



I PLAN DE IGUALDAD 2021 - 2025

NOVIEMBRE 2020

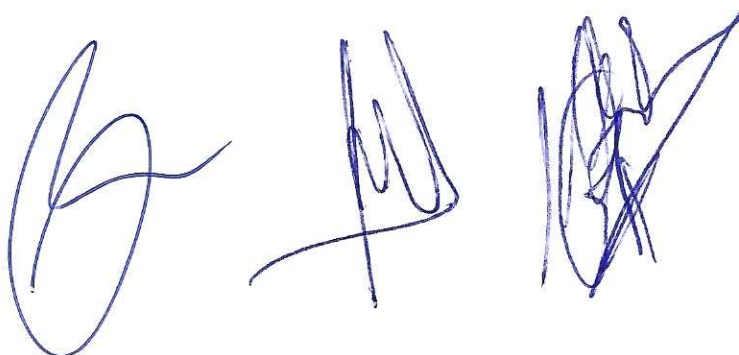
www.cibervoluntarios.org

fundacion@cibervoluntarios.org



INDICE

1. PRESENTACIÓN
 2. CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PLAN
 3. PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO
 4. OBJETIVOS
 5. ESTRATEGIAS Y ACCIONES POR ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN
 - 5.1 ÁMBITO CORPORATIVO
 - 5.2 ÁMBITO DE RELACIONES LABORALES
 - 5.3 ÁMBITO DE PROGRAMAS Y SERVICIOS QUE OFRECE LA FUNDACIÓN
 6. SISTEMA DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
 7. RECURSOS HUMANOS PARA LA IMPLANTACIÓN
 8. PERÍODO DE VIGENCIA
- ANEXO I. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN
- ANEXO II. CRONOGRAMA



1. PRESENTACIÓN

Fundación Cibervoluntarios es una entidad privada sin ánimo de lucro, constituida por tiempo indefinido el 15 de Julio de 2005, e inscrita en el Registro de Fundaciones del Ministerio de Cultura con el número 674.

La entidad, de ámbito internacional, está impulsada por personas emprendedoras sociales y su finalidad es promover el uso y conocimiento de la tecnología como un medio para eliminar brechas sociales, generar innovación social y empoderamiento en la ciudadanía, favorecer el acceso a derechos fundamentales y potenciar sus oportunidades.

Su trabajo se basa en la colaboración y actualmente cuenta con una red de 1.500 personas cibervoluntarias y más de 700 organizaciones con las que colaboran de forma directa habitualmente. A través de sus actividades y acciones, llegan anualmente a unas 35.000 personas.

Su visión: Promover el uso y conocimiento de la tecnología por parte de la ciudadanía para garantizar los Derechos Humanos.

Su misión: Conseguir que todas las personas tengan, por igual, la oportunidad de acceder, conocer y utilizar las tecnologías como medio para mejorar cualquier aspecto de su vida y/o la de su entorno.

La Fundación crea proyectos a medida de forma colaborativa, casi siempre replicables y escalables, de lo local a lo global, y de forma disruptiva, abierta, transparente, ética, sostenible e inclusiva.

En resumen, Fundación Cibervoluntarios es una entidad pionera en voluntariado tecnológico, un referente a nivel internacional que, a través del uso social de la tecnología, construye proyectos que consiguen un impacto de mejora de la calidad de vida en el entorno. Y es, además, una marca registrada, reconocida y valorada internacionalmente: Cibervoluntarios™.

Los objetivos de la Fundación son:

1. Fomentar la adopción y el uso de las TIC por parte de ciudadanos, ONG e instituciones.
2. Promover un uso responsable y apropiado de los contenidos, servicios, herramientas y acceso a la Sociedad de la Información y el Conocimiento.
3. Promover la creación, formación y movilización de un voluntario tecnológico: los cibervoluntarios.
4. Crear una conciencia social: generar actitudes sociales y culturales positivas hacia la importancia de las Nuevas Tecnologías para el desarrollo y el avance de la sociedad.
5. Eliminar las barreras que impiden el conocimiento y el uso de nuevas tecnologías, especialmente las físicas, sociales y culturales.
6. Fomentar la participación a través de las TIC y el uso responsable de estas herramientas entre los jóvenes.

La Fundación, según refiere en sus Estatutos, proveerá ayuda a las personas que lo necesiten, siempre de acuerdo con los criterios generales de imparcialidad y no discriminación, los particulares de mérito, capacidad, sin perjuicio de que también puedan considerarse situaciones particulares.

En referencia al marco normativo, a nivel europeo, la Unión Europea recoge la igualdad como principio fundamental a partir de Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, en el que se reconoce que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en la de los Estados miembro.

En el ámbito nacional, la Constitución Española de 1978 reconoce como derecho fundamental, en su artículo 14, el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y la prohibición de discriminación; y atribuye a los poderes públicos, en el artículo 9.2, el deber de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad



de las personas y los grupos en que se integran, sean reales y efectivas, y remover los obstáculos que impidan o dificulten la plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

En 2007, se promulgó la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. El artículo 45.1 obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral. Para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, entre las que se encuentra la elaboración de un Plan de Igualdad: un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

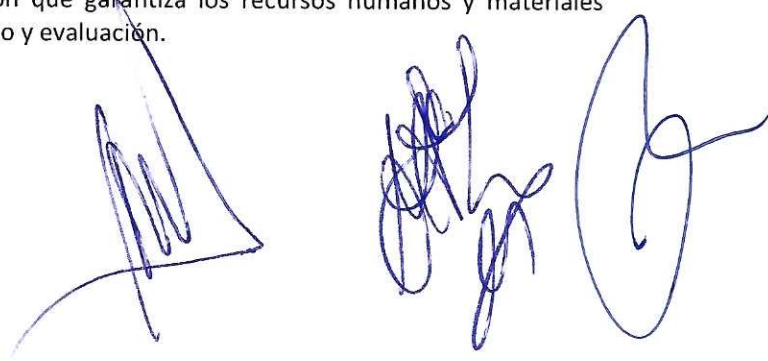
Al amparo de esta ley, el Patronato de la Fundación Cibervoluntarios realiza una reflexión sobre la necesidad de analizar más profundamente la situación de igualdad que se vive en la organización. A pesar de la no obligatoriedad de la implantación del Plan debido al menor número de personal en plantilla, decide ponerlo en marcha como medida de garantía del espíritu y valores de la Fundación, en consonancia con los principios de la Ley.

Por otra parte, en la Fundación se es muy consciente de la importancia que tiene para la buena marcha de la misma y el logro de sus objetivos, la coherencia entre los principios teóricos que sustentan la Fundación y su aplicación en la práctica, no sólo con relación a las personas beneficiarias que se atienden desde la organización, sino en las propias relaciones internas que se establecen entre el personal laboral. Es deseo de la Fundación mantener un cuidado permanente de todos los miembros que la componen, favoreciendo un trato igualitario para mujeres y hombres, sin que exista ningún tipo de discriminación por cualquier causa y preservando un clima de confianza, profesionalidad y coherencia.

2. CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PLAN

Las características que rigen el Plan de Igualdad de Fundación Cibervoluntarios son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, tanto mujeres como hombres.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores, lo que implica incorporar la perspectiva de género en todas las políticas y en todos los ámbitos: corporativo, laboral y de programas y actuaciones desarrollados.
- Es preventivo: elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo
- Es dinámico y está abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso de la organización que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.



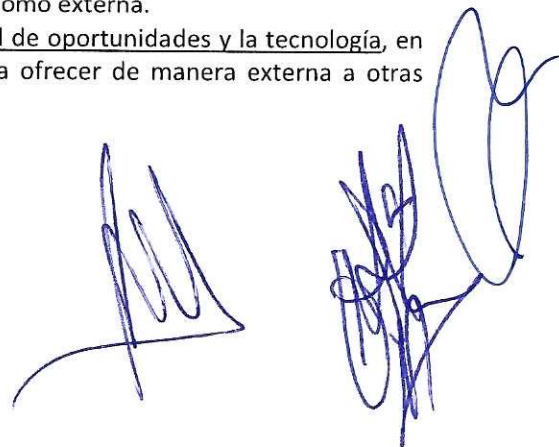
Su estructura se divide en lo siguientes apartados:

- Conclusiones del diagnóstico de situación. Resultados del análisis realizado de la información cuantitativa y cualitativa en materia de características de la plantilla y de las personas beneficiarias de las acciones de la Fundación, para detectar posibles desigualdades y necesidades.
- Programa de actuación. Definición de los objetivos del Plan, y de las estrategias y acciones por ámbitos: corporativo, de relaciones laborales y de programas y servicios que ofrece la Fundación. El programa de actuaciones tiene una doble finalidad. Por un lado, definir las medidas correctoras de las desigualdades existentes. Por otro, especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la organización tienen integrado el principio de igualdad entre géneros.
- Evaluación y seguimiento. Información sobre el grado de realización del Plan, sus resultados y su impacto en la entidad, así como un cronograma de actuación.

3. PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

Las presentes conclusiones están extraídas de los resultados estadísticos extraídos del diagnóstico de situación previo realizado, tanto a la plantilla como a las actividades realizadas por la entidad, y pone de manifiesto las actuaciones a mejorar, con el fin de lograr la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

- La plantilla está feminizada. El número de mujeres alcanza el 66,5%, mientras el de hombres el 33,5%, por lo que no cumple la representación equilibrada que marca la Ley de Igualdad, en la que el número de personas de cada uno de los sexos no será superior al 60% ni inferior al 40%. Por tanto, es necesario incluir la perspectiva de género en los procesos de selección y tomar medidas para la incorporación de mujeres y hombres por igual.
- A nivel jerárquico, la representación de las mujeres es mayor en todos los niveles.
- Se observa un déficit de formación en materia de igualdad, tanto en los puestos directivos como en el resto de la plantilla.
- No se observa discriminación salarial.
- Se observa una necesidad de difundir las medidas de conciliación entre la plantilla, y de estudiar nuevas medidas.
- Aunque ya es una práctica en la Fundación, se recomienda revisar todas las comunicaciones y publicaciones, para eliminar posibles usos sexistas del lenguaje y las imágenes.
- La Fundación no cuenta con un protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo que muestre a la plantilla cómo actuar en estos casos.
- Se observa una necesidad de realizar programas de sensibilización e información acerca de qué es y en qué consiste un Plan de Igualdad, tanto de manera interna como externa.
- Necesidad de promulgar prácticas relacionadas con la igualdad de oportunidades y la tecnología, en concordancia con los fines estatutarios de la Fundación, para ofrecer de manera externa a otras entidades, ejemplos a tener en cuenta en esta materia.




4. OBJETIVOS

OBJETIVO PRINCIPAL:

El objetivo principal es promover que el principio de igualdad entre mujeres y hombres sea un valor fundamental, tanto en el funcionamiento interno de la Fundación, como en la consecución de sus fines estatutarios.

Así, al establecer el Plan de Igualdad se pretende difundir y potenciar el concepto de igualdad no solo al personal de la Fundación, también a todas las personas implicadas de una u otra forma con la organización: personas beneficiarias y usuarias de los servicios y sus familias, clientes, proveedores, empresas y entidades colaboradoras...

OBJETIVOS GENERALES A LARGO PLAZO:

- Fomentar el principio de igualdad en el desarrollo de la actividad de la Fundación.
- Fomentar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre la plantilla de la Entidad en cualquiera de sus facetas: acceso al empleo, formación, condiciones laborales y medidas de conciliación personal, familiar y laboral, salarios, oportunidades de promoción, responsabilidad, salud laboral y prevención de riesgos, etc.
- Detectar las barreras y situación de discriminación que pueda haber en la Entidad en materia de igualdad para establecer acciones de mejora que subsanen las deficiencias encontradas.
- Incrementar la satisfacción y motivación de las personas que forman parte de la ONG, mejorando, en consecuencia, la calidad y los resultados finales del trabajo desarrollado y los beneficios para nuestros usuarios y nuestras usuarias.
- Contribuir, en la medida de lo posible, a la concienciación social de nuestro entorno respecto al principio de igualdad por razón de sexo, en particular, en materias tales como la lucha contra la discriminación por razón de sexo, la erradicación de comportamientos sexistas y machistas y la lucha contra el acoso sexual y la violencia de género
- Fomentar el igual valor de los hombres y mujeres en todos los ámbitos, así como la eliminación de roles y estereotipos.
- Lograr la representación equilibrada de la plantilla que marca la Ley de Igualdad; que el número de personas de cada sexo no sea superior al 60% ni inferior al 40%.
- Promulgar prácticas relacionadas con la igualdad de oportunidades y la tecnología, en concordancia con los fines estatutarios de la Fundación, para ofrecer de manera externa a otras entidades, ejemplos a tener en cuenta en esta materia.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS A CORTO Y MEDIO PLAZO:

- Nombrar a una persona Responsable de Igualdad que garantice la integración de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización.
- Revisar los procedimientos asociados a la captación y selección de personal e incorporar la perspectiva de género.
- Describir los indicadores que deben utilizarse para conocer la evolución de los objetivos fijados en el Plan de Igualdad.
- Elaborar un protocolo de actuación ante casos de acoso sexual y acoso por razón de género.
- Introducir la perspectiva de género en la comunicación interna y externa de la entidad.



- Revisión de la documentación de la organización con el fin de eliminar cualquier indicio de lenguaje sexista. Promover la utilización de un lenguaje no sexista e inclusivo en cualquier comunicación de carácter interno o externo.
- Informar a la plantilla sobre el Plan de Igualdad y las medidas a implantar, incluidas las de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

5. ESTRATEGIAS Y ACCIONES POR ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN

De acuerdo con los objetivos generales y específicos expuestos, la Fundación Cibervoluntarios plantea desarrollar el Plan de Igualdad en tres ámbitos: corporativo, de relaciones laborales y de programas y servicios que ofrece. En base a ello, se plantean las siguientes estrategias y acciones:

5.1 ÁMBITO CORPORATIVO

Se contemplaría aquí la definición de los fines de la Fundación, relaciones institucionales, sus órganos de gobierno, las disposiciones estatutarias y las políticas de comunicación.

Objetivos:

- Garantizar la Igualdad entre mujeres y hombres en la estrategia y fines de la Fundación.
- Favorecer la participación e implicación de la plantilla en el desarrollo del Plan de Igualdad.
- Difundir una imagen no sexista e igualitaria de la Fundación, promoviendo un papel activo en este sentido en la sociedad y entorno más cercano, a través de la comunicación interna y externa.
- Expandir el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres en todos los campos donde la Fundación desarrolla sus acciones, incluyendo los ámbitos de trabajo internacional.

- 5.1.1 Facilitar el trabajo de la persona responsable de Igualdad como representante e interlocutora de la Plantilla y la Fundación.
- 5.1.2 Revisión de los Estatutos de la Fundación para incluir especificaciones relativas a la Igualdad de género, tanto en la forma como en el contenido.
- 5.1.3 Incluir transversalmente la Igualdad de género en el Plan estratégico de la Fundación.
- 5.1.4 Revisión de las publicaciones generadas por la organización para incluir en ellas la perspectiva de género, reflejando y proyectando una imagen de la entidad coherente con el principio de Igualdad, que persigue en sus acciones.
- 5.1.5 Elaborar una guía para uso del lenguaje y la imagen que vele por la igualdad en aspectos relacionados con la diversidad de género, edad, raza, cultura... Incluirá recomendaciones para evitar el uso de lenguaje sexista.
- 5.1.6 Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en la comunicación interna y externa para que no contengan términos sexistas.



5.2 ÁMBITO DE RELACIONES LABORALES

Referido a la estructura de recursos humanos que ponen en práctica los fines y servicios para los que ha sido creada la Fundación. En el presente Plan nos centraremos fundamentalmente en este ámbito.

Objetivos:

- Promover que se lleven a cabo todas las medidas de conciliación laboral y familiar posibles, que favorezcan la motivación y buen ambiente entre el personal, sin perjudicar el adecuado desarrollo de los programas y el logro de los objetivos de trabajo propuestos.
- Garantizar que se mantienen las situaciones de igualdad entre hombres y mujeres en cuanto a contrataciones, retribuciones salariales, formación y selección de personal y promoción dentro de la fundación.
- Favorecer la participación e implicación de la plantilla en el desarrollo del Plan de Igualdad.
- Implantar acciones formativas en igualdad de trato y de oportunidades para toda la plantilla.
- Evitar cualquier tipo de situación de acoso sexual y/o por razón de sexo en el entorno de trabajo. Establecer cómo actuar en caso de que se produzcan estas situaciones.
- Adaptar la política y herramientas de prevención de riesgos laborales a las necesidades y características de la plantilla.

- 5.2.1 Realizar campañas de sensibilización en materia de reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres.
- 5.2.2 Introducir medidas que posibiliten el equilibrio en la plantilla y una mayor equiparación de los géneros en los distintos departamentos
- 5.2.3 Campañas informativas en materia de conciliación para difundir entre la plantilla las medidas aplicadas por la Fundación.
- 5.2.4 Garantizar que el uso de los permisos relacionados con la conciliación no derive en situaciones de discriminación o perjuicio en términos de promoción, retribución...
- 5.2.5 Revisión de los criterios de selección de personal, eliminado cualquier requisito que pueda tener, directa o indirectamente consecuencias discriminatorias.
- 5.2.6 Informar a todo el personal sobre el desarrollo y la implantación del Plan de Igualdad.
- 5.2.7 Realizar cursos o jornadas de formación en Igualdad de Oportunidades dirigidos a toda la población trabajadora de la Fundación.
- 5.2.8 Establecimiento de un procedimiento y protocolo de actuación para casos de acoso sexual y/o por razón de género, en el que se especifique cómo actuar y cuáles son los derechos y deberes, tanto de la presunta víctima como de la presunta persona agresora.
- 5.2.9 Difusión del protocolo de actuación a todos los niveles: dirección, mandos intermedios y plantilla.
- 5.2.10 Revisión de la evaluación de riesgos para la salud de la plantilla trabajadora especialmente sensible, en especial mujeres embarazadas.



5.3 ÁMBITO DE PROGRAMAS Y SERVICIOS QUE OFRECE LA FUNDACIÓN

Aplicación del Principio de Igualdad en el diseño, ejecución y evaluación de los diferentes Programas y proyectos que se ofrecen, al servicio de las personas beneficiarias para las que han sido creados.

Objetivos:

- Incorporar la perspectiva de género e igualdad en todos los programas, proyectos y servicios que ofrece la Fundación, con indicadores concretos de medición de este objetivo.
- Garantizar el trato igualitario para todas las personas beneficiarias de los distintos programas y servicios ofrecidos por la Fundación, tanto en España como fuera (proyectos internacionales), en cualquiera de los procesos de información, atención y formación.
- Sensibilizar y promover entre la población destinataria de nuestros programas y servicios el concepto de Igualdad de Oportunidades y la no discriminación por razón de género, así como su aplicación práctica en la vida cotidiana.
- Utilizar las tecnologías de la información y la comunicación como una oportunidad para avanzar en la cohesión social y eliminar la brecha digital de género, garantizando un acceso equitativo a las mismas por parte de cualquier persona.
- Promulgar prácticas relacionadas con la igualdad de oportunidades y la tecnología, en concordancia con los fines estatutarios de la Fundación, para ofrecer de manera externa a otras entidades, colaboradoras o no, ejemplos a tener en cuenta en esta materia.
- Promover la formación y cualificación TIC de mujeres, para corregir su infrarrepresentación en la sociedad de la información, y facilitar su acceso a una educación no-formal de calidad y al empleo o el autoempleo.
- Promover la vocación tecnológica en niñas y mujeres jóvenes, mediante acciones de sensibilización y de visibilización de referentes.

- 5.3.1 Tomar medidas que favorezcan el acceso a los programas y servicios de la Fundación tanto a hombres como a mujeres, de manera equilibrada (al menos el 50% de personas beneficiarias), eliminando en la medida de lo posible las dificultades específicas que puedan aparecer relacionadas con asuntos de género (cuidado de hijos e hijas, embarazo, masculinización de los recursos, estereotipos de tratamiento, etc.)
- 5.3.2 Promover la incorporación de la perspectiva de género en el desarrollo de los programas y proyectos: participación, visibilización de mujeres, análisis de problemas y soluciones con perspectiva de género.
- 5.3.3 Incluir de manera transversal contenidos de formación y sensibilización relativos a la Igualdad de género en los programas y servicios de la Fundación, para llegar a las personas beneficiarias.
- 5.3.4 Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en la comunicación externa para que no contengan términos sexistas y que todas las personas se sientan representadas, evitando el sexismo y el androcentrismo, y utilizando formas genéricas que hagan referencia a todo el colectivo de personas y otros recursos que permitan no especificar el sexo del referente, cuando proceda.
- 5.3.5 Promover la realización de actividades de fomento de vocaciones tecnológicas en niñas y mujeres jóvenes.
- 5.3.6 Fomentar la participación en redes de mujeres y tecnología y establecer convenios con otras redes y entidades con los mismos objetivos.
- 5.3.7 Desarrollar programas y actuaciones de formación y cualificación TIC dirigidos a mujeres.



6. SISTEMA DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Con el fin de garantizar la efectividad del Plan de Igualdad y la consecución de los objetivos fijados en el mismo, FUNDACIÓN CIBERVOLUNTARIOS necesita contar con un sistema de seguimiento y evaluación que permita cuantificar y medir su repercusión en todos los ámbitos de la organización.

Se trata de una evaluación participativa, en la que se tendrá en cuenta la opinión de los hombres y mujeres de la plantilla, de los patronos de la Fundación y, si es posible, de otras personas implicadas cuya opinión pueda aportar información de valor, como es el caso de las personas cibervoluntarias que colaboran con la entidad.

Se prevé un primer momento de evaluación tras dos años de implantación del primer Plan de Igualdad, para revisarlo de nuevo bianualmente hasta la finalización del período de vigencia estipulado.

Independientemente de este plazo, la Comisión de Igualdad se compromete a reunirse al menos una vez al año y tantas veces como sea necesario para determinar cómo se están desarrollando las acciones acordadas en el Plan, debiendo levantar acta de estas reuniones de seguimiento.

Los objetivos de la evaluación y el seguimiento son los siguientes:

- Analizar el desarrollo del proceso del Plan, desde un punto de vista cualitativo y cuantitativo, para lo que nos basaremos en los siguientes criterios de evaluación:
 - Eficacia: en qué medida se han alcanzado los objetivos específicos planteados y los resultados previstos, en relación a las deficiencias y/o desigualdades que se detectaron con el diagnóstico.
 - Eficiencia: mediremos el logro de los resultados obtenidos en relación a los recursos empleados (tiempo, materiales, recursos humanos, etc.)
 - Proceso: se medirá el nivel de desarrollo de las acciones emprendidas, los cambios que han ido surgiendo, dificultades, variaciones en la programación, soluciones adoptadas, etc.
 - Impacto: analizaremos los posibles efectos, esperados y no esperados de la implantación del Plan, como pueden ser: cambios en la cultura de la organización (cambio en las actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de departamento de Recursos Humanos...), reducción de desequilibrios en la plantilla, asistencia a charlas de sensibilización...
 - Visibilidad: se trata de evaluar la visibilidad institucional y social del Plan, el conocimiento del mismo tanto dentro como fuera de la Entidad, la relevancia de sus acciones, así como su estrategia informativa.
- Reflexionar sobre la continuidad de las acciones si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades.
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades en la Fundación de acuerdo con el compromiso adquirido.

El Sistema para la evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad se articulará a través de las siguientes herramientas:

- Cuestionarios de evaluación: que serán elaborados de manera virtual (online) y enviados a los participantes en las distintas actividades desarrolladas, tanto a nivel interno, de la organización, como a nivel externo, de programas que desarrolla la Fundación, a fin de medir de manera cuantitativa el grado de cumplimiento de los objetivos marcados, y con carácter cualitativo, el grado de satisfacción de expectativas.



- Informes de evaluación bianuales: A modo de documento resumen donde se recoja toda la información relativa a cada una de las actuaciones que se desarrollen dentro del marco del Plan. La persona responsable del Plan de Igualdad será la encargada de realizar un informe que refleje el grado de cumplimiento de los objetivos planteados, el nivel de corrección de las desigualdades planteadas en el diagnóstico, así como el grado de consecución de los resultados obtenidos. El primer informe tendrá lugar en 2023, a los dos años de comienzo del plan, cuando se produzca la primera evaluación, y el segundo en 2025, a su finalización. Ambos informes se comunicarán, tanto a nivel interno como externo, en línea con las actuaciones de información y comunicación previstas.

7. RECURSOS HUMANOS PARA LA IMPLANTACIÓN

COMISIÓN DE IGUALDAD

Esta comisión paritaria es el referente para el proceso de integración de la igualdad en la entidad, y está formada por representantes de la Fundación y del personal en plantilla:

- M. Ester Maestro Pérez
- Jorge Rastrilla Caballero
- Alejandra Betegón Salamanca
- Ángel Sola López

Entre las funciones de la Comisión, se encuentran las de:

- Realizar el seguimiento de la aplicación sobre las medidas previstas en el Plan de Igualdad, pudiendo recabar información de las partes implicadas en el Plan.
- Realizar un calendario de actuación para ejecutar las medidas aprobadas en el Plan de Igualdad.
- Evaluar cada una de las medidas previstas en el Plan de Igualdad con el objetivo de corregir los desequilibrios de igualdad existentes.
- Atender cualquier denuncia de situación discriminatoria efectuada por una persona empleada.
- Controlar, vigilar y elevar, en su caso, propuestas de modificación de las conductas discriminatorias para la corrección de las mismas.
- Evaluar bianualmente el funcionamiento del Plan, previa solicitud de la información necesaria a las partes implicadas en el mismo.

PERSONA RESPONSABLE DEL PLAN DE IGUALDAD

Entre las personas que componen la Comisión de Igualdad se ha designado como Responsable del Plan de Igualdad, a:

- M. Ester Maestro Pérez

Funciones:

- Representar formalmente a la Comisión de Igualdad a todos los efectos.
- Presidir y moderar todas las reuniones de la Comisión.
- Dar el visto bueno a las actas de las sesiones de la Comisión, a las que dará publicidad.
- Cumplir y hacer cumplir los acuerdos tomados en las reuniones de la Comisión de Igualdad.
- Desempeñar cualquier otra función que, en relación a su cargo, le atribuya el pleno de la Comisión.



8. PERÍODO DE VIGENCIA

El periodo de vigencia del Plan de Igualdad de la Fundación Cibervoluntarios es de CUATRO (4) años a partir de la fecha de aprobación por parte de la Comisión de Igualdad y del Visto Bueno del Patronato de la Fundación, cuya próxima reunión será el 27 de noviembre 2020.

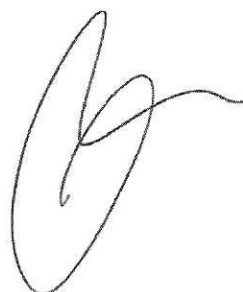
Es decir, el primer Plan de Igualdad de Fundación Cibervoluntarios comenzará en enero de 2021 y finalizará en diciembre de 2025.

Finalizado dicho periodo se procederá a la evaluación y revisión del primer Plan de Igualdad y se procederá a la elaboración del segundo Plan de Igualdad de FUNDACIÓN CIBERVOLUNTARIOS.

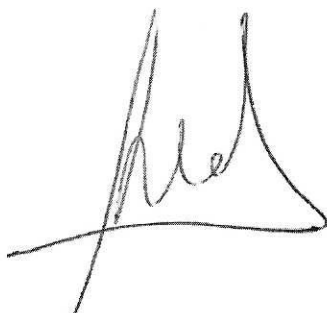
En Madrid, a 17 de noviembre de 2020



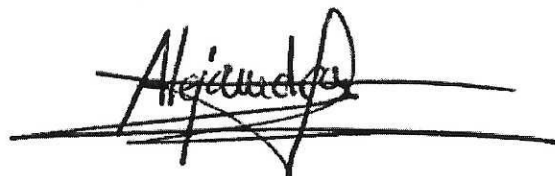
Dña. M. Ester Maestro Pérez
Persona Responsable Plan de Igualdad



D. Jorge Rastrilla Caballero
Integrante Comisión de Igualdad



D. Ángel Sola López
Integrante Comisión de Igualdad

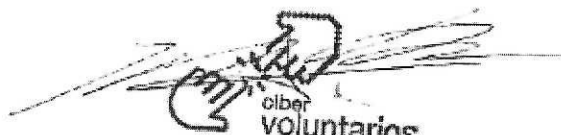


Dña. Alejandra Betegón Salamanca
Integrante Comisión de Igualdad



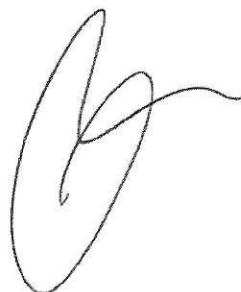
Vº Bº Patronato de la Fundación Cibervoluntarios

En Madrid, a 27 de noviembre de 2020

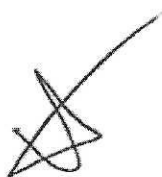


ciber
voluntarios
.es
FUNDACIÓN CIBER VOLUNTARIOS
C.I.F.: G-24419158

Dña. Yolanda Rueda
Presidenta de Fundación Cibervoluntarios
Y Presidenta del Patronato



D. Jorge Rastrilla Caballero
Secretario General del Patronato



D. Jaime Estévez Rodríguez
Vocal del Patronato



D. Alfredo Lietor Rosales
Vocal del Patronato



ANEXO I. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

La FUNDACIÓN CIBERVOLUNTARIOS declara su compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.

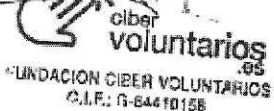
A pesar de la no obligatoriedad de la implantación del Plan de Igualdad debido al menor número de personal en plantilla, la Dirección decide ponerlo en marcha como medida de garantía del espíritu y valores de la Fundación, en consonancia con los principios de la Ley.

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

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

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad y a través de la implantación de un Plan de Igualdad. El Plan de Igualdad atenderá, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. En estas materias, se diseñarán actuaciones que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrando los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la organización, y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito, se contará con la representación del personal laboral, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de Igualdad.

FUNDACION CIBER VOLUNTARIOS
C.I.F.: G-84410158

En Madrid, a 3 de septiembre de 2020

Fdo: Dña. Yolanda Rueda Fernández
Presidenta de la Fundación Cibervoluntarios



ANEXO II. CRONOGRAMA BIANUAL

		2021				2022			
Nº	Acción	I	II	III	IV	I	II	III	IV
ÁMBITO CORPORATIVO									
5.1.1	Facilitar el trabajo de la persona responsable de Igualdad como representante e interlocutora								
5.1.2	Revisión de los Estatutos para incluir especificaciones relativas a la Igualdad de género								
5.1.3	Incluir transversalmente la Igualdad de género en el Plan estratégico de la Fundación								
5.1.4	Revisión de las publicaciones generadas por la organización para incluir en ellas la perspectiva de género								
5.1.5	Elaborar una guía para uso del lenguaje y la imagen que vele por la igualdad en diferentes aspectos								
5.1.6	Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en la comunicación interna y externa								
ÁMBITO DE RELACIONES LABORALES									
5.2.1	Realizar campañas de sensibilización en materia de reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres								
5.2.2	Introducir medidas para el equilibrio en la plantilla (guía)								
5.2.3	Campañas informativas en materia de conciliación e información de las medidas.								
5.2.4	Garantizar la no-discriminación en permisos de conciliación								
5.2.5	Revisión de los criterios de selección de personal								
5.2.6	Informar al personal sobre el Plan de Igualdad								
5.2.7	Realizar cursos de formación en Igualdad de Oportunidades								
5.2.8	Establecimiento de un protocolo de actuación para casos de acoso sexual y/o por razón de género								
5.2.9	Difusión del protocolo de actuación a la plantilla								
5.2.10	Revisión de la evaluación de riesgos para la salud								
ÁMBITO DE PROGRAMAS Y SERVICIOS QUE OFRECE LA FUNDACIÓN									
5.3.1	Medidas de acceso a los programas y servicios de la Fundación tanto a hombres como a mujeres (50% objetivo)								
5.3.2	Promover la incorporación de la perspectiva de género en el desarrollo de programas y proyectos								
5.3.3	Incluir de manera transversal contenidos de formación y sensibilización relativos a la Igualdad de género en los programas y servicios de la Fundación								
5.3.4	Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en la comunicación externa								
5.3.5	Promover actividades de fomento de vocaciones tecnológicas en niñas y mujeres jóvenes								
5.3.6	Fomentar participación en redes de mujeres y TIC y crear convenios con otras redes y entidades con estos fines								
5.3.7	Desarrollar programas y actuaciones de formación y cualificación TIC dirigidos a mujeres.								

