			AÑO															
			AÑO 1				AÑO 2				AÑO 3				AÑO 4			
			1°T	2°T	3°T	4°T	1°T	2°T	3°T	4°T	1°T	2°T	3°T	4°T	1°T	2°T	3°T	4°T
EJE ESTRATÉGICO 1: Institucionalización de la perspectiva interseccional de género en la organización	Línea de actuación 1: Alineamiento de la entidad con la igualdad de género	A.1.1: Revisión de la misión, Visión, Valores de la entidad desde la perspectiva de género																
		A.1.2: Construcción participada de los conceptos de igualdad de género y perspectiva de género																
	Línea de actuación 2: Comunicación y lenguaje no sexista	A.2.1: Incorporación de un lenguaje no sexista e inclusivo en todos los documentos producidos por la entidad																
		A.2.2: Diseño y edición de una guía de la entidad para la utilización de un lenguaje no sexista e inclusivo																

			AÑO															
			AÑO 1				AÑO 2				AÑO 3				AÑO 4			
			1°T	2°T	3°T	4°T	1°T	2°T	3°T	4°T	1°T	2°T	3°T	4°T	1°T	2°T	3°T	4°T
EJE ESTRATÉGICO 2: Construcción de una estructura proequidad	Línea de actuación 3: Creación de una estructura estable responsable de garantizar la transversalidad de género en la entidad	A.3.1: Creación y puesta en funcionamiento del Grupo de género																
	Línea de actuación 4: Incorporación de la perspectiva de género en todos los procesos y procedimientos de la organización	A.4.1: Elaboración de un protocolo para la incorporación de la perspectiva de género en todos los procedimientos de selección de personal																
		A.4.2: Ejecución de un protocolo para la incorporación de la perspectiva de género en todos los procedimientos de selección de personal																
		A.4.3: Elaboración de un protocolo para la incorporación de la perspectiva de género en la planificación estratégica de la entidad y repetición del proceso en el año 4																
		A.4.4: Ejecución de un protocolo para la incorporación de la perspectiva de género en la planificación estratégica																
		A.4.5. Diagnóstico de la incorporación de la perspectiva de género en la Junta Directiva y el Comité de Dirección																
		A.4.6: Elaboración de un protocolo para la incorporación de la perspectiVa de género en la Junta Directiva y el Comité de Dirección																
		A.4.7: Ejecución de un protocolo para la incorporación de la perspectiva de género en la Junta Directiva y el Comité de Dirección																
	Línea de actuación 5: Creación de una estructura estable responsable de orientar la cultura organizacional hacia los cuidados	A.5.1: Creación y puesta en funcionamiento de un grupo de trabajo en cuidados dentro de la comisión de género que coordine la transición hacia una cultura organizacional centrada en los cuidados																
		A.5.2: Revisión de la política de conciliación desde una mirada de corresponsabilidad																
		A.5.3: Generación de una política de cuidados																

			AÑO															
			AÑO 1				AÑO 2				AÑO 3				AÑO 4			
			1°T	2°T	3°T	4°T	1°T	2°T	3°T	4°T	1°T	2°T	3°T	4°T	1°T	2°T	3°T	4°T
EJE ESTRATÉGICO 3: Apropiación de la igualdad de género y diversidad interseccional	Línea de actuación 6: Programa interno de sensibilización en igualdad de género, diversidad y política de cuidados	A.6.1: Diseño y ejecución de un plan de sensibilización en igualdad de género para toda la plantilla																
	Línea deactuación 7: Programa interno de capacitación en transversalidad de género	A.7.1.: Diseño de un programa interno de capacitación en transversalidad de género																
	Línea de actuación 8: Generación de comunidades de aprendizaje	A.8.1: Generación de comunidades de aprendizaje																