

**M**ainel  
Fundación

## Contenido

1. Presentación .....	2
2. Ámbito de aplicación. Estrategia de género. Comité de igualdad .....	3
<b>Ámbito de aplicación.....</b>	<b>3</b>
<b>Estrategia de género.....</b>	<b>3</b>
<b>Comité de Igualdad.....</b>	<b>6</b>
3. Partes suscriptoras de la Estrategia de igualdad y periodo de vigencia.....	6
<b>Partes suscriptoras.....</b>	<b>6</b>
<b>Vigencia.....</b>	<b>7</b>
4. Marco normativo.....	8
5. Diagnóstico. ....	9
<b>Situación actual .....</b>	<b>9</b>
<b>Participación de la plantilla en la elaboración de la Estrategia .....</b>	<b>10</b>
<b>Medios y recursos para la puesta en marcha .....</b>	<b>10</b>
<b>Medidas y actividades con relación a la Retribución .....</b>	<b>11</b>
<b>Medidas y actividades con relación a la salud laboral.....</b>	<b>11</b>
<b>Comunicación y lenguaje.....</b>	<b>12</b>
<b>Sistemas de evaluación y seguimiento .....</b>	<b>13</b>
• Compromiso de la organización .....	13
• Sistema de seguimiento y evaluación .....	14
6. Plan detallado .....	14
<b>Áreas de actuación, objetivos, acciones, descripción, calendarización, responsables, metodología e indicadores:.....</b>	<b>14</b>
<b>Recursos.....</b>	<b>20</b>
7. Plan de formación.....	21

## 1. Presentación

El derecho a la igualdad y a la no-discriminación son principios básicos de los derechos humanos, como se pone de manifiesto en la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 y en multitud de tratados y normativas internacionales. Así, el artículo 1 de la DUDH establece que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos. Por tanto, la igualdad y la no discriminación que prevén las normas internacionales de derechos humanos se deben garantizar a todas las personas, independientemente de sus características personales, físicas, funcionales, de origen, de diversidad sexual, o de cualquier otra condición.

La Fundación Mainel se constituyó en 1990 y, desde su inicio, en *Misión, Visión y Valores* figura el respeto por todas las personas como valor prioritario. Desde una perspectiva inspirada en el humanismo cristiano, participamos de la Doctrina Social de la Iglesia y de su posicionamiento a favor de la dignidad e igualdad radical de todas las personas, mujeres y hombres, como criaturas de Dios y como protagonistas del desarrollo personal y social. Todos somos conscientes de que la mujer ha recibido un trato injusto, discriminatorio y degradante en muchas ocasiones a lo largo de la historia, por el mero hecho de ser mujer; los movimientos feministas, especialmente desde la primera mitad del siglo pasado, han obtenido el mérito de transformar el modo de pensar de la sociedad en general pero, todavía hoy en día, estamos muy lejos de una auténtica igualdad de oportunidades para mujeres y hombres y es necesario promover y velar por su aporte equitativo, buscando la superación de aquellas prácticas que han supuesto y suponen para las mujeres un trato discriminatorio y excluyente.

Aún hoy persiste una situación bastante generalizada de que, ante un mismo puesto de trabajo, la remuneración de la mujer es inferior a la del hombre o que la mujer ocupa muchos menos puestos de responsabilidad. Y no menos dolorosa resulta la lacra de la violencia machista y las situaciones de explotación sexual que sufren las mujeres en el mundo.

En este sentido, transcribimos y suscribimos la presentación que hace el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) del Objetivo N° 5 de los ODS: "Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres":

*«El importante progreso que el mundo ha logrado siendo cada vez más próspero y justo, es digno de celebración. Y, sin embargo, en casi todos los sentidos, las mujeres y las niñas van a la zaga. Todavía hay grandes desigualdades en el trabajo y en los salarios; hay mucho "trabajo de mujeres" no remunerado, como el cuidado de niños y los quehaceres*

*domésticos, así como también hay discriminación de género en la toma de decisiones públicas. Pero hay motivos para la esperanza. Actualmente hay más niñas en las escuelas que las que hubo en el año 2000. La mayoría de regiones ha alcanzado la paridad de género en la educación primaria. El porcentaje de mujeres con trabajo remunerado va en aumento. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible pretenden construir sobre estos logros para garantizar el fin de la discriminación a mujeres y niñas en todo el mundo. Es un derecho humano básico.»*

Sólo el reconocimiento de la igual dignidad humana de todas las personas hace posible una sociedad en paz y volcada en el crecimiento personal y social. Favorecer, incentivar y asegurar condiciones de igualdad de oportunidades entre los géneros nos parece una cuestión irrenunciable de justicia social y de derechos humanos. No es un tema en el que quepa la posibilidad de no implicarse pues es responsabilidad de todos. “Necesitamos -como acertadamente señala también el Papa Francisco en “*Laudato si*” nº 52,- fortalecer la conciencia de que somos una sola familia humana. No hay fronteras ni barreras políticas o sociales que nos permitan aislarnos, y por eso mismo tampoco hay espacio para la globalización de la indiferencia”.

## 2. **Ámbito de aplicación. Estrategia de género. Comité de igualdad**

### **Ámbito de aplicación**

El ámbito de aplicación del presente Plan de Igualdad se circunscribe al centro de trabajo que la Fundación Mainel tiene abierto en la Comunitat Valenciana, sito en València, Plaza Porta de la Mar, 6-2º, 8ª.

### **Estrategia de género**

El objetivo de la estrategia aprobada por la Fundación Mainel es promover la equidad de género, tanto en el marco de nuestras actividades y acciones como dentro del propio espacio laboral de la fundación. La Estrategia de Género está dirigida a los trabajadores y trabajadoras, a la totalidad de la composición del Patronato y a las personas colaboradoras en tareas de voluntariado de la Fundación Mainel.

Como entidad consideramos que la equidad de género promovida en la organización constituye un fundamento de corresponsabilidad y coherencia con respecto a otras entidades, instituciones y a la sociedad en general allí donde trabajamos.

La estrategia de género asumida por Fundación Mainel se concreta en:

### *La actuación interna de la fundación*

- Voluntad política y rendición de cuentas: El Patronato de la Fundación, la plantilla y el conjunto de personas colaboradoras y voluntarias, apoyan el enfoque transversal de la equidad de género y colaboran en el seguimiento de la aplicación de la estrategia.
- Cultura organizativa: Los reglamentos y códigos de conducta aprobados por la Fundación promueven la equidad de género. De igual modo, el enfoque transversal de la actividad de la fundación se recoge en el Plan Estratégico 2019-2022 y en las líneas maestras que inspiran nuestro devenir y en el documento Estrategia de Educación para la Ciudadanía Global también aprobado por Mainel para los citados años 2019-2022.
- Igualdad de género dentro de la organización: Sinónimo de una cooperación equitativa de hombres y mujeres y equilibrio de género en las distintas funciones, responsabilidades y tareas en la organización.
- Competencia en materia de género: Conocimiento compartido sobre los desequilibrios de género y los enfoques que se aplican para superarlos. En este sentido, Fundación Mainel potenciará la integración en redes, tanto de mujeres como de organizaciones mixtas, europeas o internacionales, y el establecimiento de alianzas estratégicas con organizaciones cuyo objetivo sea la promoción de la equidad de género.
- Adaptación de los procesos: Diseño con enfoque de género de todos los procedimientos e instrumentos de la estructura interna y externa, en particular de la gestión de contratos y acuerdos de cooperación, así como de la gestión de la calidad.
- La cultura de la organización también se expresa en la forma en la que nos comunicamos. Por ello se hace hincapié en integrar el enfoque de género en nuestras comunicaciones promoviendo un lenguaje inclusivo y no sexista.

### *Las actividades de cooperación, cultura y sensibilización de Mainel*

El objetivo de la Fundación en materia de igualdad de género es, también, poner en práctica y dar vida a la estrategia en acciones concretas tanto internas como enmarcadas en nuestras actividades y acciones.

Como ONG de desarrollo nos preocupan las múltiples situaciones de pobreza y discriminación en el mundo, especialmente en relación con la mujer. Valoramos con optimismo los avances en algunos temas que se reflejan en los Informes de Desarrollo Humano del Programa de las Naciones Unidas, pero es evidente que en muchas regiones se necesitan acciones más específicas y hay todavía mucho camino por recorrer.

A título de ejemplo, en el informe correspondiente al año 2013 se señalaba que sólo dos de 130 países habían logrado la paridad entre los géneros en todos los niveles educativos y no hay ningún país del mundo en el que las mujeres dispongan de las mismas oportunidades que los hombres y también ponía de manifiesto que, a 31 de enero de 2013, la proporción media de mujeres parlamentarias del mundo apenas superaba el 20%. También se acentuaba el hecho de que en todas las regiones en desarrollo las mujeres tienden a tener trabajos menos seguros que los hombres y con menos prestaciones sociales.

En este sentido, la pretensión de la Fundación Mainel es seguir colaborando –junto a tantas otras instituciones– para conseguir los ineludibles objetivos de cultura, igualdad y desarrollo. Prestamos una especial atención a la educación, especialmente a mujeres y jóvenes, pues entendemos que es un factor clave en el progreso social y económico y también un elemento esencial para el empoderamiento de género.

La preocupación por las mujeres y la infancia es un signo distintivo y prioritario de la Fundación desde su inicio y, por ello, desde hace bastantes años, desarrollamos programas de becas para niñas en Guatemala o Tailandia, herramienta clave para la escolarización y la puesta en valor de jóvenes que les aleje del riesgo de caer en las redes de la prostitución, especialmente en Tailandia. Además, brindar esa posibilidad de formación se manifiesta como un factor multiplicador que conlleva un efecto beneficioso para los grupos familiares y para cada comunidad.

También deseamos incrementar nuestro programa de microcréditos para la población femenina, en el ámbito de la educación en la R.D del Congo y en Guatemala y continuar nuestro programa de bancos comunales para la mujer con

el objetivo de aumentar sus posibilidades para conseguir más autonomía y confianza personal que les permita intervenir en los procesos de toma de decisiones en el ámbito personal y colectivo.

### Comité de Igualdad

La equidad entre hombres y mujeres dentro de la organización es otra dimensión de la igualdad de oportunidades en la Fundación Mainel. Constituye a la vez un reconocimiento y un posicionamiento en materia de política con las personas.

Una buena parte de las medidas previstas apunta a mejorar la compatibilidad del trabajo y la familia para hombres y mujeres. La acción positiva será de aplicación en promoción y movilidad interna; incorporación, si es preciso, de nuevo personal y acceso continuado a la formación.

Por ello, y con el fin de dar seguimiento permanente a los casos de aplicación de la acción positiva y evaluar, anualmente, si se avanza hacia la paridad en los distintos niveles de responsabilidad de la organización, Mainel ha constituido un *Comité de Igualdad* compuesto por una persona de la plantilla y otra como representante del personal voluntario, que trimestralmente abordarán en reuniones de seguimiento el cumplimiento de los objetivos contemplados en el Plan de Igualdad y cuantas incidencias o propuestas hayan recibido por parte de la plantilla o personal colaborador, para su debate y acuerdo con el soporte de todas las personas implicadas.

Posteriormente, al menos una vez al año, presentarán un informe resumen al Equipo de Dirección de la Fundación con las ideas, aportes, quejas o sugerencias recibidas junto a las propuestas de cambio y formación que consideren conveniente para mejorar de modo continuo en este tema capital.

## 3. Partes suscriptoras de la Estrategia de igualdad y periodo de vigencia

### Partes suscriptoras

Desde comienzos de la actividad de la Fundación Mainel, el Patronato de la Fundación ha velado por la puesta en marcha en todos sus ámbitos de actuación de los valores de respeto e igualdad entre las personas.

Con este espíritu, y a la hora de redactar el Plan de Igualdad de la organización, se realizaron reuniones con la totalidad de la plantilla y componentes del Patronato para abordar todas las cuestiones que se consensuaran en el resultado final de la redacción del Plan.

Fruto de estas sesiones, se llegó a la redacción definitiva del documento *Plan de Igualdad de la Fundación Mainel* de fecha 6 de junio de 2017, elevado a visado por parte de la Vicepresidencia y Consellería de Igualdad y Políticas Inclusivas de la Generalitat Valenciana. En documento adjunto se acompaña el escrito firmado en junio de 2017 por las ocho personas que componían la plantilla, cuatro hombres y cuatro mujeres, junto con el presidente de la fundación, en prueba de conformidad y acuerdo unánime con el texto íntegro de dicho Plan.

Posteriormente, y para dar cumplimiento al requerimiento de la citada Consellería de fecha 23 de julio de 2018, en el sentido de añadir y mejorar algunos aspectos del Plan de Igualdad, se han mantenido distintas reuniones de trabajo –coordinadas por el Comité de Igualdad- con la participación de toda la plantilla que ha mostrado interés, al objeto de actualizar el Plan en los aspectos que se requieren y presentarlo a la aprobación del Patronato de Gobierno de la Fundación Mainel.

Dicho plan actualizado fue incluido en el Orden del Día de la reunión del Patronato de Mainel prevista para el día 19 de octubre de este año. Estudiado con anterioridad por todos sus componentes fue aprobado por unanimidad.

Por ello, adjuntamos también documento firmado en fecha 19 de octubre de 2018 por el presidente de la Fundación Mainel y las diez personas que componen la plantilla en la actualidad, cinco hombres y cinco mujeres, que da conocimiento, consenso y valor a los términos recogidos en el Plan de Igualdad actualizado a fecha octubre de 2018.

### **Vigencia**

Para la incorporación, desarrollo y seguimiento del Plan de Igualdad de la Fundación Mainel, se contempla un periodo de vigencia que abarque desde la fecha de redacción inicial del Plan, 6 de junio de 2017, hasta el 31 de diciembre de 2021; un horizonte que nos permita agendar acciones formativas y de sensibilización y evaluar logros, tanto en nuestro plan de igualdad laboral y profesional en el seno de la organización, como en los distintos programas que Mainel desarrolla en el exterior.



#### 4. Marco normativo

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio universal reconocido en los textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

Es también un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor de los Tratados de Ámsterdam el 1 de mayo de 1999, y de Lisboa el 1 de diciembre de 2009, se reconoce el carácter jurídicamente vinculante de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, convirtiéndose la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades en un objetivo de carácter transversal, que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión Europea.

Por otro lado, La Constitución Española propugna en su artículo primero la igualdad como valor superior de nuestro ordenamiento jurídico, declarando en el artículo 14 el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, e impone directamente a los poderes públicos la obligación de promover las condiciones para que “la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva”.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece criterios de actuación de las Administraciones Públicas en aplicación del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, obligando a las Administraciones Públicas a elaborar Planes de Igualdad, que serán objeto de negociación con la representación legal de las empleadas y los empleados públicos, en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva, evaluando periódicamente su cumplimiento en sus diferentes ámbitos de actuación.

En nuestra Comunitat, el Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, en su Título II (de los derechos y deberes de las valencianas y valencianos) el artículo 10.3 dispone que la actuación de la Generalitat se centrará primordialmente “... en la igualdad de derechos de hombres y mujeres en todos los ámbitos, en particular en materia de empleo y trabajo; protección social contra la violencia, especialmente de la violencia de género”, reforzando esta declaración en su artículo 11 donde señala que “la Generalitat, conforme a la Carta de Derechos Sociales, velará en todo caso para que las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminaciones de ningún tipo y garantizará

que lo hagan en igualdad de condiciones. A estos efectos se garantizará la compatibilidad de la vida familiar y laboral.”

La Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, nace “por la necesidad de establecer una serie de medidas y garantías, en el ámbito de la Comunitat Valenciana, dirigidas a la eliminación de la discriminación y a la consecución de los derechos humanos y libertades fundamentales para las mujeres sobre la base de la igualdad de mujeres y hombres”, y estableciendo una serie de compromisos y previsiones en relación con la igualdad en los procesos de formación y promoción de puestos de trabajo, en la promoción interna, así como en relación con el acoso sexual y la utilización del lenguaje no sexista, recogiendo también la obligatoriedad de implementar planes de igualdad en las empresas.

También, la Ley 4/2012, de 15 de octubre, por la que se aprueba la Carta de Derechos Sociales de la Comunitat Valenciana, establece un nuevo marco de garantía y protección de la ciudadanía y contiene el conjunto de principios, derechos y directrices que informarán la actuación pública de la Generalitat en el ámbito de la política social.

## 5. Diagnóstico.

### Situación actual

La elaboración de un Plan de Igualdad requiere el análisis de la situación de partida para desde ahí, tomar las medidas necesarias que puedan corregir las posibles desigualdades de género y eliminar las barreras que obstaculizan el avance en la consecución de la igualdad de oportunidades entre géneros, real y efectiva.

La Fundación Mainel cuenta desde el 1 de enero de 2019 con 7 empleados con contrato indefinido, en una proporción de 5 mujeres y 2 hombres, además de un empleado con contrato temporal, lo que hace un total de ocho personas (tres hombres y cinco mujeres). Se trata de una organización de pequeño tamaño en la que se hace sencilla la implicación directa de personal y órganos rectores en la consecución de los objetivos de igualdad, en un marco fluido de intercambio de objetivos y proyectos.

Desde 2014 el puesto de dirección de la fundación está ocupado por una mujer y junto con el Gerente y la Directora de Comunicación constituye su equipo directivo. Para la selección de nuevos trabajadores se actúa desde siempre sin ningún tipo de discriminación, en régimen de libre competencia. Se dispone de un comité de

contratación constituido en régimen de paridad por la Directora –o la Directora de Comunicación- y el Gerente.

Si en algún caso, participara personal externo en la selección de los nuevos trabajadores, también se buscará el régimen de paridad y la Fundación Mainel cuidará de que todas las personas implicadas en dicho proceso conozcan el presente documento, “*Plan de Igualdad de la Fundación Mainel*”, con carácter previo a su participación en los trabajos de selección.

En los procesos de selección también se valora la sensibilidad y capacidad de aprendizaje en materia de género de las personas candidatas, junto al resto de criterios profesionales como habilidades, competencias o valores.

Asimismo, se vela por la igualdad entre hombres y mujeres a la hora de establecer los incentivos y/o compensaciones en relación a los derechos del personal voluntario y otras personas colaboradoras.

### **Participación de la plantilla en la elaboración de la Estrategia**

De acuerdo con las directrices marcadas por la Coordinadora de ONGDs, el Patronato y órganos de dirección de Mainel y plasmadas en el *Código de Conducta* y en el *Plan Estratégico de la Fundación*, que fueron avalados por la concesión del *Sello de Transparencia y Buen Gobierno* expedido por la mencionada Coordinadora de ONGD, desde el año 2016 y en el primer semestre de 2017, se realizaron reuniones de sensibilización y participación con todos los miembros de la plantilla, personal colaborador y voluntario, a fin de hacer un diagnóstico de la situación y recoger de común acuerdo las líneas maestras para la elaboración del Plan de Igualdad de la fundación, así como el diseño de acciones formativas y de seguimiento.

Todo ello quedó plasmado en el documento adjunto *Plan de Igualdad de la Fundación Mainel*, firmado por todas las partes intervinientes en fecha 6 de junio de 2017 –en su primera redacción- y en fecha 19 de octubre de 2018 para la posterior actualización del Plan (Ver Anexos).

### **Medios y recursos para la puesta en marcha**

Es voluntad de la Fundación Mainel en su actividad diaria facilitar a empleadas y empleados; voluntarias y voluntarios, la posibilidad de adaptar los horarios de manera que permitan la conciliación de sus obligaciones laborales con su vida

familiar y personal; en particular, en todo lo relacionado con los horarios escolares de hijas e hijos menores y especialmente si alguno necesita una atención especial.

La Fundación Mainel desarrolla los mecanismos de organización necesarios que permiten el establecimiento de jornadas reducidas y la flexibilidad adecuada en cada caso de manera que, en las condiciones laborales y el desarrollo de la actividad, se tengan siempre en cuenta los aspectos relacionados con la conciliación de la vida laboral y familiar.

La Fundación Mainel asegura y asegurará tanto a mujeres como hombres disfrutar de los permisos legales de maternidad, paternidad o lactancia que se soliciten.

### **Medidas y actividades con relación a la Retribución**

Desde su fundación en 1990, Mainel ha aplicado rigurosamente el criterio de igual retribución a mujeres y hombres con igualdad de funciones, responsabilidad y dedicación.

Las relaciones con la Gestoría que se encarga de todo lo relativo a contratos, nóminas o Seguridad Social, la llevan dos personas, responsables de Gerencia y de Secretaría, que se encargan, en cuanto componentes del Comité de Igualdad, de estar atentos de un modo especial a cualquier asomo de discriminación retributiva, legal o laboral.

### **Medidas y actividades con relación a la salud laboral**

El ambiente de trabajo y convivencia entre mujeres y hombres en Mainel parte de la cultura corporativa de la Fundación, encaminado a procurar un espacio de trabajo, respeto y diálogo. Así mismo, en nuestros locales, la Fundación Mainel ha previsto espacios sanitarios y de lactancia o atención materna.

También se facilita todo lo necesario para el cuidado y prevención de la salud, descanso durante y después de un embarazo, así como para el cuidado de la salud de las hijas e hijos, cónyuges u otros familiares directos de los trabajadores y trabajadoras, en igualdad de condiciones.

De igual modo, el espacio de trabajo –abierto y amplio con gran visibilidad entre las áreas de trabajo y descanso- ayuda a prevenir situaciones de intimidación o acoso verbal o físico.

## Comunicación y lenguaje

La Fundación Mainel considera que no puede haber un desarrollo integral sin igualdad de derechos y oportunidades para mujeres y hombres. Para contribuir a nuestra misión, la promoción de dicha igualdad está incorporada a nuestro quehacer institucional, tanto en España como en todos los países en los que colaboramos.

La perspectiva de igualdad quiere estar presente en Mainel, tanto en sus Valores, como en su modo de actuar y discurso. Constituye un aspecto transversal a tener en cuenta en nuestro trabajo, también con las redes y socios. La Fundación Mainel expresa –de nuevo con este documento– de forma explícita y permanente el compromiso de la organización con la igual dignidad de hombres y mujeres.

Por todo ello, se cuida especialmente el lenguaje empleado en las comunicaciones internas y externas de la Fundación. También se procura especialmente la formación en género de aquellas personas con responsabilidades de coordinación y de gestión de equipos por su efecto multiplicador en la organización.

Como decíamos con anterioridad, en Mainel somos conscientes de que la perspectiva de género tiene un potencial transformador de justicia y equidad radical tanto dentro de la organización como en los contextos con los que trabajamos y estamos comprometidos con la enseñanza explícita en materia de igualdad de género; defensa contra la violencia machista; acciones contra la explotación y la discriminación y la aplicación práctica del lenguaje inclusivo y no sexista.

En Mainel entendemos que la incidencia pública y política también es muy importante. Dicha labor se orienta especialmente a apoyar a mujeres y niñas para que se respeten sus derechos, sobre todo el derecho a la educación. Para ello, incluimos esta perspectiva de igualdad en las campañas y trabajos de incidencia pública y se incidirá en las políticas públicas y el cumplimiento de los compromisos internacionales que promueven los derechos de niñas y mujeres y la equidad de género.

Creemos en el trabajo en red, el diálogo permanente y la búsqueda de consensos como elementos estratégicos para la consecución de los objetivos de incidencia y, por tanto, para la transformación de las desigualdades existentes.

En ese sentido, cabe mencionar que Mainel forma parte de la Campaña Mundial por la Educación. También es integrante de las redes internacionales READI (Red Euro Árabe para el Desarrollo y la Integración) y EurAc (Red Europea para África Central).

### Sistemas de evaluación y seguimiento

- **Compromiso de la organización**

La Fundación Mainel considera que las personas que conforman su organización son su principal valor (Patronato y Consejo Asesor, personal contratado, responsables de las delegaciones de zonas geográficas, voluntariado, amigos y colaboradores).

La orientación diseñada en nuestro *Plan Estratégico* busca la continua formación y participación de nuestro equipo en cursos, talleres o encuentros que posibiliten las mejoras profesionales y también la implementación de herramientas técnicas para la incorporación y el análisis del impacto de género en todas nuestras acciones, actividades y actuaciones.

Estas acciones se incluirán en el informe anual especificando la formación impartida, la valoración de las personas que han participado, y la propuesta formativa para el año siguiente. Al efectuar el seguimiento y la evaluación de los resultados, será siempre preciso examinar los resultados sobre ambos géneros, registrar los resultados en los informes correspondientes y aplicarlos en el trabajo.

De igual modo, la Fundación Mainel incorporará en los proyectos y programas de cooperación, formación y educación indicadores específicos que permitan verificar, por un lado, la participación de las mujeres en cada fase del ciclo de vida de los proyectos y programas de cooperación, formación y educación, así como los recursos destinados a las políticas de género en cada uno de ellos.

El compromiso con la Estrategia de Género es vinculante para toda la organización. La responsabilidad de su aplicación recae especialmente sobre el Comité de Igualdad, la Directora de la Fundación y el Patronato, y su ejecución atañe a las trabajadoras y trabajadores, voluntarias y voluntarios, socias y socios, colaboradoras y colaboradores de la Fundación Mainel. Para alcanzar los objetivos de la Estrategia de Género, cada unidad organizativa formulará sus propias pautas de actuación, de acuerdo con la especificidad de sus actividades, y propondrá la asignación para su aplicación de los recursos personales y financieros requeridos.

- **Sistema de seguimiento y evaluación**

La Fundación Mainel se propone dar seguimiento y evaluar la incorporación de este Plan de igualdad en su cultura organizativa y en su Plan de formación. Para ello, ha establecido que el equipo directivo (formado por dos mujeres y un hombre miembros de la plantilla) realice un seguimiento y vigilancia en materia de equidad de género, realizando trimestralmente reuniones de seguimiento de este Plan y a través de una evaluación de los indicadores de género señalados en este Plan detallado.

## 6. Plan detallado

El Plan de Igualdad de la Fundación Mainel se estructura en cuatro áreas de actuación con sus correspondientes acciones, objetivos, medidas e indicadores de seguimiento, que tiene como personas destinatarias toda la plantilla fija, temporal y personal voluntario de la Fundación. Se recogen en el siguiente esquema:

### Áreas de actuación, objetivos, acciones, descripción, calendarización, responsables, metodología e indicadores:

**Área 1. Conciliación.** Esta área tiene como objetivo general el cumplimiento en cada caso de las disposiciones legales en materia de conciliación de la vida familiar y profesional.

ACCIÓN: Analizar el clima y necesidades de conciliación personal y profesional
DESCRIPCIÓN: Diseñar y distribuir encuestas entre el personal fijo, colaborador y voluntarios
TEMPORIZACIÓN: Un año
RESPONSABLE: Comité de Igualdad
METODOLOGÍA: Encuestas
INDICADORES: Encuestas cumplimentadas

ACCIÓN: Mejorar los horarios laborales en aras de la conciliación
DESCRIPCIÓN: Posibilitar que las reuniones de trabajo se realicen en horario laboral
TEMPORIZACIÓN: Permanente
RESPONSABLE: Comité de Igualdad y Dirección
METODOLOGÍA: Organización de las reuniones con <i>doodle</i>
INDICADORES: Número de reuniones anuales y horario de las mismas

ACCIÓN: Facilitar el cambio de horarios para atender necesidades de atención a hijos o familiares.
DESCRIPCIÓN: La Fundación ofrece la posibilidad de adaptar horarios de forma puntual o permanente al personal fijo o voluntario, para permitir la conciliación.  También, la Fundación asegurará a su plantilla disfrutar de los permisos legales de maternidad, paternidad, lactancia o bajas para atender a familiares.
TEMPORIZACIÓN: Permanente
RESPONSABLE: Dirección de la Fundación y Comité de Igualdad
METODOLOGÍA: Fichas a disposición del personal para solicitar cambios
INDICADORES: 1. Listado de personal en cualquier situación de baja o jornada reducida  2. Fichas cumplimentadas solicitud cambio de horario



**Área 2. Salud.** Tiene por objetivo velar por el cumplimiento de lo establecido en la legislación sobre Prevención, Seguridad e Higiene en el Trabajo en los temas concernientes a la igualdad de género.

ACCIÓN: Prevención y cuidado de la salud laboral
DESCRIPCIÓN:  <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Espacios sanitarios adecuados para la lactancia y la atención materna</li> <li>2. Facilidades para el cuidado durante el embarazo y posterior incorporación</li> </ol>
TEMPORIZACIÓN: Permanente
RESPONSABLE: Comité de Igualdad y Dirección de la Fundación
METODOLOGÍA: Observancia del Plan de Prevención de la Fundación
INDICADORES: Instalaciones en sede Mainel

ACCIÓN: Prevención y protección frente al acoso sexual
DESCRIPCIÓN: Asegurar un entorno de trabajo diáfano y visible entre las áreas de trabajo y descanso que evite situaciones de intimidación o acoso verbal o físico
TEMPORIZACIÓN: Permanente
RESPONSABLE: Comité de Igualdad y Dirección de la Fundación
METODOLOGÍA: Sensibilización y formación
INDICADORES: Seguimiento en sede de Mainel.  <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Listado de cursos sobre sensibilización</li> <li>2. Entorno de trabajo diáfano y seguro en sede Mainel</li> </ol>

**Área 3. Sensibilización.** Esta área tiene como objetivo general impulsar entre el personal de la Fundación la sensibilización y formación en temas de género, así como influir en la ciudadanía.

ACCIÓN: Incluir progresivamente la dimensión de género en todas las áreas
DESCRIPCIÓN:  <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lenguaje no sexista en todas las áreas de trabajo.</li> <li>2. Formación de todo el personal</li> </ol>
TEMPORIZACIÓN: Anual
RESPONSABLE: Comité de Igualdad
METODOLOGÍA: Redacción normas de estilo para adopción lenguaje inclusivo y formación
INDICADORES:  <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Seguimiento de la utilización adecuada del lenguaje en publicaciones y documentos de la Fundación.</li> <li>2. Listado de cursos.</li> </ol>

ACCIÓN: Sensibilización en materia de igualdad a todo el personal
DESCRIPCIÓN: Diseño del plan de formación en la materia
TEMPORIZACIÓN: Anual
RESPONSABLE: Comité de Igualdad
METODOLOGÍA: Formación y adopción normas de estilo
INDICADORES: Listado de Cursos

ACCIÓN: Influir en la sociedad como organización del Tercer Sector
DESCRIPCIÓN: Comunicación y lenguaje inclusivos
TEMPORIZACIÓN: permanente
RESPONSABLE: Comité de Igualdad y Departamento de Comunicación
METODOLOGÍA: Aplicación del Plan Estratégico de Educación para la Ciudadanía Global de la Fundación Mainel, haciendo hincapié en la utilización del lenguaje inclusivo en todas nuestras comunicaciones.
INDICADORES: Publicaciones de la Fundación

ACCIÓN: Influir en los socios del Sur de la Fundación
DESCRIPCIÓN: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lenguaje inclusivo entre los socios.</li> <li>2. Adopción de medidas basadas en el enfoque de género en los proyectos de cooperación</li> </ol>
TEMPORIZACIÓN: Permanente
RESPONSABLE: Comité de Igualdad y Departamento de Cooperación
METODOLOGÍA: Aplicación de objetivos y estrategias recogidos en el Plan de Igualdad en nuestras acciones de cooperación internacional.
INDICADORES: Formularios de proyectos de Cooperación

**Área 4. Igualdad funcional y retributiva.** Mantener la igualdad salarial y funcional entre el personal de la Fundación

ACCIÓN: Continuar haciendo efectiva la igualdad de género
DESCRIPCIÓN: Aplicar los criterios de igualdad en la retribución salarial
TEMPORIZACIÓN: Permanente
RESPONSABLE: Comité de Igualdad
METODOLOGÍA: Aplicación de tablas salariales según convenio sin distinción de género
INDICADORES: Tablas salariales publicadas en la web y nóminas del personal

ACCIÓN: Garantizar la igualdad en procesos de selección y acceso a la plantilla.
DESCRIPCIÓN: Desagregar por sexos.
TEMPORIZACIÓN: Permanente
RESPONSABLE: Comité de Igualdad y Dirección de la Fundación
METODOLOGÍA: El comité de igualdad velará por garantizar la igualdad en los nuevos contratos. El comité separará los currículums para estudiar el número de hombres y mujeres interesados. Después, puede pasar al equipo directivo los currículums sin mención de sexo, nombre o foto (currículums ciegos). Y el equipo directivo citará a los aspirantes por su méritos curriculares.
INDICADORES: Número de currículums en procesos de selección, desagregados por sexos

ACCIÓN: Eliminar los sesgos de género en la descripción y denominación de los puestos de trabajo.
DESCRIPCIÓN: Revisar denominaciones
TEMPORIZACIÓN: Permanente
RESPONSABLE: Comité de Igualdad y Departamento de Comunicación
METODOLOGÍA: Aplicación normas de estilo lenguaje inclusivo
INDICADORES: Cronograma publicado en web

## Recursos

La Fundación Mainel es una organización pequeña y resulta muy sencilla la implicación de todas y todos en la consecución de los objetivos de igualdad, en un marco fluido de intercambio de objetivos y proyectos. Nos parece que quizá en instituciones de gran tamaño los procesos serán más difíciles de coordinar y que, también en consecuencia, los recursos necesarios para implementar cualquier tipo de política serán muy elevados.

En nuestro caso, teniendo en cuenta la gratuidad de muchos cursos relacionados con el tema, siempre hemos asignado una partida proporcionada a nuestras posibilidades en el presupuesto anual para la asistencia a cursos de formación, normalmente de contenido transversal. Dicha partida anual varía en cada ejercicio.

En detalle, los recursos que Fundación Mainel destina a la consecución de los objetivos de igualdad de género recogidos en el presente Plan, se estructuran del modo siguiente:

### *Recursos económicos:*

- Salarios del personal del comité de igualdad (Gerencia y Secretaría)
- Presupuesto anual para la Asesoría Jurídica y Laboral encargada de la gestión de personal y que gestiona las bajas de maternidad, enfermedad, permisos, lactancia u horarios especiales.
- Presupuesto para cursos de formación.

*Recursos humanos:*

- Personal de plantilla encargado del Comité de igualdad

*Recursos materiales:*

- La propia sede de Mainel. Se trata de un espacio diáfano, abierto y transparente que facilita el contacto visual y la comunicación. Por otro lado, cuenta con espacios destinados al reposo, comidas y la lactancia.
- Mutua asistencial que garantiza la atención médica inmediata y de seguimiento a todo el personal.

## 7. Plan de formación

Las acciones formativas en el seno de Mainel se contemplan desde el inicio de su andadura como una parte esencial. Formación interna y externa que revierta plenamente en el desarrollo personal de cada uno de los miembros de la organización e incida, a su vez, en la aplicación de cada uno de nuestros programas de educación, cultura y sensibilización.

En lo referente a la formación complementaria a nuestro Plan de Igualdad, las acciones realizadas y previstas para el periodo 2017-2021 son las siguientes.

2017:

- 17 y 18 febrero: En ICAV, *I Congreso Internacional de Derechos Humanos*, organizado por Fundación Mainel en colaboración con el Departamento de Filosofía del Derecho y Política de la Universitat de València, el Instituto de Derechos Humanos de la Universitat de València y el proyecto Multihuri.

Con la asistencia de la totalidad de la plantilla de Mainel, personal voluntario y miembros del Patronato, en el Congreso participó de forma activa D<sup>a</sup> Ángeles Solanes Corella, Presidenta del Consejo para la Eliminación de la Discriminación

Racial o Étnica y fue clausurado por D<sup>a</sup> Mónica Oltra Jarque, Vicepresidenta y Consellera de Igualdad y Políticas Inclusivas de la Generalitat Valenciana.

- 27-28 marzo: Colegio Mayor Rector Peset: *Claves para los proyectos de Educación para el Desarrollo con enfoque basado en DDHH y género: indicadores y línea base.*

Asiste: Directora de Comunicación.

- Noviembre. Jornada ÁGORA ONGD 2017. *Sensibilización y Educación para el Desarrollo y la Ciudadanía Global; y Acción Humanitaria y de Emergencia*

Asiste: Técnica de Cooperación.

### 2018:

- 25 y 26 de enero. En Aula Magna de La Nau-Centre Cultural. *II Jornadas Sostenibilidad e Instituciones Culturales.*

Asistentes: Directora de la Fundación, Patrono y responsable de Innovación e Investigación y voluntaria colaboradora en gestión cultural.

- 16 de febrero. Coordinadora Valenciana de ONGDs: Curso *Los ODS y la Cooperación Internacional al Desarrollo en la Comunitat Valenciana*

Asistente: Técnica en Cooperación Fundación Mainel.

- 12 y 13 de marzo. Madrid. *I Jornadas sobre financiación de proyectos para el desarrollo social.*

Asistente: Gerente de Mainel.

- 5 de abril: *Jornada de sensibilización sobre la realidad histórica, social y cultural de Camerún, con especial atención a la mujer de las diferentes etnias del país.* Impartido por Rose Astride Meling Moum, estudiante de Marketing Político y Comunicación Institucional. Universidad Católica de València.

Asistentes: Plantilla y personal voluntario.

- 11 de mayo. Centro de Cooperación al Desarrollo UPV. *X Encuentro de Proyectos y Prácticas de Cooperación al Desarrollo.*

Asistente: Técnica en Cooperación de Fundación Mainel

- 11 de junio. Coordinadora Valenciana de ONGDs: *Auditorías de proyectos de cooperación al desarrollo: EPD y Cooperación Internacional.*

Asistente: Directora de Fundación Mainel.

- Junio: Formación interna sobre *Medición y Gestión del Impacto.* Impartido por la Directora de la Fundación.

Asistentes: Personal de gestión.

- 20 de junio: Jornada *Refugiados e Inmigrantes del Sur del Mediterráneo. Consecuencias de una integración exitosa o fallida.* CEU-Palacio de Colomina.

Asistentes: Directora de Comunicación, Técnica en Cooperación y Voluntaria para Gestión Cultural.

- Septiembre: Formación interna sobre *Enfoque de Género y ODS.* Impartida por la técnica en Cooperación de Fundación Mainel y la responsable de Comunicación a todo el personal de gestión.

Asistentes: Personal de gestión

- 25 y 26 de octubre. En ICAV. *II Congreso Internacional sobre Derechos Humanos y los ODS.* Organizado por Mainel, fue inaugurado por D.Miguel Angel Moratinos y contó, al igual que en la primera edición con la participación de D<sup>a</sup> Ángeles Solanes y otros ponentes de reconocido prestigio internacional. La clausura corrió a cargo de D<sup>a</sup> Mónica Oltra. Asistió la totalidad de la plantilla de Mainel, y personal voluntario.

Junto a estas actividades proyectadas por el equipo directivo de Mainel, la Fundación busca apoyar la formación específica en igualdad de género en la oferta que presta en su espacio on-line la Escuela Virtual de Igualdad, que para su 9ª edición ha diseñado cursos entre 2018-2020.

Los cursos previstos para el personal de Mainel son los siguientes:



- 2ª quincena de noviembre: *Formación para la implantación de planes y medidas de igualdad en las empresas.*

2019:

- Enero: *Igualdad de oportunidades: aplicación práctica en servicios sociales*
- Enero: *Igualdad de oportunidades: aplicación práctica en la empresa y los RR.HH.*
- 2ª quincena de febrero: *Formación en igualdad de oportunidades para agentes sociales.*
- Abril-mayo: Programa INCIDE UPV: *Curso Voluntariado para la participación social.*
- Workshop mensual coordinado por la Directora de la Fundación y dirigido a toda la plantilla. Un viernes de cada mes se abordarán experiencias en programas o cursos sobre igualdad, para formación y debate.
- **Octubre: III Congreso Internacional sobre Derechos Humanos y Justicia Climática. Se celebrará en la sede del ICAV y cuenta con el patrocinio de la Vicepresidencia y Consellería de Igualdad y Políticas Inclusivas de la Generalitat Valenciana.**

2020-2021

En 2020 y 2021 se continuará con el Workshop mensual con un diseño semejante al explicado para 2019. Además, es voluntad de Fundación Mainel seguir realizando en cada uno de estos años otro Congreso Internacional sobre Derechos Humanos siguiendo la senda de las tres ediciones anteriores -2017, 2018 y 2019- para la formación del personal, voluntarios de Mainel y la ciudadanía en general.

También, al menos dos personas de la Fundación Mainel participarán anualmente en cursos o seminarios centrados en temas transversales con enfoque de género, política medioambiental o igualdad laboral y de oportunidades, impartidos por la Escuela Virtual de Igualdad, por la Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas de la Generalitat Valenciana o por los distintos departamentos universitarios de Igualdad, de manera que la formación recibida pueda, a su vez, difundirse entre el resto de la plantilla y voluntarios a través de las sesiones de trabajo e intercambio diseñadas a tal efecto con posterioridad y dirigidas por los asistentes a los respectivos cursos.

**Valencia, 8 de enero de 2019.**

*(Con revisión 25 de marzo por el comité de Igualdad)*