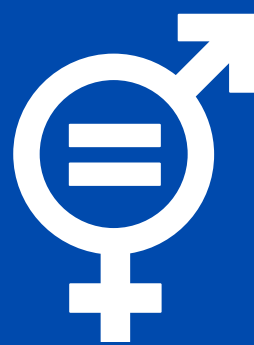


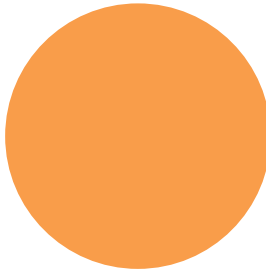
# Plan de Igualdad



MADRE CORAJE

2022





## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	3
DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN.....	5
PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD.....	5
ÁMBITO TERRITORIAL, PERSONAL Y TEMPORAL.....	6
MARCO NORMATIVO Y CONCEPTUAL.....	7
DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD.....	11
RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.....	13
OBJETIVOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS.....	14
PLAN DE ACCIÓN.....	15
MEDIOS Y RECURSOS PARA EL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.....	21
EQUIPO DE IGUALDAD.....	22
PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.....	22

# INTRODUCCIÓN

En el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se establece que las organizaciones están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los y las representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

Tal y como define el Art. 46 Ley de Igualdad, los planes de igualdad de las organizaciones son un **conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la organización la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.**

-Se trata de un instrumento con el que se persigue **integrar la igualdad real** entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de una organización, a través de la articulación de diferentes estrategias y acciones que favorezcan la incorporación, la permanencia y el desarrollo de personas en la organización, desde una perspectiva de género.

-Requiere el **compromiso** activo tanto por parte de la dirección como de la representación de la plantilla, resultando imprescindible la existencia de **comunicación interna** para informar del interés de llevarlo a cabo, así como durante la puesta en marcha de los distintos procesos, garantizando de este modo la transparencia en su desarrollo e implantación. A este respecto también tiene especial relevancia la **comunicación externa**, es decir, cómo la imagen de la organización proyecta el compromiso adquirido con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

-Es importante que se ajuste, por un lado, a las necesidades de la organización a las que se pretende dar respuesta, articulando **medidas adecuadas, suficientes y compatibles** entre sí; y, por otro lado, a las posibilidades reales con las que cuenta para su implantación, en términos de recursos económicos y humanos, por lo que se priorizarán unas cuestiones sobre otras.

-Se caracteriza por ser **flexible y dinámico**, puesto que se adapta a las necesidades concretas de cada organización y se puede ir modificando y reajustando a los cambios que se van produciendo a lo largo del proceso; **integral**

y **transversal**, puesto que persigue mejorar la situación de todo el personal y áreas de gestión de la organización; y **temporal**, ya que se propone una duración determinada de tiempo en la que se deben alcanzar los objetivos propuestos.

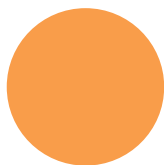
En resumen, las características de todo plan son:

- Colectivo-Integral**: pretende incidir positivamente no sólo en la situación de las mujeres sino en toda la plantilla.
- Transversal**: implica a todas las áreas de gestión de la organización.
- Dinámico**: es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- Sistemático-coherente**: el objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- Flexible**: se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- Temporal**: termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.

Con ello, es importante también destacar el **compromiso** de la Fundación Madre Coraje en cuanto a la igualdad, ya que la igualdad entre hombres y mujeres es uno de los principios de la Fundación Madre Coraje y así se recoge en diferentes documentos estratégicos (Código Ético; Plan Estratégico).

Igualmente, este compromiso se ve reflejado en nuestras actuaciones de **Cooperación para el Desarrollo y Educación para la Ciudadanía Global**, a través de intervenciones directas con colectivos de mujeres en algunos de los proyectos que estamos realizando en Perú o Mozambique o en las propuestas educativas que trabajan y hacen hincapié en las desigualdades por cuestiones de género, la feminización de la pobreza y los derechos fundamentales de las mujeres y las niñas. Por otra parte, además de las intervenciones más específicas, se procura incorporar el enfoque de género de manera transversal en todas las intervenciones.

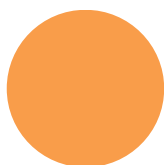
Cuidamos especialmente **la imagen que proyectamos** a través de nuestros canales de comunicación, publicaciones o producciones audiovisuales, ya que somos conscientes del poder de la imagen y de los medios de comunicación, especialmente entre la población joven. Las imágenes que utilizamos reflejan por igual los derechos, deberes, capacidades y necesidades de los hombres y las mujeres.



## DESCRIPCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

La Fundación Madre Coraje, es una ONG independiente y comprometida con el desarrollo de las personas menos favorecidas en los países del Sur y en España. Favorecemos **el desarrollo de las mujeres como motor del cambio, con proyectos eficaces para el desarrollo sostenible y auto gestionado**, con el reciclaje como modo de autofinanciación responsable con el medioambiente, sensibilizando a nuestro entorno más cercano para una ciudadanía activa en la lucha contra la injusticia.

Cooperamos en el desarrollo de las comunidades empobrecidas con ayuda humanitaria y proyectos de desarrollo sostenible, con voluntariado y personas asociadas comprometidas con la igualdad, la lucha contra la injusticia y el respeto al medioambiente, educando y sensibilizando a nuestro entorno más cercano. Nuestro ideal es el amor a través de nuestros principios: **Solidaridad, Igualdad y Gratuidad.**



## PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD

Para el correcto desarrollo del I plan de igualdad de la Fundación Madre Coraje se ha generado la figura de la **Comisión de Igualdad**, que cumple con la siguiente composición:

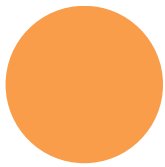
- Miriam Rein – Vicepresidenta.
- María Villagrán – Comisión de representantes de los/as trabajadores/as.
- Luis Miguel Crespo – Miembro de la plantilla de Madre Coraje.
- María Burgos – Responsable del Plan de Igualdad.

Para el análisis de la información y elaboración del diagnóstico y el plan de igualdad se ha contado con el asesoramiento técnico de Unai Zabaleta Aldaz, experto en la elaboración de planes de igualdad para empresas y organizaciones.

## ÁMBITO TERRITORIAL, PERSONAL Y TEMPORAL

El plan, las medidas y contenidos que incluye serán aplicados y tendrán efecto para el **conjunto de la plantilla** de la Fundación Madre Coraje en la totalidad de sus centros de trabajo. El desarrollo de las medidas se llevará a cabo de manera **plurianual** comenzando en el año 2022 y terminando en el 2026.





## MARCO NORMATIVO Y CONCEPTUAL

La normativa que se aplica al presente plan de igualdad es la siguiente:

-**Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Impone la obligatoriedad de respetar la igualdad de trato y de oportunidades a las organizaciones.

-**Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre**, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

-**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. Establece la obligatoriedad de elaborar un plan de igualdad para todas las organizaciones que cuenten con más de 50 personas en plantilla, así como que exista negociación tanto del diagnóstico como del plan de igualdad.

-**Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre**, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el **Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo**, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

-**Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre**, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Determina la obligatoriedad de realizar una auditoría retributiva, la cual formará parte del diagnóstico, así como el contenido del registro retributivo.

-**Ley 12/2007, de 26 de noviembre**, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Este plan se basa en los **conceptos generales acerca de igualdad**, los cuales son:

### ● IGUALDAD DE TRATO

Se prohíbe toda discriminación basada en el sexo de las personas, tanto directa como indirecta y cualquiera que sea la forma utilizada para ello.

A los efectos de la normativa:

-Existirá **discriminación directa** cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser

tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razón de su sexo o de circunstancias directamente relacionadas con el sexo, como el embarazo o la maternidad. Sin perjuicio de su tipificación como delito, el acoso sexista en el trabajo tiene la consideración de discriminación directa por razón de sexo.

-Existirá **discriminación indirecta** cuando un acto jurídico, criterio o práctica aparentemente neutra perjudique a una proporción sustancialmente mayor de miembros de un mismo sexo, salvo que dicho acto jurídico, criterio o práctica resulte adecuada y necesaria y pueda justificarse con criterios objetivos que no estén relacionados con el sexo.

Igualmente, garantizarán el ejercicio efectivo de los derechos fundamentales de aquellas mujeres o grupos de mujeres que sufran una **múltiple discriminación** por concurrir en ellas otros factores que puedan dar lugar a situaciones de discriminación, como la raza, color, origen étnico, lengua, religión, opiniones políticas o de otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

## ● **RESPECTO A LA DIVERSIDAD Y A LA DIFERENCIA**

Se ha de poner los medios necesarios para que el proceso hacia la igualdad de sexos se realice respetando tanto la diversidad y las diferencias existentes **entre mujeres y hombres** en cuanto a su biología, condiciones de vida, aspiraciones y necesidades, como la diversidad y diferencias existentes **dentro de los propios colectivos de mujeres y de hombres**.

## ● **INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO**

Es importante incorporar la perspectiva de género en todas sus **políticas y acciones**, de modo que establezcan en todas ellas el objetivo general de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres.

A efectos de esta ley, se entiende por incorporación de la perspectiva de género la consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación.

## ● INTERSECCIONALIDAD

Reconocer la interseccionalidad del género **con otras desigualdades**. Aunque en el patriarcado las mujeres comparten una identidad de género, no responden a una única seña identitaria. Por eso, las mujeres, desde su diversidad, también son desiguales entre ellas en función de cómo se relacionen con el género en reciprocidad con otras fuentes de desigualdad y discriminación, como pueden ser la lengua, clase, etnia, raza, opción sexual, edad, diversidad funcional, etc.

## ● ELIMINACIÓN DE ROLES Y ESTEREOTIPOS EN FUNCIÓN DEL SEXO

Hay que promover la eliminación de los roles sociales y estereotipos en función del sexo sobre los que se asienta la desigualdad entre mujeres y hombres y según los cuales se asigna a las mujeres la responsabilidad del ámbito de lo doméstico y a los hombres la del ámbito público, con una muy **desigual valoración y reconocimiento económico y social**.

## ● REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA

Es necesario adoptar las medidas oportunas para lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de toma de decisiones. A los efectos de esta ley, se considera que existe una representación equilibrada en los órganos administrativos pluripersonales cuando los dos sexos están representados **al menos al 40%**.

## ● MAINSTREAMING Y ACCIÓN POSITIVA

Para el desarrollo del Plan y siguiendo con los preceptos que establece la Ley, se han planteado dos estrategias: el Mainstreaming de género y la Acción Positiva.

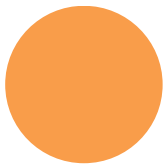
-La **Transversalidad de Género o "Mainstreaming de género"** se define como una estrategia imprescindible en la gestión de la igualdad de mujeres y hombres y así se recoge en la siguiente definición: "Supone la consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y de hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación". Esta estrategia se convierte por tanto en el eje que articula cualquier ejecución en ma-

teria de Igualdad, por lo que se añade en el propio diseño del Plan los mecanismos necesarios para su puesta en práctica.

-La **Acción Positiva**, es la segunda estrategia y tal y como se recoge en los diferentes Programas de la Unión Europea, se enmarca en las políticas “tradicionales” de Igualdad de Oportunidades, las cuales parten de la resolución de problemas específicos resultantes de la desigualdad de género. Según el Comité Consultivo de la Unión Europea para la Igualdad de Oportunidades, la acción positiva se define como: “Estrategia que toma la forma de un programa de acción, destinada a establecer la igualdad de oportunidades en los hechos, gracias a medidas temporales que permitan contrarrestar o corregir las discriminaciones resultantes de las prácticas sociales y del sistema social”.

Ambas estrategias se convierten en elementos alternativos y complementarios para la ejecución de Políticas de Igualdad.

La Transversalidad aporta un fuerte potencial de cambio que implica cierto tiempo para implementarla por su incidencia en aspectos más estructurales; por otro lado, la Acción Positiva actúa con mucha más rapidez sobre situaciones de desigualdad específicas.



## DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

Para el correcto desarrollo del plan de igualdad, es imperativo legal, además de necesidad operativa, desarrollar un diagnóstico previo que señale cuál es la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la organización.

Es por ello por lo que la Fundación Madre Coraje ha desarrollado un diagnóstico que nombra las **fortalezas y debilidades** de la organización a este respecto, el cual sirve como piedra angular para la elaboración y puesta en marcha del presente Plan de Igualdad de la Fundación Madre Coraje.

Del Diagnóstico de Igualdad de la Fundación Madre Coraje se extrapola la siguiente priorización de aspectos de cara al presente plan de igualdad:

### CULTURA ORGANIZACIONAL

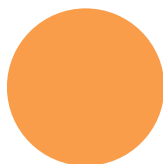
- Diseñar una **política de igualdad** en la organización.
- Establecer sistemas automatizados de **recogida de información desagregada** por sexo de cara a la realización de futuros diagnósticos.
- Tratar de equilibrar las **categorías profesionales** del Nivel Operativo.
- Visibilizar el compromiso con la igualdad desde la **gerencia**.
- Mantener la tendencia al equilibrio en la **plantilla**.
- Continuar con una **política retributiva** igualitaria para la totalidad de la plantilla.
- Impulsar **estrategias** relacionadas con la igualdad en la Fundación Madre Coraje.
- Desarrollar un **protocolo de acoso sexual y por razón de sexo**.
- Desarrollar un artículo referente a la igualdad entre mujeres y hombres en el **convenio** de la Fundación Madre Coraje.
- Continuar cuidando el uso no sexista de **lenguaje** escrito e **imágenes** en toda la organización.

## **GESTIÓN DE PERSONAS**

- Mantener y aumentar el **conocimiento y sensibilización** del personal sobre la igualdad de mujeres y hombres.
- Mantener la inexistencia de un **techo de cristal** desfavorable a las mujeres.
- Analizar periódicamente la **retribución** de la plantilla según sexo para detectar casos de **brecha salarial** e incorporar medidas correctoras.
- Analizar las razones por las que la **parcialidad** afecta principalmente a las mujeres, y revertir la tendencia.
- Mantener la tendencia a favorecer la modalidad de **contratación** indefinida.
- Procesos de acceso, selección y promoción**: que no existan diferencias entre mujeres y hombres, que se garantice la equidad de género en cada uno de ellos, que se pongan en marcha medidas tendentes a garantizar esta equidad (revisar el índice de promoción de mujeres y hombres y con relación a su antigüedad, categoría, etc.)
- Mejorar la **difusión** de la información acerca de las diferentes **medidas de conciliación**, y recoger las necesidades específicas de la plantilla en correlación con las necesidades de la organización y con el objetivo de disminuir la ausencia de las mujeres en la entidad.
- Continuar **formando en igualdad** a la plantilla.

## **LA FUNDACIÓN MADRE CORAJE Y LA SOCIEDAD**

- Desarrollar **alianzas de trabajo** con los centros educativos y otras entidades/redes de profesionales del sector para que aumente la presencia de mujeres en ONGDS.
- Hacer uso del alto **impacto** de la Fundación Madre Coraje en mujeres usuarias, voluntarias y seguidoras para llevar a cabo acciones a favor de la igualdad entre mujeres y hombres.
- Mejorar el uso del **lenguaje inclusivo** en la página web.



## RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

En cuanto al análisis retributivo de la Fundación Madre Coraje, de han extrapolado las siguientes **conclusiones**:

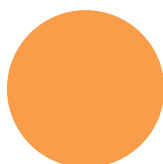
-La Fundación Madre Coraje posee una **brecha salarial de -13,24%** a favor de las mujeres, lo que significa que, en la Fundación Madre Coraje, las mujeres perciben un 13,24% más que los hombres en materia retributiva.

-La diferencia general está justificada debido a que **las mujeres ocupan puestos de responsabilidad** en mayor medida que los hombres dentro de la organización.

**-No existen diferencias dentro de cada categoría profesional.**

-El análisis por concepto retributivo demuestra que **no existen diferencias retributivas** de impacto dentro de la organización.

-La Fundación Madre Coraje cuenta con una situación de **igualdad retributiva por sexo**.



## OBJETIVOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS

El objetivo prioritario del I plan de igualdad de la Fundación Madre Coraje es el de avanzar por garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres de la plantilla de la organización.

Este objetivo general se articula en base a los siguientes **objetivos específicos**:

-Mostrar el compromiso con la igualdad compartiendo con los grupos de interés y el entorno, su **gestión** desde valores de igualdad.

-Garantizar los **recursos** necesarios para la igualdad.

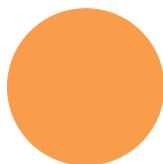
-Asegurar la utilización de un **lenguaje e imágenes** inclusivas en la organización.

-Garantizar que la gestión del personal tenga incorporada el **enfoque de género** y promueva el **equilibrio** de mujeres y hombres en la organización.

-Facilitar la mejora en la gestión de los **tiempos de trabajo, descanso y corresponsabilidad familiar**.

-Garantizar el principio de **Igualdad Retributiva**.

-Abordar la **salud laboral**, la **prevención de riesgos laborales** y la **violencia contra las mujeres** desde el enfoque de género.



## PLAN DE ACCIÓN

El plan de igualdad de la Fundación Madre Coraje se va a dividir en 3 **EJES** principales, los cuales son:

- Cultura y organización.
- Gestión de personas.
- Comunicación.

Cada uno de los ejes va a disponer de diferentes objetivos y acciones, que se exponen a continuación.

## ACCIONES

### EJE 1: CULTURA Y ORGANIZACIÓN

**Objetivo 1: Incluir la igualdad entre mujeres y hombres en la cultura de la organización.**

1. Visibilizar el compromiso por la Igualdad en un documento expresamente redactado para ello.
2. Revisar los avances en las acciones del plan desde dirección.
3. Llevar a cabo o participar en acciones de sensibilización en días clave como el 8M y 25N.
4. Establecer sistemas automatizados de recogida de información desagregada por sexo de cara a la realización de futuros diagnósticos.
5. Desarrollar un artículo referente a la igualdad entre mujeres y hombres en el convenio de la Fundación Madre Coraje, en el caso de que el convenio sufra modificaciones en el periodo de vigencia del plan de igualdad.

**Objetivo 2: Transmitir el valor de la igualdad en la plantilla.**

6. Asignar la responsabilidad de igualdad a una persona referente en la organización.
7. Exponer los contenidos del presente plan de igualdad a la plantilla.

**Objetivo 3: Establecer un mecanismo de seguimiento y evaluación del plan**

8. Llevar a cabo al menos una reunión anual por parte de la Comisión de Igualdad.
9. Elaborar un informe anual sobre el grado de realización de las acciones.

## **EJE 2: GESTIÓN DE PERSONAS**

### **Objetivo 4: Garantizar un acceso, selección y contratación igualitario.**

- 10. Mantener la inexistencia de un techo de cristal desfavorable a las mujeres.
- 11. Redactar las ofertas de trabajo con lenguaje inclusivo.
- 12. Elaborar un informe anual sobre los movimientos de contratación y salidas, con perspectiva de género.

### **Objetivo 5: Garantizar una formación y promoción igualitaria.**

- 13. Continuar distribuyendo la formación conforme a los puestos de trabajo y no al sexo.
- 14. Continuar distribuyendo la promoción conforme a los puestos de trabajo y no al sexo.
- 15. Ofrecer formación en igualdad para aquellas personas clave en la organización.

### **Objetivo 6: Garantizar la igualdad retributiva.**

- 16. Continuar llevando a cabo registros retributivos anuales.
- 17. Desarrollar auditorías retributivas a partir de dichos registros retributivos.

### **Objetivo 7: Prevenir el acoso sexual y/o por razón de sexo en la organización**

- 18. Desarrollar el protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo ya existente.
- 19. Desarrollar un registro de incidencias referente al ámbito.

### **Objetivo 8: Mejorar la gestión de conciliación de la organización.**

- 20. Desarrollar un plan de conciliación que establezca las posibles medidas a las que se puede acoger la plantilla.
- 21. Comunicar las medidas de conciliación a las que se puede acoger la plantilla.

## **EJE 3: COMUNICACIÓN**

### **Objetivo 9: Impulsar un uso inclusivo del lenguaje y las imágenes en la documentación y soportes comunicativos internos y externos.**

- 22. Utilizar un lenguaje inclusivo y un uso inclusivo de las imágenes en la futura documentación a desarrollar.
- 23. Elaborar un decálogo de buen trato en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

## INDICADORES, CALENDARIZACIÓN, RESPONSABLES Y PRESUPUESTO

A continuación, se muestran las acciones junto a sus indicadores, calendarización, responsables y presupuesto. La entidad responsable de las acciones será la Comisión de Igualdad (CI).

EJE	OBJ.	Nº	ACCIÓN	2022	2023	2024	2025	2026	INDICADORES	RESP.	PRESUP. (**)
1	1	1	Visibilizar el compromiso por la Igualdad en un documento expresamente redactado para ello.						Documento elaborado.	Realizado	0
1	1	2	Revisar los avances en las acciones del plan desde dirección.						Informe de realización de acciones.	Comisión PI Responsable PI (*)	121,70 € (10h anuales)
1	1	3	Llevar a cabo o participar en acciones de sensibilización en días clave como el 8M y 25N.						Material fotográfico de las acciones llevadas a cabo.	Personal de Plantilla: Equipo Educación y Comunicación	243,4 € (20h anuales)
1	1	4	Establecer sistemas automatizados de recogida de información desagregada por sexo de cara a la realización de futuros diagnósticos.						Ficha de recogida de datos elaborada	Responsable PI	365,10 € (30h anuales)
1	1	5	Desarrollar un artículo referente a la igualdad entre mujeres y hombres en el convenio de la Asociación Madre Coraje, en el caso de que el convenio sufra modificaciones en el periodo de vigencia del plan de igualdad.						Convenio publicado y artículo redactado.	Comisión negociadora del Convenio RRTT y RR empresa	24,34 € (2h)

1	2	6	Asignar la responsabilidad de igualdad a una persona referente en la organización.					Acta de reunión de la CI en la que se especifica quién es la persona responsable.	Comisión PI Gerencia	0
1	2	7	Exponer los contenidos del presente plan de igualdad a la plantilla.					Material de divulgación (correo, tablón, etc.) utilizado.	Responsable PI	121,70 € (10h)
1	3	8	Llevar a cabo al menos una reunión anual por parte de la Comisión de Igualdad.					Actas de reuniones.	Comisión PI	4h/persona al año
1	3	9	Elaborar un informe anual sobre el grado de realización de las acciones.					Informes anuales.	Responsable PI	121, 70 € (10h anuales)
2	4	10	Mantener la inexistencia de un techo de cristal desfavorable a las mujeres.					Al menos un 40% del Nivel Estratégico está ocupado por mujeres.	Comisión PI	0
2	4	11	Redactar las ofertas de trabajo con lenguaje inclusivo.					Ofertas de trabajo redactadas con lenguaje inclusivo.	Responsables de área/gerencia Responsable PI	60,85 € (5h anuales)
2	4	12	Elaborar un informe anual sobre los movimientos de contratación y salidas, con perspectiva de género.					Informes anuales.	Consultoría	300,00€ / año

2	5	13	Continuar distribuyendo la formación conforme a los puestos de trabajo y no al sexo.					Informes de formación anuales.	Comisión PI	0
2	5	14	Continuar distribuyendo la promoción conforme a los puestos de trabajo y no al sexo.					Informes de promoción anuales.	Comisión PI	0
2	5	15	Ofrecer formación en igualdad para aquellas personas clave en la organización.					Hojas de asistencia y valoración de formación en igualdad.	Fundación tripartita Responsable PI	200,00€ / año
2	6	16	Continuar llevando a cabo registros retributivos anuales					Registros retributivos.	Personal Plantilla – Gestoría	200,00€ / año
2	6	17	Desarrollar auditorías retributivas a partir de dichos registros retributivos.					Auditorías retributivas.	Consultoría	150,00€ / año
2	7	18	Desarrollar el protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo.					Protocolo diseñado.	Consultoría	600,00€
2	7	19	Desarrollar un registro de incidencias referente al ámbito.					Registro realizado.	Responsable PI	12,17 € (1 hora)
2	8	20	Desarrollar un plan de conciliación que establezca las posibles medidas a las que se puede acoger la plantilla.					Plan de conciliación.	Responsable PI	121,70 € (10 horas)

2	8	21	Comunicar las medidas de conciliación a las que se puede acoger la plantilla.						Correo electrónico con comunicación.	Responsable PI	24,34 € (2h anuales)
3	9	22	Utilizar un lenguaje inclusivo y un uso inclusivo de las imágenes en la futura documentación a desarrollar.						Documentación desarrollada.	Personal de Plantilla - Comunicación	60,85 € (5h anuales)
3	9	23	Elaborar un decálogo de buen trato en materia de igualdad entre mujeres y hombres.						Decálogo elaborado y difundido.	Personal de Plantilla - Comunicación	121,70 € (10 horas)

(\*). Responsable Plan de Igualdad. Recomendamos contratación puesto Recursos Humanos que asuma esta tarea.

(\*\*). En los casos de las acciones realizadas por personal de la Fundación Madre Coraje, se ha realizado un cálculo aproximados de las horas necesarias para realizar la tarea, ya que el presupuesto variará en función de las condiciones salariales de Madre Coraje en el año concreto de ejecución y de la persona/puesto en cuestión. Además, en alguna acción, habrá que valorar también posible coste de materiales o producción.

# MEDIOS Y RECURSOS PARA EL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

## ESTRUCTURA DE IMPULSO

En primer lugar, una de las estructuras que hay que mantener es el equipo de impulso que se ha creado para la realización de este proyecto. Esta estructura tendrá un carácter permanente, pero con rotación de las personas que la componen. Este equipo de impulso tiene como objetivo la **puesta en marcha, coordinación, seguimiento y evaluación** de los objetivos y acciones para cada período anual del plan para la Igualdad.

Se trabajará con **planes anuales** incorporados en los Planes de gestión de la entidad y sus objetivos y resultados también se incluirán en los diferentes planes, informes y memorias que realice. Estas estructuras se reunirán periódicamente para hacer **seguimiento** de las actuaciones planificadas y **evaluar** de forma continua la consecución de los objetivos previstos.

## RECURSOS ECONÓMICOS

Para la ejecución de este plan se destinarán recursos económicos que se podrán tener presente en los **presupuestos anuales** de la organización o que se podrán solicitar a otras entidades u otras fuentes de financiación.

## PROGRAMA DE TRABAJO, SEGUIMIENTO Y HERRAMIENTAS PARA SU EVALUACIÓN

Con respecto al seguimiento del Plan, está prevista la utilización de herramientas específicas para la implementación de Planes para la Igualdad. Igualmente, se adaptarán las que ya existen como propias de gestión de la entidad al enfoque de género. Se desarrollarán:

-**Planes anuales** de gestión del plan para la Igualdad en el primer trimestre del año, en los que se establecerá:

- o Una planificación con objetivos y acciones para dicho año.
- o Mecanismos de seguimiento.
- o Indicadores de evaluación.
- o Presupuesto.

-Se realizará un **informe anual** que muestre el grado de cumplimiento del plan y su impacto.



## EQUIPO DE IGUALDAD

En primer lugar, se deberá contar con un equipo de personas, cuyo objetivo es el **impulso**, la **coordinación**, **seguimiento** y **evaluación** de los objetivos y acciones para cada período anual del plan de igualdad, que garantice la implementación del proyecto.

Esta **estructura** tendrá carácter **permanente** pero su **composición** tendrá un carácter **temporal**, pudiendo ofrecer la posibilidad de rotación de las personas que lo componen (y seguirá los criterios de heterogeneidad de sus participantes, representando las diferentes realidades de la organización).

Este equipo se reunirá periódicamente para hacer seguimiento de las actuaciones planificadas y evaluar de forma continua la consecución de los objetivos previstos.

En las reuniones de seguimiento se definirán responsabilidades de cada integrante a fin de compartir y repartir el trabajo en la materia.

El equipo de impulso será el Equipo de Igualdad formado para el desarrollo tanto del diagnóstico como del plan de igualdad de la Fundación Madre Coraje.  
os previstos.



## PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

La Comisión de Igualdad será la encargada de llevar a cabo las **evaluaciones anuales**, en las que se observarán el **grado de cumplimiento** del plan y la adecuación de las **medidas** propuestas a la realidad de la organización. En función a dicha evaluación, será la Comisión de Igualdad la encargada de proponer y desarrollar **modificaciones** dentro del plan de igualdad, con el objetivo de adecuar dichas acciones y así poder continuar trabajando a favor de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la Fundación Madre Coraje.

Si por alguna razón la situación de la organización cambiara drásticamente a lo largo del periodo de vigencia del plan de igualdad, la Comisión de Igualdad podrá modificar de manera parcial o total el contenido del presente plan de igualdad, de nuevo, con el objetivo de adecuarlo y así poder continuar trabajando a favor de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la Fundación Madre Coraje.

Con ello, la Comisión de Igualdad deberá tener presentes las **nuevas normativas** en relación con Planes de Igualdad que puedan ir publicándose, para así poder adecuar el plan a la legalidad vigente en cada momento.

Por último, será también la Comisión de Igualdad la encargada de llevar a cabo una **evaluación final del plan**, que pueda facilitar el desarrollo de un nuevo diagnóstico, con el objetivo de elaborar un **próximo plan de igualdad** de la Fundación Madre Coraje a partir del periodo de vigencia del presente plan.



MADRE CORAJE