Nº	Medida	2021				2022				2023				2024			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
	9.3	Incluir anualmente referencias de los avances del Plan de Igualdad en la memoria final de la entidad.															
	9.4	Contribuir a la visibilización de referentes femeninos y de las contribuciones que las mujeres han hecho en la sociedad y en el tercer sector; así como crear y colaborar con campañas de promoción de la igualdad y de prevención de la discriminación y la violencia de género.															
EJE 10: Cultura organizacional y	10.1	Establecer colaboraciones con otras entidades, colectivos o instituciones que trabajen por la igualdad entre mujeres y hombres para el desarrollo de actuaciones y campañas. Asimismo, participar en actos y eventos de difusión pública de buenas prácticas en la aplicación del principio de igualdad.															

Nº	Medida	2021				2022				2023				2024			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
	10.2																
	10.3																
	10.4																

Nº	Medida	2021				2022				2023				2024			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
EJE 11: Salud laboral desde la perspectiva de género	11.1	Seguir realizando una revisión con perspectiva de género en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, teniendo en cuenta las características ergonómicas o situaciones específicas de las trabajadoras, la siniestralidad laboral y las enfermedades profesionales en los diferentes puestos existentes; incluyendo las modificaciones necesarias y haciendo difusión de las mismas.															
	11.2	Elaborar y poner en marcha un protocolo de prevención de riesgos para mujeres embarazadas.															
SEGUIMIENTO O DEL PLAN	Seguimiento del plan																

Nº	Medida	2021				2022				2023				2024				
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	
EVALUACIÓN DEL PLAN	Evaluación intermedia																	
	Evaluación final																	



## IX. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica

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

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

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

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

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

- **Seguimiento:**

La información recogida se plasmará en informes trimestrales. 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 durante dos momentos del plan:

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

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.

- **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 la entidad 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.

## **X. Responsables del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad**

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

- **Funciones de la Comisión de seguimiento:**

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

## **XI. Procedimiento para la modificación del Plan de Igualdad**

El seguimiento y la evaluación permitirá cumplir los siguientes objetivos:

- Describir los procesos de implementación de las acciones y medidas propuestas.
- Conocer en profundidad la implicación de las diversas áreas a nivel transversal, así como el impacto del Plan de Igualdad.

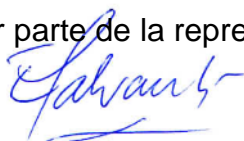
- Exponer las razones, si fuera el caso, que dificultaron o impidieron el cumplimiento de medidas.
- Proponer ideas de mejora para las actuaciones propuestas, planificadas y desarrolladas y reflexionar sobre la continuidad de las acciones.
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades.
- Medir el impacto social de género de las medidas implementadas en la empresa.
- Establecer el grado de cumplimiento del I Plan de Igualdad, teniendo un análisis claro de la documentación recogida: diagnóstico de género, fichas de análisis de acciones, informes de seguimiento, memorias de actividades, etc.

Por tanto, este documento es dinámico y flexible, al ser progresivo y estar sometido a los posibles cambios, nuevas necesidades obstáculos u oportunidades que se vayan presentando a lo largo de los cuatro años de vigencia del plan.

Todos los cambios que se realicen en las medidas recogidas en este plan (descripción de la medida, recursos, personas responsables, temporización, priorización, etc.) y en los sistemas de seguimiento y evaluación serán negociados en las reuniones de la Comisión de Igualdad, indicando en las actas los cambios acordados y aquellos que se aprueben realizar sin haber obtenido un acuerdo entre la representación de la entidad y la de las personas trabajadoras; recogiendo asimismo la justificación de estas modificaciones. Como se ha recogido anteriormente, en el caso de discrepancia sobre el cumplimiento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el plan se recurrirá a los correspondientes sistemas de solución de conflictos laborales.

Como muestra de conformidad a cuanto antecede, firman el presente documento en Madrid a 23 de diciembre de 2020.

Por parte de la representación de la entidad:



Por parte de la representación de las personas trabajadoras:



icong  
Instituto para la calidad de las ONG