

# PLAN DE IGUALDAD 2023 - 2027

## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. MARCOS DE REFERENCIA
  - 2.1. MARCO ESTRATÉGICO
  - 2.2 MARCO NORMATIVO
3. METODOLOGÍA
4. OBJETIVOS
  - 4.1. OBJETIVOS GENERALES
  - 4.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS
5. ACCIONES
  - 5.1. RELACIONADAS CON EL EMPLEO
  - 5.2. FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN
  - 5.3. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO U OTRAS VIOLENCIAS
6. ÁMBITO DE APLICACIÓN
7. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD
8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
9. MODIFICACIÓN DEL PLAN



## **1. INTRODUCCIÓN**

Las entidades sin ánimo de lucro, como cualquier otro tipo de organizaciones sociales y empleadoras, reflejan en su estructura y funcionamiento interno, la realidad de las desigualdades de género; por ello es necesario promover políticas, planes y medidas de igualdad, con el fin de eliminar los obstáculos para el acceso a puestos de responsabilidad técnica y de gestión, promover la participación de las mujeres en los órganos de gobierno, fomentar una mayor incorporación de hombres dentro de este ámbito tan feminizado, como es la acción social, promover el desarrollo de políticas, planes y medidas de conciliación, y trabajar para la eliminación de las violencias machistas, incluyendo el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

La Fundación para la Cooperación Internacional Dr. Manuel Madrazo (en adelante FMM) es una organización sin ánimo de lucro, independiente y aconfesional, cuyo fin primero recogido en sus estatutos es fomentar las actitudes a favor de la paz, la Igualdad, la Solidaridad, el desarrollo y la Cooperación entre todas las personas y los distintos pueblos de la Tierra, sin discriminación por razón de sexo, etnia, nacionalidad, edad, colectivo, religión o cualquier otra circunstancia o condición personal o social, haciendo prevalecer el respeto a la Declaración Universal de los derechos Humanos de las Naciones Unidas.

En virtud de garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad y no discriminación, el Patronato de la FMM acordó la elaboración del presente Plan de Igualdad, a fin de fortalecer y desarrollar la capacidad organizativa, de gestión e incidencia política, proyectándose en la valoración de los derechos y defensa de la dignidad e integridad de socias, socios, personal trabajador, patronato, delegadas, delegados, voluntariado y, lo más importante, la población beneficiada.

Este plan representa un compromiso por parte de la organización; en él se diseñan las actuaciones que se van a implantar en beneficio de la igualdad, a razón de un diagnóstico de situación previamente realizado.

## **2. MARCOS DE REFERENCIA**

### **2.1. MARCO ESTRATÉGICO**

La FMM es una organización independiente, apartidista y aconfesional, con presencia internacional que, desde un compromiso global, lucha contra la pobreza y la desigualdad desde su nacimiento en 1998, en aquellos territorios y poblaciones con mayor vulnerabilidad y menor acceso a las oportunidades, para que puedan ejercer sus derechos con igualdad y equidad.

La Fundación posee un Código Ético cuyo objetivo es establecer las pautas generales que deben regir la conducta de las personas vinculadas a la Fundación, bajo estándares de ética e integridad coherentes con la misión, principios y valores de la organización. La FMM suscribe en su integridad el Código propuesto por la Coordinadora de ONGD de España.

En el Código Ético de la FMM se incide en el cumplimiento de las obligaciones legales locales a las que estamos sujetos y se afianza nuestro compromiso con el marco internacional de Derechos Humanos, respetando siempre los principios éticos de las culturas propias de los territorios en los que estamos presentes; así mismo se establece el compromiso con los derechos humanos y la dignidad de las personas. Desde la FMM pretendemos que todas las personas puedan ejercer sus derechos y estén capacitadas para disfrutar de una vida digna.

Desde nuestra visión de cultura de paz, la misión de desarrollar proyectos y programas adecuados a los fines estatutarios, y los valores de solidaridad, respeto, calidad, ética, transparencia y equidad, la FMM establece su compromiso con la Igualdad como principio rector de la entidad, que debe impregnar de forma transversal todas sus actuaciones. A tal fin se decide la elaboración del Plan Igualdad, que se integra como una norma básica de funcionamiento de la FMM, tanto en su organización interna como en la formulación y ejecución de los proyectos que se llevan a cabo.

### **2.2. MARCO NORMATIVO**

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en la generalidad de los textos internacionales sobre derechos humanos. Desde la celebración en 1975 de la I Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre las mujeres, en todas las sociedades del mundo se han multiplicado las medidas políticas y jurídicas para garantizar el ejercicio de los derechos de las mujeres.

**En el ámbito de Naciones Unidas**, el instrumento jurídico por excelencia es la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, que fue aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1979. La Convención, ratificada por más de 170 países de todo el mundo, establece explícitamente la definición de la discriminación contra las mujeres, reconociendo la validez de las medidas temporales para acelerar la igualdad de hecho entre el hombre y la mujer, y legitimando así las acciones positivas en el derecho internacional.

**En el ámbito de la Unión Europea**, toda la corriente internacional de Naciones Unidas ha estado muy presente en los cuatro Programas de Acción Comunitaria para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que se vienen desarrollando desde 1982, y que han significado la base de las políticas de igualdad de los Estados miembros. Pero es con la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam (1999), cuando la igualdad entre hombres y mujeres adquiere una cobertura jurídica de extraordinaria importancia y adopta distintas dimensiones, quedando ello reflejado en la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, jurídicamente vinculante desde la entrada en vigor del Tratado de Lisboa, y cuyo artículo 23 recoge explícitamente la obligación de garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, para lo cual ofrece la posibilidad de utilizar medidas de acción positiva, admitiéndolas compatibles con la igualdad de trato.

**En cuanto a España**, miembro de la Unión Europea y de la Organización de las Naciones Unidas, los artículos 14 y 9.2 de la Constitución Española consagran el principio de igualdad, no sólo como un principio formal, sino que también obliga a los poderes públicos a hacer efectiva la igualdad en el ordenamiento jurídico español y en la actividad política.

Estos principios culminan con la promulgación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que ha afectado gran parte de las instituciones jurídicas, si bien fue precedida de la incorporación a nuestro ordenamiento del principio de transversalidad impuesto por el Tratado de Ámsterdam a través de la Ley 30/2003 de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.

El instrumento para lograr la igualdad efectiva que propone la Ley 3/2007 mencionada, es la elaboración de planes de igualdad, que se definen en esta norma como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Con la aprobación del Real Decreto 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, se ponen de relieve los escuetos avances en materia de igualdad desde la aprobación y puesta en vigor de la LO 3/2007, en especial en lo referente al empleo y la ocupación.

En la Comunidad Autónoma Andaluza, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, de promoción de la Igualdad de Género en Andalucía, actualizada por la Ley 9/2018 de 8 de octubre, define el plan de igualdad como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Esto viene a significar que las medidas que se incluyan en el plan de igualdad estarán destinadas a responder a las necesidades que se desprendan del diagnóstico de situación y a resolver los problemas detectados en el mismo

La igualdad de oportunidades se formula desde la equiparación de derechos y obligaciones, y la existencia de las condiciones necesarias para que esta igualdad sea efectiva. Teniendo en cuenta los antecedentes y marco jurídico señalados, la Fundación quiere aprobar su compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres mediante la elaboración y puesta en funcionamiento de este Plan de Igualdad, si bien las organizaciones con menos de 50 personas empleadas no están obligadas por ley a elaborar un plan de igualdad se aconseja realizarlo de forma voluntaria, como es el caso de esta Fundación.

### **3. METODOLOGÍA**

El diseño del Plan se ha adaptado a las características de la FMM; las acciones a implementar están diseñadas a medida de la realidad y de su contexto concreto en función de sus necesidades y posibilidades, de una forma dinámica y flexible, adecuándose a cada circunstancia, de manera transversal, implicando a todas las áreas de gestión de la Fundación y con respeto a la diversidad.

La metodología de elaboración del Plan ha sido activa y participativa, contando con la plantilla y el voluntariado de la Fundación.

El proceso ha constado de cuatro fases:

- Fase 1: Compromiso institucional y creación de la Comisión de Igualdad. El patronato de la FMM ha formalizado el compromiso para la elaboración del Plan, a tal efecto se constituyó una comisión de igualdad compuesta por personas con formación en cuestiones de género que representan distintas áreas de la Fundación.

- Fase 2: Diagnóstico Cuantitativo/Cualitativo. Se ha realizado un análisis documental de datos relativos a la plantilla, formación, y conciliación del personal de la FMM y una encuesta en el personal y voluntariado para detectar áreas de mejora.
- Fase 3: Elaboración del Plan de Igualdad por parte de la Comisión de Igualdad.
- Fase 4: Aprobación por parte del Patronato del Plan de Igualdad.

## **4. OBJETIVOS**

### **4.1. OBJETIVOS GENERALES**

Los objetivos generales del Plan son:

- Fomentar la equidad de género, velando por que en la Fundación se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Eliminar en la Fundación todo tipo de discriminación directa o indirecta por razón de sexo.
- Fomentar cultura de paz e igualdad eliminando acoso sexual o acoso por razón de sexo y cualquier tipo de violencia basado en el género.
- Garantizar la conciliación de la vida familiar y profesional
- Promover la formación y sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

### **4.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- Promover cultura organizacional comprometida con la igualdad
- Promover la igualdad en los procesos de selección, tanto del personal trabajador como voluntario.
- Promover la igualdad salarial.
- Promover la implementación activa del Código de Conducta de la FMM.

-Promover cultura y condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de sexo. Arbitrar procedimientos específicos para su prevención.

-Concienciar y capacitar en Igualdad.

## **5. ACCIONES**

### **5.1. RELACIONADAS CON EL EMPLEO**

- Diseñar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos y no discriminatorios para las mujeres.
- Ofertas de trabajo con lenguaje no sexista.
- Fomentar el equilibrio en la plantilla el peso de ambos sexos.
- Evitar que se incluyan cláusulas en los contratos que impliquen desigualdades para quienes están contratados temporalmente y/o a tiempo parcial
- Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en cuanto al género en los procesos de promoción interna.
- Realizar una planificación ordenada y eficiente de los tiempos de trabajo, articulando medidas flexibles que permitan su adaptación a las diferentes circunstancias y necesidades.
- Establecer una estructura retributiva clara y transparente, a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.

### **5.2. FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN**

- Estudiar y detectar necesidades formativas de la plantilla en relación a la mejora del desempeño de su actual puesto de trabajo, programando acciones formativas en función de las necesidades.
- Informar y anunciar la oferta formativa para que sea conocida por toda la plantilla, potenciando la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la Fundación.
- Realizar acciones formativas sobre igualdad y violencia de género.



- Formación en el uso del lenguaje inclusivo.
- Difundir el Código de conducta de la FMM.

### **5.3. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO U OTRAS VIOLENCIAS**

- Dar cauce a denuncias o reclamaciones por acoso sexual, por razón de sexo o violencia.
- Difundir los recursos contra cualquier tipo de violencia, incidir en las violencias de género.
- Crear un protocolo de acogida de personal que incluya formación sobre el código de conducta.

## **6. AMBITO DE APLICACIÓN**

Este Plan se aplicará en los territorios donde la Fundación desarrolle sus actividades, de acuerdo con sus estatutos y los acuerdos adoptados por el Patronato y en el seno de su administración.

El Plan será de aplicación en todo el personal de la Fundación, con independencia de sus niveles de responsabilidad.

## **7. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD**

4 años.

## **8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

La Comisión de Igualdad será responsable de realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, que se realizará en diferentes momentos:

- Seguimiento continuo: durante todo el desarrollo del Plan, a través de las actividades y proyectos de la FMM se realizará un seguimiento continuado que permitirá conocer el desarrollo del mismo, introducir otras medidas o corregir desviaciones.
- Evaluación intermedia: Se realizará cada año de vigencia del Plan, valorando los logros y áreas de mejora en la ejecución. La evaluación anual deberá ser aprobada por el Patronato.

- Evaluación final: en el último año de ejecución se valorarán los resultados del Plan.

## 9. MODIFICACIÓN DEL PLAN

La Comisión de Igualdad podrá revisar y modificar este Plan en cualquier momento, siempre que se respete lo dispuesto en la normativa vigente. Las modificaciones serán aprobadas por el Patronato.

