

# PLAN DE IGUALDAD 2022 - 2024



Solidaridad, Cooperación y Desarrollo desde 1998

[www.mundocooperante.org](http://www.mundocooperante.org)

Para la elaboración del siguiente plan de igualdad hemos realizado un diagnóstico breve en el que quedan reflejadas las condiciones igualitarias de trabajo de la asociación.

Desde Mundo Cooperante, entendemos que las condiciones de trabajo inciden en las condiciones de vida de las personas, ya que el tiempo de trabajo constituye el eje vertebrador no solo de la vida laboral, si no de la vida social.

Por eso creemos que es esencial para el funcionamiento de las labores de la asociación, que se cumplan los **principios de igualdad de oportunidades**, estableciendo unas condiciones que permitan y favorezcan, de manera real y efectiva, la conciliación de la vida laboral y privada.

Por tanto, con la elaboración de este plan se pretende alcanzar el objetivo que fundamenta el art. 46 de la L.O. 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres: los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, 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.

Los planes de igualdad fijarán los concretos **objetivos** de igualdad a alcanzar, las **estrategias y prácticas** a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Se pretende con ello seguir avanzando en el desarrollo de un marco favorable de relaciones laborales basadas en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, donde el entorno de trabajo sea seguro y saludable.

Mundo Cooperante como asociación comprometida con la igualdad ha realizado un diagnóstico en materia de género, a través de la recogida de información mediante cuestionarios a los trabajadores/as y personas colaboradoras.

Este diagnóstico ha permitido conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir los objetivos de mejora, estableciendo los mecanismos que permitan formular las propuestas que se integran en el presente Plan de Igualdad.

Con estos resultados se han planteado unos objetivos de mejora incidiendo de forma expresa en aquellos campos en los que el diagnóstico de situación ha mostrado puntos débiles en aspectos relacionados directa e indirectamente con la igualdad de oportunidades.

#### **Los objetivos generales planteados son los siguientes:**

- Promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.
- Garantizar en la asociación la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
- Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección con objeto de alcanzar una representación equilibrada de la mujer en la plantilla.

- Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantando un código de conducta que proteja a todos los empleados y empleadas de ofensas de naturaleza sexual.
- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
- Potenciar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar a todas las empleadas y empleados de la empresa, con independencia de su antigüedad.

#### **Medidas para la mejora continua:**

**Cultura organizacional:** promover una Cultura Organizacional sensible al género que difunda los valores de igualdad que la entidad aplica en sus principios.

**Acceso al empleo, selección y contratación:** garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y contratación, detectando posibles causas de segregación horizontal y estableciendo medidas correctoras para acabar con la masculinización y feminización de determinadas categorías profesionales.

**Formación:** formar en género a las personas que componen Mundo Cooperante, con especial incidencia en sensibilizar a los/as profesionales de la entidad que desarrollan funciones de gestión de personal.

**Equilibrio de la vida profesional y personal:** ampliar medidas de compatibilización de la vida personal, familiar y laboral adaptadas a la realidad de los trabajadores y trabajadoras y de la entidad.

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

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

**Seguimiento y evaluación de las medidas:** definir una serie de indicadores para realizar el seguimiento del cumplimiento de los objetivos de Igualdad de Oportunidades en la entidad y medir el grado de eficacia de las medidas que conforman el Plan de Igualdad.

#### **Acciones para desarrollar estas medidas:**

- Informar a trabajadores y trabajadoras de la puesta en marcha del Plan de Igualdad, los principios que marcaron su implantación y los objetivos que se pretenden alcanzar.

- Las personas que intervienen en los procesos de selección de personal serán formadas en materia de igualdad de oportunidades.
- Revisar los procesos de selección de la entidad, los requisitos, criterios y competencias requeridos con perspectiva de género.
- Ante nuevas contrataciones a jornada completa ofertar internamente las vacantes a trabajadoras/es de la entidad a jornada parcial, siempre y cuando cumplan los requisitos exigidos para el puesto, cuando no puedan ser cubiertos por personal interno, convocar la oferta externamente.
- Entre los requisitos valorables para el acceso a promoción en la entidad se incorporará la sensibilización o formación en igualdad de oportunidades de candidatos/as, con el fin de hacer visible el compromiso de la entidad por la igualdad.
- Medidas de conciliación existentes, pasando a ser medidas procedimentadas en lugar de medidas negociadas según la situación (flexibilidad horaria, teletrabajo...).
- Difundir y publicitar externamente el Plan de Igualdad incorporándolo íntegramente o bien un extracto de este en la página web de la entidad.
- Realización del seguimiento de las acciones que incorporan las medidas que conforman el plan de igualdad.
- Evaluación del desarrollo del plan de igualdad y los resultados alcanzados con el fin de corregir posibles errores de ejecución o en el logro de los objetivos.
- Fomentar la contratación de mujeres/hombres en puestos y categorías en los que estén subrepresentadas/os.

#### **Formación**

- Formar y sensibilizar en temas de igualdad de género tanto a mujeres como a hombres de la empresa.
- Detectar necesidades, diseñar, planificar y organizar la formación desde un enfoque de género, comprobando que mujeres y hombres acceden por igual a la formación.
- Trabajar por la eliminación de estereotipos por sexo que puedan afectar a la elección de estudios y profesiones.

#### **ANÁLISIS DE ESTRUCTURA PLANTILLA:**

Para una política de contrataciones consecuente con los objetivos y medidas que se implementan de acuerdo al plan de igualdad, se tendrán en cuenta las siguientes definiciones en relación a la estructura de la plantilla de recursos humanos de la organización:

**Plantilla total:** trabajadores y trabajadoras contratadas a 31 de diciembre del año en curso, bajo el CIF de Mundo Cooperante G-82065145, bien sea en España o como parte de la estructura de personal expatriado (en misión) en contrataciones eventuales ligadas a proyectos.

**Plantilla estable:** se considera de este modo a los puestos "consolidados", es decir, que tienen una cierta vocación de permanencia, tanto a nivel funcional como de las personas que los ocupan.

**Plantilla de personal expatriado o en misión:** integrada exclusivamente por los cooperantes, cuyo contrato está ligado a un proyecto o a una fase de un programa de Cooperación Internacional más amplio.

#### **ALCANCE**

El ámbito de aplicación del presente plan se refiere a toda la estructura de la asociación, siendo de aplicación a la totalidad del personal contratado de acuerdo con la legislación laboral española, que preste sus servicios en sus proyectos. Mundo Cooperante pondrá al servicio del Plan de Igualdad todos los medios materiales, financieros y humanos que se requieran.

El presente Plan revisado, tendrá una vigencia de 3 años, comenzando en marzo de 2021.

Transcurrido este plazo, este documento será objeto de revisión o actualización.

<b>PRINCIPALES ACCIONES ASOCIADAS A LAS MEDIDAS DE MEJORA CONTÍNUA</b>	
<b>MEDIDA 1 : CULTURA ORGANIZACIONAL</b>	Incorporar en las presentaciones y materiales de difusión de la entidad el compromiso con la igualdad de oportunidades.
<b>MEDIDA 2: ACCESO AL EMPLEO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>	Revisar los procesos de selección de la entidad, los requisitos, criterios y competencias requeridos con perspectiva de género.
	Entre los requisitos valorables para el acceso a promoción en la entidad se incorporará la sensibilización o formación en igualdad de oportunidades de candidatos/as, con el fin de hacer visible el compromiso de la entidad por la igualdad.
	Fomentar la contratación de mujeres/hombres en puestos y categorías en los que estén subrepresentadas/os.

<b>MEDIDA 3: FORMACIÓN</b>	Informar a trabajadores y trabajadoras de la puesta en marcha del Plan de Igualdad, los principios que marcaron su implantación y los objetivos que se pretenden alcanzar.
	Las personas que intervienen en los procesos de selección de personal serán formadas en materia de igualdad de oportunidades.
<b>MEDIDA 4: EQUILIBRIO DE LA VIDA PROFESIONAL Y PERSONAL</b>	Medidas de conciliación flexibles y adaptadas la situación y necesidades específicas del/la trabajador/a (flexibilidad horaria, teletrabajo...).
<b>MEDIDA 5: PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y SEXUAL</b>	Formulación de los mecanismos de actuación adecuados.
<b>MEDIDA 6: COMUNICACIÓN</b>	Difundir y publicitar externamente el Plan de Igualdad incorporándolo íntegramente o bien un extracto de este en la página web de la entidad.
	Utilizar las redes sociales de Mundo Cooperante (Facebook, Twitter) para dar difusión interna y externa al Plan de Igualdad y los avances que alcanza la entidad con su puesta en marcha.
<b>MEDIDA 7: SEGUIMIENTO Y EVALUACION DE LAS MEDIDAS</b>	Realización del seguimiento de las acciones que incorporan las medidas que conforman el plan de igualdad.
	Evaluación del desarrollo del plan de igualdad y los resultados alcanzados con el fin de corregir posibles errores de ejecución o en el logro de los objetivos.
	Realizar periódicamente un análisis sobre el porcentaje de mujeres y hombres en plantilla.