



# **PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

## **2021/2025**



**Proyecto subvencionado por la Consejería de  
Políticas Sociales y Familia**

**ASISTENCIA TÉCNICA:**



## INDICE

<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>3</b>
<b>II. COMISIÓN DE IGUALDAD .....</b>	<b>4</b>
<b>III. VIGENCIA .....</b>	<b>5</b>
<b>IV. PRINCIPALES RESULTADOS DE DIAGNÓSTICO QUE SUSTENTAN EL PLAN DE IGUALDAD .....</b>	<b>5</b>
<b>V. EJES DE ACTUACIÓN.....</b>	<b>9</b>
<b>VI. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD .....</b>	<b>10</b>
<b>VII. EJES DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS.....</b>	<b>11</b>
EJE 1: Cultura organizacional .....	11
EJE 2: Gestión del talento.....	12
EJE 3: Formación .....	13
EJE 4: Equilibrio de la vida profesional y personal .....	14
EJE 5: Prevención y atención del acoso sexual en el trabajo .....	15
EJE 6: Comunicación.....	16
<b>VIII. CALENDARIO.....</b>	<b>17</b>
<b>IX. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....</b>	<b>23</b>

## I. INTRODUCCIÓN

**Solidarios para el desarrollo** nació hace más de 30 años en la Facultad de Ciencias de la Información de la Universidad Complutense de Madrid, donde un grupo de alumnado universitario y el profesor José Carlos García Fajardo iniciaron el seminario 'Solidaridad' y comenzaron su acción voluntaria colaborando en diferentes proyectos en Madrid. Posteriormente surgieron iniciativas similares en universidades de Sevilla, Granada, Murcia y otras.

Son personas voluntarias comprometidas con quienes sufren la exclusión social, la discriminación y la soledad (personas sin hogar, personas mayores y menores, internos de centros penitenciarios, personas con discapacidad, problemas de salud mental y hospitalizada). Por medio de la acción social, la comunicación y la incidencia, busca romper prejuicios para transformar nuestro entorno. Además de acompañar a las personas que sufren exclusión, tienen como objetivo buscar las causas y ofrecer propuestas alternativas.

**MISIÓN:** Luchar contra la exclusión social, contra sus causas y sus consecuencias, a través del voluntariado y el fomento de una ciudadanía activa, acompañando a las personas que la sufren.

**VISIÓN:** SOLIDARIOS lucha contra la exclusión desde el voluntariado y la concienciación social. Entendemos que para ello es necesario revisar el modelo social que la causa junto con las personas que la sufren. Aspiramos a una sociedad inclusiva, democrática y participativa y diversa. Promovemos el fortalecimiento de las redes sociales de apoyo y el empoderamiento de las personas, fomentando la igualdad de derechos y oportunidades.

### **VALORES:**

- Voluntariado no asistencial, participativo y crítico. El compromiso es su rasgo esencial.
- Reconocimiento de que el verdadero protagonista es la persona excluida.
- Formación del voluntariado, continua y de calidad, paralela a la acción voluntaria.
- Vinculación a la Universidad, como origen y como marca de identidad.
- Sin vinculación religiosa ni partidista
- Cooperación inter-institucional, trabajo en red y alianzas.
- Justicia social con enfoque de derechos.

- Participación de la base social y de las personas excluidas.
- Vocación de mejora, excelencia e innovación.
- Voluntariado incluyente para cualquier persona

La sede de Solidarios para el desarrollo se encuentra en Madrid, situada en la calle Donoso Cortés, 65.

## II. COMISIÓN DE IGUALDAD

**Solidarios para el desarrollo** a 9 de octubre de 2019 firmó el Compromiso de la Dirección para el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, constituyendo también el 30 de octubre de 2019 una **Comisión de Igualdad** paritaria, conformada por **seis** personas: un representante de la entidad y cinco representantes de la propia plantilla. A lo largo del trabajo de revisión del presente plan, se quedó la Comisión de Igualdad en **cinco** personas: un representante de la entidad y cuatro representantes de la plantilla.

La Comisión de Igualdad tiene como **función principal** trabajar en todos los campos necesarios para conseguir una verdadera igualdad de trato y oportunidades dentro de **Solidarios para el desarrollo**, el cumplimiento de este objetivo requiere el cumplimiento de las siguientes funciones:

- Realizar un seguimiento de posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas, para velar por la aplicación del principio de igualdad.
- Establecer una metodología y unas fases para la elaboración del Plan de Igualdad (compromiso, diagnóstico, estructura del plan, definición de medidas, ejecución, seguimiento y evaluación).
- Análisis de los datos facilitados por la entidad para efectuar el diagnóstico previo de la posición de mujeres y hombres en la entidad, en las siguientes áreas de intervención: acceso al empleo; clasificación profesional; formación; promoción; retribución (incluidas las variables); jornadas y distribución del tiempo de trabajo, acoso sexual y por razón de sexo; conciliación de la vida laboral, familiar y personal; discriminación por embarazo y maternidad.
- Acordar el diagnóstico de situación y las medidas que han de desarrollarse para corregir las situaciones de discriminación o desigualdad detectadas, así como establecer una planificación, las personas responsables, los indicadores y los plazos para la evaluación.
- Efectuar la evaluación, seguimiento y control de la aplicación de las medidas recogidas en el Plan de Igualdad.

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

### III. VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad se rige por la **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que en su artículo 45. 5. 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, donde establece que la elaboración e implantación de planes de igualdad para entidades de menos de 50 trabajadores/as será voluntaria. Siendo el caso de **Solidarios para el desarrollo**.

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

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

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

**Datos de personal:** Solidarios por el Desarrollo es una entidad con una composición paritaria, formada por 8 trabajadoras y 7 trabajadores.

- **Tipo de contrato:** En Solidarios para el desarrollo la modalidad de contratación mayoritaria es la de indefinido a tiempo completo con un 66,67% de la plantilla. Desagregando los datos por sexo, se observa que el 75% de las trabajadoras y el 57,14% de los trabajadores tienen un contrato indefinido, por lo que los trabajadores presentan mayor temporalidad en los contratos.
- **Antigüedad:** En cuanto a las trabajadoras, un 62,50% presenta una antigüedad de entre 1 a 3 años, le sigue un 25% en la franja entre 3 y 5 años y el 12,5% restante cuenta con una antigüedad de entre 10 y 20 años. Con respecto a los trabajadores, un 42,86% se sitúa en la franja de antigüedad de entre 10 y 20 años, seguida del 28,57% con menos de 6 meses. Las franjas restantes de 1 a 3 años, así como de 5 a 10 representan el 14,29% de trabajadores.

- **Tiempo de trabajo:** En Solidarios para el desarrollo el 75% de las trabajadoras tiene una jornada a tiempo completo, frente al 85,71% de los trabajadores. El 25% de las trabajadoras tiene una jornada laboral de 26 a 30 horas y el 14,29% de los trabajadores realiza una jornada de 16 a 20 horas semanales.
- **Estudios:** El 100% de la plantilla de Solidarios para el desarrollo tiene estudios universitarios.
- **Nivel jerárquico:** en Solidarios para el desarrollo existen 4 niveles jerárquicos, siendo estos, según nivel de responsabilidad: Dirección (compuesta por un hombre), Responsable de Programa (2 trabajadoras y 3 trabajadores), Responsable de Delegación (3 trabajadoras) y Técnico/a (3 trabajadoras y 3 trabajadores).
- **Departamentos:** en Solidarios para el desarrollo existen 4 departamentos, además de la Dirección: Comunicación, Proyectos y Voluntariado. Un 75% de trabajadoras se encuentran en el Departamento de Voluntariado, frente al 71,43% en el caso de los trabajadores. En cuanto al Departamento de Comunicación, realizan su actividad el 12,5% de las trabajadoras y ningún trabajador. El Departamento de Proyectos está compuesto por una trabajadora (12,5% sobre el total de trabajadoras) y un trabajador (14,29%, sobre el total de trabajadores).
- **Categorías Profesionales:** Según la categoría profesional, se observa que la categoría 0 sólo corresponde a un trabajador (14,29% sobre el total de trabajadores). En cuanto a la categoría 1, pertenecen a esta un total de 6 trabajadoras (75%) y 5 trabajadores (71,43%). Por último, en la categoría 3 se encuentran 2 trabajadoras (25%) y un trabajador (14,23%).

### Selección:

Los factores determinantes para la selección y contratación de nuevo personal son las necesidades de la producción y la sustitución.

En cuanto a las características generales que busca la entidad en las/os candidatas/os son:

- La experiencia en las funciones a realizar en el área de trabajo.
- El conocimiento del sector y del entorno social del proyecto.

### Formación:

Solidarios para el desarrollo no cuenta con un plan de formación para la plantilla. A través de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE), el equipo técnico de la entidad tiene la posibilidad de cursar

formaciones bonificadas contando con la aprobación de la Dirección. En los últimos años, varias personas pidieron formaciones bonificadas y las realizaron.

Para el voluntariado, se cuenta con un plan de formación que se prepara cada año por parte de las personas responsables de programas y de delegaciones, acorde a las peticiones de formación realizadas por el voluntariado en la evaluación anual.

Estas formaciones tienen carácter voluntario tanto para el personal laboral de la entidad como para el voluntariado, salvo por los cursos iniciales por los que tienen que pasar todas las personas voluntarias que empiecen a colaborar con Solidarios.

Determinadas formaciones pueden impartirse fuera del horario laboral para facilitar el acceso a las mismas, quedando a la elección del personal laboral matricularse o no en éstos. La formación al voluntariado se imparte fuera del horario laboral para favorecer su participación. En el caso de que la formación sea fuera del horario laboral, la entidad no ofrece facilidades o compensaciones si los cursos se ofrecen fuera del horario laboral.

En el caso de tratarse de formaciones externas, la entidad posibilita la conciliación del horario laboral para todo trabajador o trabajadora que desee realizarla.

No se ha impartido formación sobre Igualdad de Oportunidades.

### **Promoción:**

Solidarios para el desarrollo no cuenta con una metodología estándar de evaluación de personal o planes de carrera, ni una metodología o protocolo para la promoción. Cuando existe alguna vacante, se comunica de manera interpersonal entre la plantilla.

La entidad informa que no observan dificultades para la promoción de las mujeres en la entidad, las dificultades las encuentran para la organización en general debido al pequeño tamaño de la misma y la dependencia de subvenciones.

Los requisitos a tener en cuenta a la hora de promocionar al personal son la valía, el mérito, la capacidad y la motivación.

### **Política salarial:**

En Solidarios para el desarrollo los criterios utilizados para decidir los aumentos salariales dependen de las posibilidades financieras de la entidad para poder asumirlos. Se dispone de otros beneficios de tipo salario emocional (facilidades para la conciliación, teletrabajo, ...).

Respecto a las percepciones salariales, el 75% de la plantilla femenina se encuentra en la franja salarial entre 1.801 y 2.100€, el restante 25% se encuentra en la franja salarial de entre 901 y 1.200 €. Por otra parte, más de la mitad de la plantilla masculina, un 57,14%, se sitúa en la franja entre 1.801 y 2.100€, se encuentra un idéntico 14,29% de trabajadores en la franja salarial de entre 901 y 1.200€ y la de entre 1.201 y 1.500€. La banda salarial de entre 2.701 y 3.000€ se encuentra un 14,29% de los trabajadores y ninguna trabajadora.

### **Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación:**

Solidarios para el desarrollo dispone de las siguientes medidas para conciliar: Jornadas reducidas, flexibilidad horaria y Teletrabajo.

### **Comunicación:**

Solidarios para el desarrollo cuenta con los siguientes mecanismos de comunicación: reuniones, presentaciones a la plantilla, correo electrónico y comunicación interpersonal en las oficinas o vía telefónica. La entidad no utiliza imágenes sexistas en sus comunicaciones, pero sí hace uso de lenguaje no inclusivo, fundamentalmente por el uso del masculino genérico.

Queda por incluir la perspectiva de género en los proyectos y programas. La entidad refiere que el motivo es la falta de competencias del personal para hacer análisis de género y planes de transversalización de género sistematizados.

### **Política social:**

Solidarios para el desarrollo conoce las bonificaciones en la contratación a mujeres y varias trabajadoras han sido contratadas en estas condiciones. Tres de ellas han tenido bonificaciones en el coste de la Seguridad Social por pasar su contrato a indefinido y dos han percibido una ayuda de la Comunidad de Madrid por su contratación.

### **Prevención del acoso sexual:**

Solidarios para el desarrollo no cuenta con un "protocolo para la prevención y el tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo" dirigido a todas las personas que conforman la entidad.

### **Riesgos laborales y salud laboral:**



Solidarios para el desarrollo cuenta con una empresa externa para el protocolo de prevención de riesgos laborales. La entidad comunica que pretende actualizarlo y mejorarlo.

## V. EJES DE ACTUACIÓN

El principio de igualdad de las empleadas y empleados de **Solidarios para el desarrollo** ordena y articula el contenido del Plan de Igualdad a lo largo de **6 ejes** que componen el contenido de este plan.

Estos **ejes de actuación** son:



## VI. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

### Objetivo General:

Integrar en **Solidarios para el desarrollo** 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:** Visibilizar e integrar el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

#### 2. Gestión del talento:

**Objetivo:** Introducir la perspectiva de género en los procesos de selección, contratación y promoción.

#### 3. Formación:

**Objetivo:** Elaborar un Plan de formación que incluya formaciones en igualdad de oportunidades.

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

**Objetivo:** Visibilizar el compromiso de la entidad con la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

#### 5. Prevención del acoso sexual en el trabajo:

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

#### 6. Comunicación:

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

## VII. EJES DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS

### EJE 1: Cultura organizacional

<b>ACCIÓN</b>	Difusión del compromiso por la igualdad de la entidad.
<b>OBJETIVOS</b>	Visibilizar e integrar el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
<b>1.1</b>	Incorporar la perspectiva de género en la misión, visión y valores de Solidarios para el desarrollo.	- Dirección	Humanos	Incorporado en los documentos: misión, visión y valores.
<b>1.2</b>	Poner a disposición de todas las personas de la entidad el plan de igualdad.	- Área de Comunicación	Humanos	- Plan de igualdad enviado. - Nº de personas a quien se les ha enviado del 100% de trabajadoras y trabajadores.
<b>1.3</b>	Incorporación en la documentación, tanto interna como externa, del compromiso de Solidarios para el desarrollo con la igualdad.	- Área de Comunicación	Humanos	Compromiso por la igualdad incorporado en difusiones y documentación oficial de la entidad.
<b>1.4</b>	Incluir anualmente referencias de los avances del Plan de Igualdad en la memoria final de la entidad.	- Comisión de Igualdad - Área de Comunicación	Humanos	- Informe de seguimiento realizado - Referencias incluidas en la memoria
<b>1.5</b>	Revisión, desde la perspectiva de género, de todos los proyectos de atención de Solidarios para el desarrollo.	- Equipo técnico (Apoyo: Comisión de Igualdad)	Humanos Económicos	- Enumeración de servicios, actividades y programas revisados. - Listado de cambios necesarios.

## EJE 2: Gestión del talento

<b>ACCIÓN</b>	Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en los procesos de gestión de personal de Solidarios para el desarrollo.
<b>OBJETIVO</b>	Introducir la perspectiva de género en los procesos de selección, contratación y promoción.

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
2.1	Asegurar la total objetividad en los procesos de selección, contratación y promoción, revisando con perspectiva de género los procedimientos, protocolos y documentación utilizada en estos procesos.	- Director - Responsables de delegación - Validación: Comisión de Igualdad	Humanos	- Procedimiento de selección revisado. - Nº y tipo de modificaciones realizadas.
2.2	Incluir nuevos procedimientos como: descripción de puestos de trabajo (denominación, funciones, ...) proceso de evaluación de desempeño, planes de carrera, etc.	- Director - Junta Directiva - Validación: Comisión de Igualdad	Humanos Económicos	- Nº y tipo de protocolos diseñados. - Nº y tipo de protocolos utilizados.
2.3	Incorporar como requisito "deseable" en las ofertas de empleo la sensibilización o formación en igualdad de oportunidades.	- Junta Directiva - Dirección	Humanos	- % de ofertas de empleo con los requisitos explicitados. - % de nuevas personas con formación en igualdad incorporadas, según año y sexo.
2.4	Formación de las personas que intervienen en los procesos de selección, contratación y promoción de personal en materia de incorporación de la perspectiva de género en la gestión de personas.	- Comisión de Igualdad	Humanos Económicos	- Formación realizada. - Nº y distribución porcentual de participantes, según sexo. - Nivel de satisfacción de la formación (Informe evaluación).
2.5	Empleo de canales de selección que posibiliten que las convocatorias lleguen por igual a hombres y mujeres	- Director - Comisión de Igualdad	Humanos	- Nº y tipo de canales utilizados.

### EJE 3: Formación

<b>ACCIÓN</b>	Favorecer el desarrollo profesional de trabajadoras/es.
<b>OBJETIVO</b>	Elaborar un Plan de formación que incluya formaciones en igualdad de oportunidades.

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
<b>3.1</b>	Conocer las necesidades formativas planteadas por las trabajadoras y trabajadores.	- Delphine y José Luis	Humanos	- Cuestionarios de necesidades formativas recogidos.
<b>3.2</b>	Formar en igualdad de oportunidades, transversalización de género, prevención de la violencia de género y corresponsabilidad a toda la plantilla, reservando plazas formativas para personas voluntarias.	- Comisión de Igualdad - Dirección	Humanos Económicos	- % de personas formadas en igualdad sobre el total de trabajadores/as, desagregado por sexo. - Nivel de satisfacción de la formación (Informe evaluación).
<b>3.3</b>	Compartir con todas las delegaciones los servicios de formación gratuitos para ampliar las opciones de formación, incluyendo formaciones en materia de igualdad.	- Área de comunicación	Humanos	- Nº de formaciones que se ofrecen a la plantilla en materia de igualdad de oportunidades.

## EJE 4: Equilibrio de la vida profesional y personal

<b>ACCIÓN</b>	Facilitar a las/os trabajadores/as la compatibilidad de la vida personal, familiar y laboral y fomentar la corresponsabilidad.
<b>OBJETIVO</b>	Visibilizar el compromiso de la entidad con la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
4.1	Informar a trabajadores y trabajadoras de las modificaciones al Estatuto de Trabajadores en materia de permisos por la aprobación del Real Decreto Ley 6/2019, y en especial las dirigidas a fomentar la corresponsabilidad.	- Delphine y José Luis	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plantilla informada.</li> <li>- Mecanismos de difusión de la información.</li> <li>- Nuevos permisos aplicados en caso de solicitudes.</li> </ul>
4.2	Organizar y moderar un grupo de trabajo/reunión/asamblea para hablar de las necesidades y/o posibles mejoras en relación con la conciliación en la entidad, hacer propuestas de nuevas medidas realistas y realizables.	- Antonio y Ángeles	Humanos Económicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informe final con conclusiones y propuestas.</li> <li>- Nº y distribución porcentual de participantes, desagregado por sexo.</li> <li>- Nº y tipo de propuestas que se acuerdan implantar del total de las manifestadas en el informe.</li> </ul>
4.3	Realizar sensibilizaciones internas y externas sobre la corresponsabilidad, así como promover el disfrute del permiso por paternidad (en caso de que proceda) y el cuidado de menores y otros/as familiares dependientes.	- Dirección - Comisión de Igualdad	Humanos Económicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número y contenido de las sensibilizaciones.</li> <li>- % de trabajadores solicitantes de permisos y medidas de conciliación para el cuidado de menores y otros/as familiares dependientes.</li> <li>- % de trabajadores que disfrutaran de permisos y medidas de conciliación para el cuidado de menores y otros/as familiares dependientes.</li> </ul>
4.4	En las reuniones u 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.)	- Coordinación técnica - Validación: Comisión de Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Establecimiento de pautas</li> <li>- Difusión de las pautas</li> <li>- Nº de reuniones en las que se han utilizado las pautas</li> </ul>

## EJE 5: Prevención y atención del acoso sexual en el trabajo

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

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
<b>5.1</b>	Elaboración de un protocolo en materia de prevención y actuación ante casos de acoso sexual y/o por razón de sexo, en el ámbito laboral y del voluntariado.	- Una persona experta y José Luis Pol - Comisión de Igualdad	Humanos	Documento de protocolo antiacoso realizado y aprobado.
<b>5.2</b>	Nombrar y formar a una persona responsable del protocolo, encargada de recibir quejas y sugerencias e intervenir ante posibles casos.	- Comisión de Igualdad	Humanos	Nombramiento de la persona responsable. Formación de la persona responsable.
<b>5.3</b>	Difusión interna del protocolo anti-acoso siguiendo los canales de la entidad, incluyendo a los voluntarios y voluntarias de la entidad.	- Comunicación	Humanos	- Difusión del protocolo realizada. - Nº difusiones, métodos y alcance. - Nº de consultas recibidas de acoso. - Nº denuncias presentadas/ resueltas.
<b>5.4</b>	Realizar sensibilizaciones sobre prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo en la formación del voluntariado, 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.	- Responsables de programa / de delegación	Humanos	- Número y contenido de las sensibilizaciones.
<b>5.5</b>	Incluir la prevención y denuncia del acoso sexual en el documento de compromiso de incorporación que firman las personas voluntarias.	- Comunicación	Humano	- Compromiso de incorporación modificado

## EJE 6: Comunicación

<b>ACCIÓN</b>	Visibilizar el compromiso por la igualdad en Solidarios para el desarrollo.
<b>OBJETIVO</b>	Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
<b>6.1</b>	Revisión y modificación del lenguaje utilizado en todos los documentos internos de la entidad, ofertas en procesos de selección y promoción y de las comunicaciones externas y de la página web, utilizando lenguaje inclusivo.	- Comisión de Igualdad - Área de comunicación	Humanos	- Nº de documentos revisados. - Tipo de cambios realizados.
<b>6.2</b>	Participar en actividades de sensibilización sobre igualdad de oportunidades mujeres/hombres, tales como 8 de marzo, 25 de noviembre, etc.	- Dirección - Área de comunicación - Comisión de Igualdad	Humanos	- Nº y tipo de actuaciones de sensibilización en las que se participa. - Nº y tipo de actuaciones de sensibilización que se organizan desde la entidad. - Nº de participantes desagregado por sexo según tipo de actuación.
<b>6.3</b>	Píldora formativa a todas las personas trabajadoras de Solidarios para el desarrollo sobre el uso no sexista del lenguaje.	- Comunicación	Económicos	- Píldora realizada. - % de trabajadores que han participado - Evaluación de la capacidad de los trabajadores para usar el lenguaje no sexista.



## VIII. CALENDARIO

Eje 1: Cultura organizacional																		
Nº	Medida	2021		2022				2023				2024				2025		
		3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
1.1	Incorporar la perspectiva de género en la misión, visión y valores de Solidarios para el desarrollo.																	
1.2	Poner a disposición de todas las personas de la entidad el plan de igualdad.		oct															
1.3	Incorporación en la documentación, tanto interna como externa, del compromiso de Solidarios para el desarrollo con la igualdad.																	
1.4	Incluir anualmente referencias de los avances del Plan de Igualdad en la memoria final de la entidad.																	
1.5	Revisión, desde la perspectiva de género, de todos los proyectos de atención de Solidarios para el desarrollo.																	

Eje 2: Selección y Contratación																		
Nº	Medida	2021		2022				2023				2024				2025		
		3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
2.1	Asegurar la total objetividad en los procesos de selección, contratación y promoción, revisando con perspectiva de género los procedimientos, protocolos y documentación utilizada en estos procesos.																	
2.2	Incluir nuevos procedimientos como: descripción de puestos de trabajo (denominación, funciones, ...) proceso de evaluación de desempeño, planes de carrera, etc.																	
2.3	Incorporar como requisito "deseable" en las ofertas de empleo la sensibilización o formación en igualdad de oportunidades.																	
2.4	Formación de las personas que intervienen en los procesos de selección, contratación y promoción de personal en materia de incorporación de la perspectiva de género en la gestión de personas.																	
2.5	Empleo de canales de selección que posibiliten que las convocatorias lleguen por igual a hombres y mujeres																	

Eje 3: Formación																		
Nº	Medida	2021		2022				2023				2024				2025		
		3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	4T
3.1	Conocer las necesidades formativas planteadas por las trabajadoras y trabajadores.																	
3.2	Formar en igualdad de oportunidades, transversalización de género, prevención de la violencia de género y corresponsabilidad a toda la plantilla, reservando plazas formativas para personas voluntarias.																	
3.3	Compartir con las delegaciones los servicios de formación gratuitos para ampliar las opciones de formación, incluyendo formaciones en materia de igualdad.																	

<b>Eje 4: Equilibrio de la vida profesional y personal</b>																		
<b>Nº</b>	<b>Medida</b>	<b>2021</b>		<b>2022</b>				<b>2023</b>				<b>2024</b>				<b>2025</b>		
		<b>3T</b>	<b>4T</b>	<b>1T</b>	<b>2T</b>	<b>3T</b>	<b>4T</b>	<b>1T</b>	<b>2T</b>	<b>3T</b>	<b>4T</b>	<b>1T</b>	<b>2T</b>	<b>3T</b>	<b>4T</b>	<b>1T</b>	<b>2T</b>	<b>3T</b>
<b>4.1</b>	Informar a trabajadores y trabajadoras de las modificaciones al Estatuto de Trabajadores en materia de permisos por la aprobación del Real Decreto Ley 6/2019, y en especial las dirigidas a fomentar la corresponsabilidad.																	
<b>4.2</b>	Organizar y moderar un grupo de trabajo/reunión/asamblea para hablar de las necesidades y/o posibles mejoras en relación con la conciliación en la entidad, hacer propuestas de nuevas medidas realistas y realizables.																	
<b>4.3</b>	Realizar sensibilizaciones internas y externas sobre la corresponsabilidad, así como promover el disfrute del permiso por paternidad (en caso de que proceda) y el cuidado de menores y otros/as familiares dependientes.																	
<b>4.4</b>	En las reuniones u 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.)																	

## Eje 5: Prevención y atención del acoso sexual en el trabajo

Nº	Medida	2021		2022				2023				2024				2025	
		3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
5.1	Elaboración de un protocolo en materia de prevención y actuación ante casos de acoso sexual y/o por razón de sexo, en el ámbito laboral y del voluntariado.																
5.2	Nombrar y formar a una persona responsable del protocolo, encargada de recibir quejas y sugerencias e intervenir ante posibles casos.																
5.3	Difusión interna del protocolo anti-acoso siguiendo los canales de la entidad, incluyendo al voluntariado de la entidad.																
5.4	Realizar sensibilizaciones 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.																
5.5	Incluir la prevención y denuncia del acoso sexual en el documento de compromiso de incorporación que firman las personas voluntarias.																

Eje 6: Comunicación																		
Nº	Medida	2021		2022				2023				2024				2025		
		3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
6.1	Revisión y modificación del lenguaje utilizado en todos los documentos internos de la entidad, ofertas en procesos de selección y promoción y de las comunicaciones externas y de la página web, utilizando lenguaje inclusivo.																	
6.2	Participar en actividades de sensibilización sobre igualdad de oportunidades mujeres/hombres, tales como 8 de marzo, 25 de noviembre, etc.																	
6.3	Píldora formativa a todas las personas trabajadoras de Solidarios para el desarrollo sobre el uso no sexista del lenguaje.																	

## 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 **Solidarios para el desarrollo**.

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 semestralmente 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 usuarios/as y 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

**Solidarios para el desarrollo** y, en caso de un escaso uso de ellas, detectar si están existiendo obstáculos que dificultan su utilización.

- La satisfacción de empleadas/os, voluntarios/as y/o personas usuarias con las medidas y acciones implantadas: permitirá saber si las medidas están correctamente planteadas y son la respuesta necesaria a las necesidades de empleados/as.

**Seguimiento:** La información recogida se plasmará en informes semestrales. Los informes harán referencia a la situación actual de **Solidarios para el desarrollo** 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 la Dirección para su conocimiento y valoración de los logros y avances de **Solidarios para el desarrollo** 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 último 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 30 de JUNIO de 2021.