

III PLAN DE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

FUNDACIÓN MAINEL

Enero 2024

INDICE

1. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA	3
1.1 Contexto Organizativo.....	4
1.2 Situación de la fundación respecto a la Ley de Igualdad	5
2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN	6
3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	7
4. RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD DE LA ORGANIZACIÓN	8
4.1 Situación de partida	9
4.2 Procesos de selección, contratación, formación y promoción profesional	11
4.3 Política salarial e igualdad retributiva. Auditoría retributiva.	14
4.4 Análisis de la plantilla.....	20
4.4 Ordenación del tiempo de trabajo	22
4.6 Comunicación.....	23
4.7 Infrarrepresentación masculina y discriminación.....	24
4.8 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	25
4.9 Riesgos y salud laborales.....	25
4.10 Acciones realizadas en el año 2023.....	25
5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	28
6. MEDIDAS A SEGUIR. PLAN DETALLADO	31
6.1 Calendario de acciones	34
6.2 Evaluación y seguimiento.....	34
6.3 Posibles Discrepancias.....	35

1. FUNDAMENTACIÓN JURÍDICA

La igualdad entre géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental en el Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre hombres y mujeres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y medidas y en las de sus estados miembros. En nuestro país, la Constitución de 1978 en su artículo 14 recoge el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, y, por otra parte, en el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

La Ley Orgánica 3/2007, para Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, tal y como recoge en su artículo 1, tiene por objeto hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y específicamente eliminar la discriminación de la mujer, en cualquier circunstancia o condición y, especialmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural.

En su Capítulo III, dedicado a los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de igualdad, se recogen los aspectos más relevantes sobre la igualdad en la empresa.

Art. 45 Ley de Igualdad, establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, para ello deberán adoptar las medidas oportunas necesarias, medidas que serán negociadas con la representación legal de las personas trabajadoras. Para ello dispone que:

Las empresas de 50 o más personas en plantilla deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad. En este sentido, se establece un periodo transitorio, siendo obligatorio en el 2020 para empresas de más de 150 personas, en el 2021 para empresas de más de 100 personas y en el 2022 para empresas de 50 o más personas. Además, las empresas deberán contar con un plan de igualdad, cuando así lo recoja en su convenio colectivo, y cuando así se establezca en un procedimiento sancionador. Por último, la elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas como Fundación Mainel.

En este sentido se reconoce que el total de personas trabajadoras de la fundación se ven afectadas por el Plan y reconocen lo que en este se redacta.

Art. 46 Ley de Igualdad, "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 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". Con carácter previo a la elaboración del plan de igualdad, se elaborará un diagnóstico negociado que al menos debe contener las materias establecidas en el art. 46.2. Además, se establece que los planes de igualdad incluirán a la totalidad de la empresa y la obligatoriedad de inscribir los planes de igualdad en el Registro de Convenios y acuerdos colectivos.

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.

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.

1.1 Contexto Organizativo

Fundación Mainel es una institución privada, independiente y sin ánimo de lucro, presente desde el 1990, centrada en la cooperación al desarrollo, así como en la cultura. La fundación es una ONGD reconocida por la Agencia Española de Cooperación y está registrada en el Protectorado de Fundaciones de la Comunidad Valenciana con el número 92.

DATOS GENERALES	
Denominación social:	FUNDACIÓN MAINEL
Forma jurídica:	FUNDACIÓN/ONG
Dirección:	PLAZA PORTA DE LA MAR, 6, 8ª
Teléfono:	963924176
E mail:	FUNDACION@MAINEL.ORG
Página web:	WWW.MAINEL.ORG

La fundación prioriza la dignidad de las personas y considera la educación una clave fundamental para acabar con la pobreza. Por este motivo, la cooperación se centra en los proyectos de carácter educativo y con iniciativas que incluyen la formación de los beneficiarios.

La visión de Fundación Mainel es crear un mundo mejor, donde el sentido de la vida y la dignidad de las personas estén por encima de los intereses materiales. En este sentido Fundación Mainel promueve valores como:



La fundación tiene varias normas y directrices implantadas en su sistema para gestionar la igualdad, como pueden ser:

- Medidas para favorecer la conciliación laboral y familiar
- Actividades con relación a la retribución recibida por las personas trabajadoras, a la salud laboral o a la comunicación y lenguaje.
- Cuentan además con una estrategia de género para aplicar en proyectos de cooperación internacional, y una guía de lenguaje no sexista.

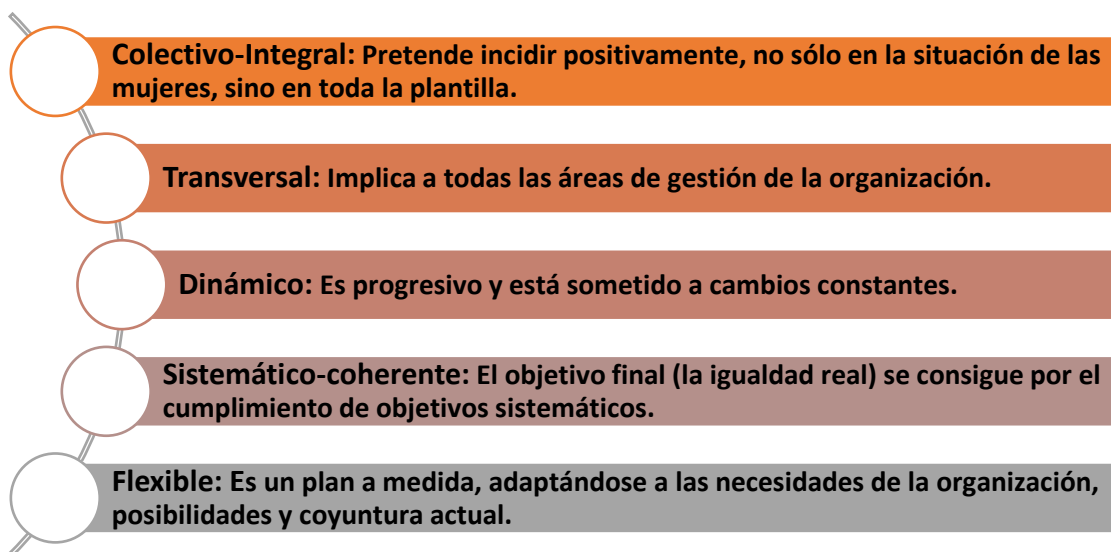
1.2 Situación de la fundación respecto a la Ley de Igualdad

Respecto a la Igualdad de Oportunidades en el ámbito empresarial, la Ley establece la obligatoriedad de todas las empresas de “respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral entre mujeres y hombres. Asimismo, y para determinadas empresas, esta ley, establece la obligatoriedad de la adopción de este tipo de medidas a través de la puesta en marcha de Planes de Igualdad en la Empresa.

Fundación Mainel, al ser una empresa constituida por una plantilla de 10 personas, según el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y Real Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, no está sujeta a la obligatoriedad de elaborar Planes de Igualdad en la empresa. No obstante, como organización social que trabaja, según su visión, por un mundo mejor, en el que los Derechos Humanos sean efectivamente universales, y como muestra de la firme preocupación de Mainel por la consecución de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la Fundación ya camina por su III Plan de Igualdad. Y cabe destacar que con estos planes se consiguió el reconocimiento del sello *Fent empresa. Iguals en Oportunitats*, otorgado por la *Direccio General de les Dones*, de la Generalitat Valenciana. Además, la Fundación también cuenta, como ya se ha dicho, con una Estrategia de Género y Desarrollo que implementa en sus proyectos de cooperación internacional.

Por otro lado, el enfoque transversal de igualdad de la actividad de la Fundación se recoge en su Plan Estratégico 2023-2026 y en el documento Estrategia de Educación para la Ciudadanía Global para los citados años 2020-2024, así como en sus Planes Operativos Anuales.

Para la elaboración de este Plan se han utilizado, como base de partida, los documentos citados y sus evaluaciones, y, como guías, las herramientas y metodologías que facilita el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a través de la secretaria general de Políticas de Igualdad y el Instituto de la Mujer, estableciendo y cumpliendo con todas y cada una de las fases recomendadas. Durante todo el proceso, se ha velado porque dicho Plan contemple en su integridad las características de:



2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN

Las partes suscriptoras del III Plan de Igualdad de Mainel son:

- Patronato
- Equipo directivo
- Comité de igualdad, que se constituye en representación de toda la plantilla y personal voluntario y colaborador.

La comisión negociadora de igualdad está compuesta por la representación de la fundación y se ha invitado a participar a los representantes sindicales, siendo paritaria y representativa de diferentes departamentos y con personas capacitadas para diseñar y decidir las medidas que la empresa llevara a cabo en el Plan de Igualdad.

La comisión negociadora está formada por las siguientes personas trabajadoras de la fundación:

1. Maria Dolores Ruiz Sarmiento (Secretaria)
2. Simone Firmani (Técnico Cooperación)

La comisión negociadora ha tratado y aprobado el Diagnóstico del Plan de Igualdad, impulsado y participado en la elaboración del plan desde el inicio del proyecto, ha colaborado en la comunicación interna del Plan de Igualdad, su difusión y recogida de la información necesaria a plasmar en el mismo. De la misma manera, ha participado en la elaboración y en la selección de las medidas que se llevaran a cabo en el Plan.

Una vez aprobado el proyecto conjuntamente con la representación de la empresa, realizará el seguimiento y facilitará la adaptación de las medidas necesarias para la consecución de los resultados deseados.

Ninguno de los centros con los que cuenta Fundación Mainel cuenta con representante legal de los trabajadores y por ello la compañía ha tenido que ponerse en contacto con los sindicatos correspondientes sin éxito de respuesta por su parte.

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El Ámbito de aplicación de este Plan de Igualdad va dirigido a todo el personal que integra Fundación Mainel, con independencia de su nivel jerárquico o de cualquier otro aspecto y será de aplicación igualmente en todos los centros de trabajo (presentes o futuros) de la organización.

El Plan de igualdad, está previsto para 4 años, sin perjuicio de poder modificarlo o sustituirlo por uno nuevo, si así lo considera necesario la Comisión Negociadora de Igualdad.

VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de Igualdad, entrará en vigor el 01/01/2024 y su periodo de vigencia se prolongará hasta el día 31/12/2027, siendo su duración de 4 años sin perjuicio de que, a propuesta de la Comisión Negociadora, acuerde su actualización y modificación.

VIGENCIA AUDITORIA RETRIBUTIVA

La vigencia de la auditoria retributiva va desde el día 01/01/2024 hasta el día 01/01/2028, teniendo la misma duración que el Plan de Igualdad.

4. RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD DE LA ORGANIZACIÓN

El informe de diagnóstico realizado ha constituido el documento base de trabajo para poder elaborar el Plan de Igualdad de Fundación Mainel.

El Diagnóstico, ha consistido en analizar la situación actual de la organización en materia de igualdad desde la perspectiva de género, para cada una de las áreas que recoge el RD 901/2020, con la finalidad de definir las medidas positivas para cada una de ellas.

En lo que respecta a la recogida de información cuantitativa y cualitativa, SGS suministró los instrumentos de medida que necesitaba para su posterior análisis y reflexión.

Durante esta fase, se contó en todo momento con la participación de la comisión negociadora de igualdad.

El objetivo del diagnóstico consiste en identificar las necesidades de mejora, que tengan por objeto establecer la igualdad entre hombres y mujeres en materia de oportunidades. Este primer Plan de Igualdad, nos permitirá lograr eliminar las desigualdades de género que existan y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización. De igual manera, potenciará la lucha contra el acoso sexual o por razón de sexo.

La información que obtenemos es sobre la totalidad de la plantilla, así como información diferenciada por ambos sexos, permitiéndonos comparar las características del personal de la empresa y detectar posibles diferencias en el caso de que las hubiere. Todos los datos recogidos están desagregados por sexo y expresados en porcentajes para facilitar el análisis y evaluación del impacto de género en políticas y prácticas de gestión de recursos humanos.

Las propuestas de medidas que se generaron, después de realizar el diagnóstico, se integran en nuestro Plan de Igualdad que presentamos en este documento, el cual permitirá a la fundación:



Para garantizar la igualdad de hecho en el acceso, participación y permanencia en todos los procesos de la empresa, el diagnóstico se referirá a las siguientes materias:

- Proceso de selección y contratación
- Formación, Promoción Profesional
- Clasificación Profesional
- Condiciones de trabajo
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación masculina y discriminación
- Retribuciones y Auditoría Retributiva
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Comunicación y lenguaje no sexista e inclusivo.

4.1 Situación de partida

Fundación Mainel tiene un total de 10 personas trabajadoras, de las cuales 6 son mujeres, que representan el 60 % de la plantilla y 4 hombres que representan el 40 % de la plantilla.

Mujeres	% TM	Hombres	% TH	Total
6	60%	4	40%	10

Tabla 1. Distribución de la plantilla desagregada por sexos año 2022.

% de Mujeres vs Hombres

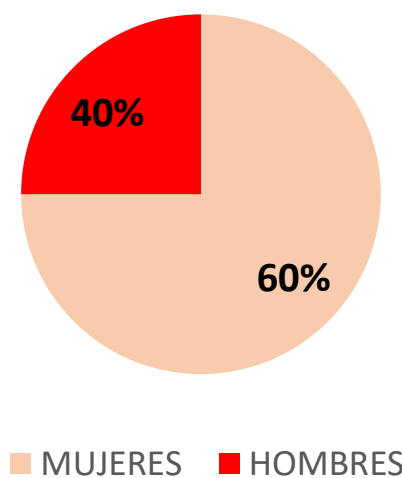


Gráfico 1. Distribución de la plantilla en % desagregada por sexos

En la tabla siguiente se puede observar cómo cada mujer pertenece a un grupo profesional distinto y el porcentaje está distribuido de manera equilibrada, en cambio el 50% de los hombres son personal técnico y el restante se divide en Directores (25%) y Personal no cualificado (25%).

Grupos Profesionales	Mujeres	%TM	Hombres	%TH	TOTAL
Dirección General	1	16,66%	-	-	1
Directoras/es	1	16,66%	1	25%	2
Jefaturas intermedias	1	16,66%	-	-	1
Personal Técnico	1	16,66%	2	50%	3
Personal Administrativo	1	16,66%	-	-	1
Personal no cualificado	1	16,66%	1	25%	2
TOTAL	6	100%	4	100%	10

Tabla 6. Distribución plantilla por departamentos y nivel jerárquico.

4.2 Procesos de selección, contratación, formación y promoción profesional

En la fundación comprenden que la selección de personal es importante ya que además de crear un buen clima laboral, motiva al talento humano a vincularse con la organización a largo plazo y garantiza una alta productividad de los trabajadores.

Los factores que determinan que la organización inicie un proceso de selección y contratación son fundamentalmente las necesidades por circunstancias de producción, pero también por sustitución de algún empleado o empleada.

En Fundación Mainel la Dirección y el Patronato deciden conjuntamente la necesidad de un nuevo perfil o de un nuevo contrato y para el reclutamiento de candidaturas se siguen los siguientes pasos:



La decisión final sobre la persona a contratar es tomada por el comité directivo, con el Visto Bueno (Vº Bº) del presidente de la fundación, respetando los principios de no discriminación, igualdad de oportunidades, y respeto a la diversidad.

Los perfiles profesionales se definen a partir de la Política de Recursos Humanos, aprobada por el patronato. En general la fundación busca candidatos/as con capacidad de aprender, se valora el trabajo en equipo y la capacidad de compromiso con los valores de la fundación. Por ello, en el proceso de selección intervienen el comité directivo, el cual tiene la última decisión sobre la incorporación, y en ocasiones, técnicos del área de trabajo en la que se incorporará la nueva persona.

La compañía como es de pequeño tamaño no realiza publicaciones internas para los puestos vacantes disponibles.

En este contexto y como se puede observar en las tablas siguientes, se han producido 2 incorporaciones nuevas en el último año, de las cuales 1 es mujer y 1 es hombre, que pertenecen al Grupo profesional de Titulado Superior, además, en el último año no se han producido bajas.

Tipo de contrato	Mujeres	Hombres
Temporal a tiempo completo	-	-
Temporal a Tiempo Parcial	-	-
Fijo Discontinuo	-	-
Indefinido a Tiempo Completo	-	-
Indefinido a Tiempo Parcial	1	1
Prácticas	-	-
Aprendizaje	-	-
Otros (becas de formación, etc.)	-	-
TOTAL	1	1

Tabla 2. Nuevas incorporaciones por tipo de contrato año 2022.

Denominación grupos	Mujeres	Hombres	TOTAL
Grupo 1 Titulado Superior	1	1	2

Tabla 3. Nuevas incorporaciones por grupo profesional año 2022.

En Fundación Mainel no cuentan con un plan de formación anual, existe la convicción de que es necesario seguir formándose continuamente, por eso hay una partida en el presupuesto anual destinada a tal fin, entonces, la formación se va adquiriendo, a lo largo del año, conforme a las necesidades específicas de la organización y de la plantilla, siguiendo cursos que organizan redes a las que pertenece la fundación, como pueden ser formaciones genéricas en informática o idiomas y especializaciones técnicas. A parte de esto, también se han impartido formaciones sobre temas sociales como son la igualdad y los derechos humanos, y sobre habilidades interpersonales, gestión del tiempo, gestión de estrés, liderazgo, comunicación, etc.

La fundación ha impartido formación sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para desarrollar su trabajo en materia de cooperación internacional o educación para la ciudadanía global. Esta formación ofrecida por la organización es comunicada vía mail principalmente y suele ser de carácter voluntario.

No se observa una menor asistencia de las mujeres a los cursos de formación respecto de los hombres y tampoco es necesario tomar medidas para evitar la no asistencia de mujeres a estos cursos.

Las formaciones realizadas suelen ser fuera del lugar de trabajo y dentro de la jornada laboral casi siempre, también se han impartido cursos online y fuera de la jornada laboral ocasionalmente, los cuales pueden ser realizados para cualquier tipo de puesto. Por ello, la ejecución de los cursos dentro o fuera del horario laboral depende de los horarios de estos y se ofrecen compensaciones cuando se imparten fuera de la jornada laboral.

Además, la fundación ofrece la posibilidad a toda la plantilla de recibir formación que no esté directamente relacionada con el puesto de trabajo.

En líneas generales la metodología y los criterios utilizados para la promoción de los trabajadores y trabajadoras se basa en lo siguiente:

- Las personas encargadas de la promoción interna son el patronato y la dirección de Fundación Mainel, como la fundación tiene pocos/as trabajadore/as no tienen implantado un proceso de promoción como tal, pero se valoran las habilidades y las implicaciones con la fundación a la hora de empezar un proceso de promoción.
- Por otra parte, siendo la realidad de la organización de pequeño tamaño no existen planes de carrera para puestos específicos, además, no se observan dificultades para la promoción de las mujeres en la organización, aunque no se hayan puesto en marcha acciones y programas para incentivarlas.

Como se observa en las siguientes tablas en el último año se ha producido la promoción de una mujer y cambio de categoría por antigüedad a jefa de oficina.

Denominación de categorías	Mujeres	Hombres
Jefe de oficina	1	-
TOTAL	1	0

Tabla 4. Promociones último año por grupo profesional disgregadas por sexos.

Tipo de promoción	Mujeres	Hombres
Promoción salarial sin cambio de categoría	-	-
Promoción vinculada a movilidad geográfica	-	-
Cambio de categoría por prueba objetiva	-	-
Cambio de categoría por antigüedad	1	-
Cambio de categoría decidido por la empresa	-	-
TOTAL	1	0

Tabla 5. Tipo de promociones en el año 2022 disgregadas por sexos.

Por parte de la Fundación

- Los factores que determinan los procesos de selección y contratación son necesidades de producción, sustituciones, o redimensionamiento de áreas de trabajo.
- La Fundación trabaja en colaboración constante con terceros para el desarrollo de sus proyectos.
- Se utilizan diferentes fuentes de reclutamiento y las ofertas se realizan con una comunicación y lenguaje no sexista.

- La propuesta se realiza desde el departamento donde existe la necesidad y se propone a Dirección.
- Se realizan las mismas pruebas para todas las candidaturas sin discriminación de género.
- No se identifican limitaciones para la promoción de las mujeres.

Por parte de la plantilla:

- De la información obtenida podemos concluir que en cuanto a la formación existe claramente una percepción de accesibilidad a la formación en igualdad para mujeres y hombres.
- En cada departamento de la Fundación, encontramos un alto porcentaje en la percepción positiva respecto a la aplicación de políticas igualitarias en avance de carrera.
- Como conclusión podemos decir que existe una percepción positiva acerca de la accesibilidad a la formación por hombres y mujeres y de desarrollo de carrera en Fundación Mainel.

4.3 Política salarial e igualdad retributiva. Auditoría retributiva.

Por parte de la Empresa:

- La clasificación profesional de la Fundación es la clasificación del convenio al que pertenece
- Se cuenta con una descripción de puestos actualizada.
- La fundación tiene 4 niveles jerárquicos:

1	Director General
2	Directora
3	Jefaturas intermedias
4	Personal técnico y administrativo
5	Personal No Cualificado

Respecto a la política salarial, la organización utiliza un sistema de remuneración basado en el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Valencia y Alicante que les aplica, pero aparte de los ordinarios, el equipo directivo, percibe una cantidad mensual de incentivos o aumentos salariales, por su tiempo en la fundación y su dedicación a proyectos de cooperación concedidos, que amplían el horario laboral.

Los criterios en los que se basa Fundación Mainel para decidir tanto los aumentos salariales como los incentivos y beneficios sociales, los establece la dirección de la fundación.

A continuación, se muestran los datos relativos a las bandas salariales. Como se verá más adelante, todas las personas a excepción de una, están a dedicación parcial, lo cual influye en la cuantía del sueldo. Se observa que la mayoría de las mujeres y de los hombres tienen un sueldo entre 7.201 € y 18.000 € brutos anuales. Por otra parte, el 33,36% de las mujeres tienen un sueldo entre 18.001 € y 24.000 €, debido a una mayor distribución de mujeres con puestos de responsabilidad.

Bandas salariales	Mujeres	%TM	Hombres	%TH	TOTAL
Menos de 7.200 €	1	16,66%	2	50%	3
Entre 7.201 € y 12.000 €	1	16,66%	-		1
Entre 12.001 € y 14.000 €	1	16,66%	1	25%	2
Entre 14.001 € y 18.000 €	1	16,66%	1	25%	2
Entre 18.001 € y 24.000 €	2	33,36%	-		2
TOTAL	6	100%	4	100%	10

Tabla 7. Distribución por bandas salariales desagregada por sexo año 2022.

AUDITORÍA RETRIBUTIVA

- **Metodología y Herramientas utilizadas:**

Para la elaboración de la Auditoria Retributiva, se requiere del análisis de la situación de partida, para desde ahí, tomar las medidas necesarias que puedan corregir las desigualdades retributivas y eliminar las barreras que obstaculizan el avance en la consecución de la igualdad retributiva real y efectiva de las mujeres y de los hombres de FUNDACIÓN MAINEL. Estas desigualdades serán analizadas a través de dos herramientas:



▪ **Periodo de referencia:**

La Auditoría Retributiva, se realiza con los datos de plantilla, en el periodo del 01/01/2023 al 31/12/2023.

Los datos cualitativos, se han obtenido durante el periodo de enero a diciembre de 2023.

VALORACIÓN DE PUESTOS

Para la realización de la valoración de los puestos de trabajo, los factores usados se agrupan en 4 grandes grupos:

- A. NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS**
- B. CONDICIONES EDUCATIVAS**
- C. CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN**
- D. CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente relacionados con el desempeño**

Por cada uno de los factores se establecen los siguientes sub-factores que se ponderan para obtener las puntuaciones de cada puesto:

Tipo	Nombre del Factor	Género
A. NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	Polivalencia o definición extensa de obligaciones	NEUTRO
A. NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	Esfuerzo Físico	NEUTRO
A. NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	Esfuerzo Mental	NEUTRO
A. NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	Esfuerzo Emocional	NEUTRO
A. NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	Responsabilidad de organización, coordinación y supervisión	NEUTRO
A. NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	Responsabilidades funcionales	NEUTRO
A. NATURALEZA DE LAS FUNCIONES O TAREAS	Autonomía	NEUTRO
B. CONDICIONES EDUCATIVAS	Enseñanza Reglada	NEUTRO
C. CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	Conocimientos y comprensión	NEUTRO
C. CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	Aptitudes	NEUTRO
C. CONDICIONES PROFESIONALES Y DE FORMACIÓN	Habilidades sociales	NEUTRO
D. CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente relacionados con el desempeño	Entorno	NEUTRO
D. CONDICIONES LABORALES Y FACTORES Estrictamente relacionados con el desempeño	Condiciones Organizativas	NEUTRO

Tabla 8. Factores elegidos para evaluación de los puestos de trabajo.

Puestos valorados

Después de realizar la catalogación de cada puesto de trabajo, se han valorado 9 puestos diferentes que se muestran en la siguiente tabla:

Título del Puesto	N.º de Mujeres	N.º de Hombres	Categorización
Comité Directivo	1	1	Equilibrada
Técnicos de comunicación, cooperación y educación	2	2	Equilibrada
Secretaría	1	0	Feminizada
Auxiliar de secretaría	1	0	Feminizada
Mantenimiento	0	1	Masculinizada

Tabla 9. Puestos valorados y categorización de estos.

En el siguiente gráfico se muestra la puntuación obtenida al valorar cada puesto de Fundación Mainel:

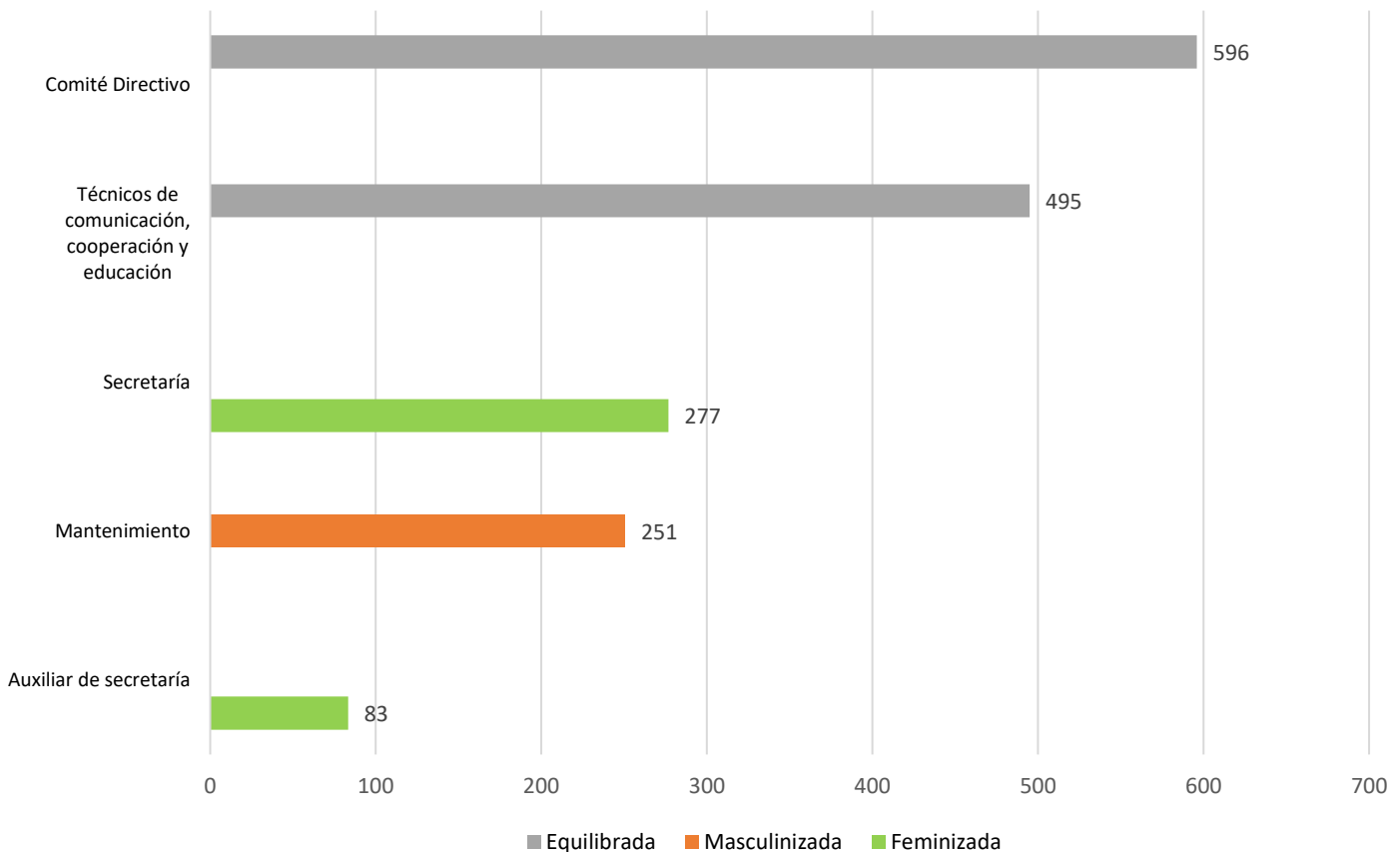


Gráfico 2. Puntuación por puesto y sexo

 Fundación Mainel <small>Asociación Cultural Benéfico Educativa</small>	PLAN DE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES	Fecha: 04-01-2024
--	---	-------------------

En las siguientes tablas se muestra la agrupación de puestos resultante de la herramienta de valoración de puestos del ministerio y la correlación existente entre la agrupación dada por convenio y la nueva agrupación:

Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 7	Comité Directivo (596)
Agrupación 5	Técnicos de comunicación, cooperación y educación (495)
Agrupación 3	Secretaría (277)
	Mantenimiento (251)
Agrupación 1	Auxiliar de secretaría (83)

Tabla 10. Agrupación de puestos de igual valor.

Puesto	Grupo Profesional Organización	Grupo Valoración de Puestos
Comité Directivo	Grupo 1	Agrupación 7
Técnicos de comunicación, cooperación y educación	Grupo 1	Agrupación 5
Secretaría	Grupo 4	Agrupación 3
Auxiliar de secretaría	Grupo 8	Agrupación 1
Mantenimiento	Grupo 8	Agrupación 3

Tabla 11. Correlación entre los grupos profesionales y los grupos obtenidos tras la valoración de puestos.

REGISTRO RETRIBUTIVO

Estructura salarial de Fundación Mainel

Los salarios percibidos por las personas que componen la plantilla de la fundación tienen la siguiente estructura salarial:

Valor	Nombre Corto	Descripción	Retribución	Tipo	Normalizable	Anualizable
S. BASE	S. BASE	Salario base	Dinero	Salario Base	Sí	Sí
Conc.Sal.01	Plus convenio	Plus Convenio	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.02	Mej. Vol.	Mejora Voluntaria	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí
Conc.Sal.04	Antigüedad	Antigüedad	Dinero	Comp. Salarial	Sí	Sí

Tabla 12. Estructura salarial de la fundación.

Desglose estructura salarial

Salario Base: Remuneración fija que recibe el trabajador. Se establece en función del grupo profesional que integra el puesto de trabajo.

Plus Convenio: Es un complemento salarial que se aplica a algunos trabajadores de acuerdo con el convenio colectivo de la organización.

Mejora Voluntaria: Es un monto adicional que paga el empleador por encima del mínimo establecido en el convenio colectivo.

Antigüedad: Es un complemento salarial que se paga a los trabajadores por el tiempo que llevan prestando sus servicios en la empresa.

En la siguiente tabla se muestran los datos de los importes efectivos promedios del total de la plantilla:

		SALARIO BASE Ef.	Tot COMPL.SAL Ef.	TOTAL SALARIO Ef.	Tot Extrasalarial Ef.	TOTAL Retrib Ef.
TOTAL		-31%	-100%	-37%		-37%
Hombre	4	793	81	875	0	875
Mujer	5	1.037	163	1.199	0	1.199

Tabla 13. Brecha salarial generada en los importes efectivos promedios de la plantilla.

En el análisis de los promedios de los importes efectivos, observamos que los totales de salarios medios promediados efectivos, generan una brecha del -37% a favor de la mujer, ya que como se puede ver cobran más las mujeres que los hombres, debido a que estos salarios efectivos se ven distorsionados por las situaciones individuales de cada grupo.

La tabla siguiente muestra los importes equiparados promedios que arroja resultados más objetivos que los salarios efectivos, a causa de los salarios efectivos percibidos por personas que no trabajaron el año completo, por salir de la empresa o incorporarse durante el periodo de referencia.

		SALARIO BASE Eq.	Tot COMPL.SAL Eq.	TOTAL SALARIO Eq.	Tot Extrasalarial Eq.	TOTAL Retrib Eq.
TOTAL		0%	-99%	-7%		-7%
Hombre	4	1.511	120	1.631	0	1.631
Mujer	5	1.513	238	1.750	0	1.750

Tabla 14. Brecha salarial generada en los importes efectivos promedios de la plantilla.

La compañía cuenta con una brecha salarial en la retribución total equiparada de un -7% esto es debido principalmente a que las mujeres cobran más en complementos salariales que los hombres, además de esto, estamos evaluando diferentes grupos profesionales en un solo análisis, por tanto, es lógico que entre diferentes grupos exista una leve brecha salarial.

La brecha del salario base es de un 0%, eso corrobora lo dicho anteriormente, y es que las principales diferencias existentes en el total de la retribución son debido a los complementos salariales como pueden ser el plus por convenio o la antigüedad.

Individualmente estudiando a cada grupo por separado no existe brecha salarial en los salarios base y en la retribución total equiparada tampoco. Se observa que por grupos tanto hombres como mujeres tienen salarios base iguales.

4.4 Análisis de la plantilla

En este apartado se evaluará la plantilla de FUNDACIÓN MAINEL con la información recogida en referencia a los trabajadores y trabajadoras de la organización.

Evaluando la plantilla por su antigüedad, observamos el 33,32% de las mujeres llevan más 10 años en la fundación y el 50% de los hombres llevan entre 6 y 10 años. Por ello, la mayoría de los/as trabajadores/as tienen más de 6 meses trabajando en la fundación.

Antigüedad	Mujeres	%TM	Hombres	%TM	TOTAL
Menos de 6 meses	-	-	1	25%	1
De 6 meses a 1 año	2	33,32%	1	25%	3
De 1 a 3 años	1	16,66%	-	-	1
De 3 a 5 años	-	-	-	-	-
De 6 a 10 años	1	16,66%	2	50%	3
Más de 10 años	2	33,32%	-	-	2
TOTAL	6	100%	4	100%	10

Tabla 15. Distribución plantilla por antigüedad en el año 2022

En relación con las responsabilidades familiares, la empresa cuenta con 10 trabajadores/as con hijos/as. Se observa que en la empresa no hay empleados/as que tienen hijos/as con discapacidad.

Nº de hijas/os	Mujeres	Hombres	TOTAL
0	-	2	2
1	1	-	1
2	3	2	5
3 o más	2	-	2
TOTAL	6	4	10

Tabla 16. Distribución plantilla por números de hijas/as desagregadas por sexo en el año 2022

En cuanto al tipo de contrato, la mayor parte de la plantilla, cuentan con contrato indefinido a tiempo parcial (83,34% de mujeres y el 100% de los hombres), además se identifica una trabajadora con contrato indefinido a tiempo completo.

Tipo de contrato	Mujeres	%TM	Hombres	%TH	TOTAL
Temporal a Tiempo Completo	-	-	-	-	-
Temporal a Tiempo Parcial	-	-	-	-	-
Fijo Discontinuo	-	-	-	-	-
Indefinido a Tiempo Completo	1	16,66%	-	-	1
Indefinido a Tiempo Parcial	5	83,34%	4	100%	9
Prácticas	-	-	-	-	-
Aprendizaje	-	-	-	-	-
Otros (becas de formación, etc.)	-	-	-	-	-
TOTAL	6	100%	4	100%	10

Tabla 17. Distribución plantilla por tipo de contrato desagregadas por sexo en el año 2022

La mayoría de los empleados de Fundación Mainel pertenecen al grupo profesional de Titulado Superior, de los cuales forma parte un 66,88% de las mujeres y un 75% de los hombres de la plantilla.

Grupos profesionales	Mujeres	%TM	Hombres	%TH	TOTAL
GRUPO1-TITULADO SUPERIOR	4	66,68%	3	75%	7
GRUPO 3-JEFE S. OFICINA	1	16,66%	-	-	1
GRUPO 7-AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	16,66%	-	-	1
GRUPO 10-EMPLEADO DE MANTENIMIENTO	-	-	1	25%	1
TOTAL	6	100%	4	100%	10

Tabla 18. Distribución plantilla por grupos profesionales desagregadas por sexo en el año 2022

Grupo profesional	Nivel estudios	Mujeres	Hombres	TOTAL
GRUPO 1- TITULADO SUPERIOR	Sin estudios	-	-	-
	Primarios	-	-	-
	Secundarios (1)	-	-	-
	Universitarios	4	3	7
GRUPO 3-JEFE S. OFICINA	Sin estudios	-	-	-
	Primarios	-	-	-
	Secundarios (1)	1	-	1
	Universitarios	-	-	-
GRUPO 7- AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Sin estudios	-	-	-
	Primarios	-	-	-
	Secundarios (1)	1	-	1
	Universitarios	-	-	-
GRUPO 10- EMPLEADO DE MANTENIMIENTO	Sin estudios	-	-	-
	Primarios	1	-	1
	Secundarios (1)	-	-	-
	Universitarios	-	-	-
TOTAL		7	3	10

Tabla 19. Distribución plantilla por grupos profesionales desagregadas por sexo en el año 2022

4.4 Ordenación del tiempo de trabajo

En relación con las jornadas laborales, el personal cumple las horas semanales establecidas en su contrato, de acuerdo con una distribución horaria determinada, pero con flexibilidad si surgen imprevistos. Está previsto aproximadamente un 10% de horas de teletrabajo, por la naturaleza de las tareas.

No se observan modificaciones de las condiciones de trabajo, tal como vienen definidas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, en los últimos 3 años.

Además, Fundación Mainel dispone de mecanismos para contribuir a la ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral como:

1. Jornadas reducidas
2. Flexibilidad de horarios
3. Teletrabajo

Por otro lado, al tratarse de una plantilla reducida, el interesado plantea a la directora la necesidad que ha surgido, la cual se trata de resolver del mejor modo de común acuerdo. En relación con esto se observa que tanto mujeres como hombres utilizan las medidas de conciliación.

Siguiendo en este contexto el horario laboral de la compañía se distribuye de la siguiente manera:

Nº de horas	Mujeres	%TM	Hombres	%TH
Menos de 20 horas	2	33,33%	2	50%
De 20 a 35 horas	3	50%	2	50%
De 36 a 39 horas	-	-	-	-
40 horas	1	16,67%	-	
Más de 40 horas	-	-	-	-
TOTAL	6	100%	4	100%

Tabla 20. Distribución plantilla por horas semanales año 2022.

La mayoría de plantilla realiza horarios de menos de 20 horas semanales y que van de 20 a 35 horas, distribuidas de manera igualitaria ente hombres y mujeres. Por otra parte, hay una sola mujer que realiza 40 horas semanales y eso se debe a su tipo de contrato a tiempo completo.

Los horarios se distribuyen en varios turnos, compuestos de mañanas y tardes, en línea general los turnos de mañana pueden empezar desde las 8:30h y terminar a las 14:45h, en cambio los turnos de la tarde van de las 14:30h hasta las 18:00h, variando según la exigencia de las personas trabajadoras y respetando el principio de flexibilidad horaria establecido en la fundación. Por ello, en este contexto los turnos de la fundación se distribuyen de la siguiente manera:

Horario	Mujeres	Hombres	TOTAL
Mañanas y 1 Tarde	4	2	6
2 Mañanas	1	-	1
Solo Mañanas	-	1	1
4 Mañanas	1	1	2
TOTAL	6	4	10

Tabla 21. Distribución plantilla por horarios de trabajo año 2022

4.6 Comunicación

La comunicación dentro de la fundación promueve la interacción entre las personas trabajadoras, a través de la generación de estrategias y vías de comunicación efectivas. Todo esto propicia

una mayor calidad del servicio, mejora la productividad, la integración del colectivo y se alcanzan los resultados de manera más eficiente.

En Fundación Mainel la comunicación con los grupos de interés se realiza mediante tres vías:



Incluso, todos los martes los trabajadores se reúnen con el patronato, para tratar de temas inherentes a la fundación, necesarios para la mejora continua. Además, de la comunicación de la organización con la plantilla, también cuentan con un canal de ética y comunicación para que la plantilla, clientes, proveedores o cualquier grupo de interés pueda ponerse en contacto con Fundación Mainel. Por otra parte, para atajar cualquier infracción del personal la organización ha abierto un Canal de Denuncias público en la web de la institución, mediante el que se podrán comunicar posibles incumplimientos de la Ley o del código ético por situaciones ilícitas de abuso, acoso, o fraude a través del correo electrónico:

denuncias@mainel.org

En la misma línea, la fundación, trabajando en Educación para el Desarrollo y Sensibilización, realiza campañas habituales en colegios sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible, exposiciones sobre diferentes temas de cooperación, igualdad, educación y pobreza y trasmite los valores de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, fomentando la captación de fondos para becas para niñas.

4.7 Infrarrepresentación masculina y discriminación

Los datos obtenidos nos muestran, una ligera feminización de la plantilla, estando compuesta por un 60% de mujeres y 40% de hombres.

En el periodo de estudio del Plan de Igualdad no se han dado casos de mujeres en situación o riesgo de exclusión laboral, por lo tanto, no se ha puesto en marcha ninguna medida concreta para mujeres en esta situación y tampoco se tiene previsto algún programa específico.

De igual manera, no existen ninguna medida concreta establecida por convenio referente al área de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y tampoco se observan incentivos, ayudas y/o bonificaciones para la contratación de mujeres.

4.8 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

El acoso sexual y la discriminación son realidades que por desgracia aún perviven en nuestro entorno laboral. En este sentido, Fundación Mainel cuenta con un código de conducta y un canal de denuncias en el que se incluyen cláusulas contra el acoso sexual y que está disponible en su web corporativa, aunque no cuenta con un documento específico de protocolo contra el acoso sexual. En parte, porque el escaso número de trabajadores y el espacio abierto y diáfano de trabajo facilitan una comunicación fluida que hace difícil que se produzcan estas situaciones y no se detecten.

En este contexto, no se han producido denuncias en los últimos 3 años (y nunca desde su inicio en 1990), aunque, por otra parte, y teniendo en cuenta su escaso tamaño en cuanto a personal, la Fundación no ha realizado estudios internos para detectar posibles situaciones de acoso, tanto psicológico como sexual.

4.9 Riesgos y salud laborales

Fundación Mainel ha realizado, a través de la consultoría de SGS, estudios para detectar necesidades relativas a riesgos y salud laborales. Los riesgos detectados se refieren a dos grandes ámbitos:

1. Riesgos biológicos que pueden surgir durante viajes de visita de proyectos de cooperación,
2. Riesgos de tipo ergonómicos en la oficina que pueden provocar trastornos musculoesqueléticos.

En el estudio no se incluye un análisis de los riesgos psicosociales, útiles para gestionar y mejorar el bienestar de los empleados, incrementar la productividad, fomentar un clima laboral positivo, asegurar el cumplimiento normativo y contribuir a la retención de talento.

Del mismo modo, la fundación tiene implantadas medidas de salud laboral y prevención de riesgos laborales relacionados a los riesgos citados como: vacunaciones específicas y precauciones en alimentación. Además, se observan medidas de conciliación, en caso de nacimientos, dirigidas específicamente a mujeres.

4.10 Acciones realizadas en el año 2023

En el contexto en el que Fundación Mainel opera se realizan proyectos solidarios y culturales que buscan fortalecer la diversidad y la inclusión, contribuyendo a un entorno laboral equitativo para todos y a participar en la construcción de un mundo más solidario.

Los proyectos principales de la fundación tienen como fin un conjunto de acciones para cultivar un entorno donde la justicia social y la equidad prevalezca. Del mismo modo, la organización desarrolla proyectos de solidaridad y cultura tanto en España como en otros países del mundo.

■ PROYECTOS DE SOLIDARIDAD:

La Fundación Mainel es una institución privada, independiente y sin ánimo de lucro, centrada entre otras cosas, en la cooperación al desarrollo. Su idea de la cooperación internacional le lleva a considerar que la ayuda puramente material es necesaria y capital, pero al mismo tiempo, toda persona aspira a más, su dignidad reclama mucho más. Los bienes materiales no satisfacen los anhelos del ser humano, la esperanza de un mundo mejor. Por todo esto, la enseñanza tiene una trascendencia fundamental para salir de la pobreza. Todas las iniciativas en las que ha colaborado (cerca de un centenar de proyectos) incluyen formación y creación de capacidades, Sus proyectos persiguen paliar la falta de recursos y oportunidades para que todas las personas puedan ejercer sus derechos.

Cooperando, proporciona herramientas para que estas personas protagonicen su propio desarrollo. Concretamente, en 2023 se han realizado 25 proyectos en 10 países para mejorar el presente y futuro de 40.072 mujeres y 32.839 hombres.



■ PROYECTOS CULTURALES:

En Mainel consideran la cultura como un medio para promover el desarrollo de la sociedad. Por ello, organizan actividades que buscan acercar el arte y la cultura a todas las personas y apelar a su sensibilidad.

En su objetivo por fomentar la cultura se realizan premios, coloquios, exposiciones, conciertos, seminario... con el fin de ofrecer a la ciudadanía espacios abiertos a la reflexión y el diálogo.

En 2023 realizaron su Premio Nacional de pintura, el 28º ciclo de los Coloquios de Cultura Visual Contemporánea, 5 encuentros de La Hora Azul, una exposición y un curso sobre música, entre otras cosas.



▪ PROYECTOS DE EDUCACIÓN PARA LA CIUDADANÍA GLOBAL

A través de la realización de actividades de sensibilización y educación transformadora, la Fundación persigue una sociedad solidaria, responsable y que reconozca la igualdad de derechos y la dignidad de todas las personas.

En 2023 se realizaron actuaciones como un congreso sobre DDHH, siete exposiciones sobre los ODS, el tradicional Premio de cuentos Fundación Mainel y diferentes actividades en centros educativos y Universidades.

5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Objetivos generales.

- El objetivo general del Plan es: Especificar y formalizar los objetivos y medidas que se van a implantar para eliminar cualquier situación discriminatoria de género, garantizar la igualdad en oportunidades y trato y potenciar una cultura igualitaria en las personas que forman la organización, sin discriminación directa o indirectamente por razón de sexo. Se atenderá de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndose por ésta como, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutro, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto a personas del otro sexo, así como el impulsar y fomentar cualquier medida, que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento.
- Garantizar la transparencia e igualdad retributiva en todos los puestos de la organización, incluyendo a alta/os directivas/os, tanto a nivel de salarios base, como en los complementos salariales y extrasalariales, si los hubiera en un futuro.
- Definir los Objetivos específicos en cada una de las áreas de trabajo de la Fundación, teniendo en cuenta los resultados del diagnóstico realizado previamente.
- Concretar indicadores para los objetivos cuantitativos específicos que ayuden a modificar o paliar las desviaciones existentes respecto a los resultados del diagnóstico o, en cualquier caso, llevar a cabo un seguimiento respecto a las medidas existentes en materia de igualdad, que nos permita su mantenimiento y mejora.

Objetivos específicos por áreas

Selección y Contratación

✓ Principales Problemas identificados

- Aunque la plantilla está más o menos equilibrada sigue siendo un problema el bajo porcentaje de candidaturas de hombres en los procesos de selección.

✓ Ámbito prioritario:

- Captación de candidaturas de hombres en los procesos de selección y potenciar la retención del talento con políticas de igualdad de oportunidades.

✓ Objetivos generales:

- Incrementar la incorporación de mujeres y hombres para equilibrar la plantilla más aun y su retención en la Fundación.

Formación

✓ Principales Problemas identificados

- No se cuenta con un plan de formación anual para el personal trabajador.
- Se identifica que la Fundación no tiene elaborado un plan de carrera profesional en la empresa.

✓ Ámbito prioritario:

- Elaborar un plan de formación y un plan de desarrollo de carrera profesional que garantice la igualdad de oportunidades y promoción del género de menor representación en puestos masculinizados o feminizados.

✓ Objetivos generales:

- Retención del talento de mujeres y hombres y garantizar la igualdad de oportunidades en la promoción y carrera profesional.

Promoción

✓ Principales Problemas identificados:

- No existe un sistema de evaluación implantado y tampoco un procedimiento de promoción establecido, en ninguna de sus fases: preparación, comunicación, evaluación y toma de decisiones.

✓ Ámbito prioritario es:

- Establecer un sistema de evaluación continua.
- Diseñar implantar y comunicar un procedimiento de promoción.

✓ Objetivos generales:

- Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la promoción
- Incrementar la representación tanto de mujeres como hombres en los niveles jerárquicos de menor representación.

Clasificación Profesional. Retribuciones

✓ Principal problema:

- La empresa tiene una brecha salarial en la retribución total equiparada de un -7%.
- Tiene una brecha en los puestos de igual valor en la Escala 03 de un -49% a favor de la mujer.

✓ Objetivos generales.

- Contar con una política retributiva objetiva, transparente e igualitaria, aplicable a toda la plantilla de la empresa.

- Mantener la política retributiva de la empresa actualizada, igualitaria y libre de sesgos por razón de sexo.

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

✓ Problemas identificados:

- Se debe informar continuamente sobre las medidas de conciliación implantadas en la Fundación y si la empresa favorece su uso y la corresponsabilidad.
- Se percibe que es posible el teletrabajo.

✓ Ámbito prioritario

- Estructurar y comunicar las medidas de conciliación implantadas de manera informal, para garantizar su accesibilidad a toda la plantilla.

✓ Objetivos generales:

- Facilitar la conciliación personal, familiar y laboral potenciando con ello la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y potenciar la retención del talento en la compañía.

Condiciones laborales.

✓ Problemas identificados:

- La Fundación no tiene implantado un protocolo de desconexión digital.

✓ Ámbito prioritario:

- Implantar política de desconexión digital.

✓ Objetivos generales:

- Potenciar la conciliación, corresponsabilidad y salud laboral.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

✓ Problemas identificados:

- La Fundación cuenta con un código de conducta pero no tiene elaborado e implantado un protocolo contra el acoso laboral.
- Existe una percepción negativa y de desconocimiento en la plantilla a cerca de la desconexión digital.

✓ Ámbito prioritario:

- En materia de prevención de acoso implantar un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

✓ Objetivos generales:

- La eliminación y prevención de cualquier situación de acoso sexual y por razón de sexo.

6. MEDIDAS A SEGUIR. PLAN DETALLADO

Para la redacción de los objetivos, se parte de la fase de diagnóstico. Como conclusiones del análisis de la plantilla se considera muy positivo el alto porcentaje de personas trabajadoras con contrato indefinido, pues, como se sabe, esto conlleva una disminución de la precariedad laboral, aumenta la estabilidad de los empleados y la seguridad. En España son las mujeres las que tienen el mayor porcentaje de contratación a tiempo parcial y de modo eventual, lo que aumenta las posibilidades de salida del mercado de trabajo.

Respecto a los puestos de mayor responsabilidad en Mainel, el porcentaje de mujeres frente al de hombres es ligeramente superior. Además, el puesto de director general es ocupado por una mujer. Es importante que existan mujeres en cargos con responsabilidad y representatividad social, puesto que de este modo se facilita la incorporación de las opiniones de las trabajadoras en el proceso de negociación colectiva.

En referencia a los salarios, se observan divergencias salariales entre hombres y mujeres en los principales rangos: se atisba un porcentaje mayor de mujeres con bandas salariales más altas que los hombres.

Con relación a la flexibilidad laboral, Fundación Mainel cuenta con una política de flexibilidad horaria muy bien implantada y tratándose de una organización pequeña, las mayorías de las necesidades se comunican de forma directa con los responsables. A pesar de esto, sería conveniente potenciar la difusión de las medidas establecidas por la fundación en materia de organización del trabajo, favoreciendo una cultura preventiva y de desconexión laboral.

Respecto a la formación de los trabajadores, Fundación Mainel, ofrece cursos en materia de igualdad con el objetivo principal de capacitar, concienciar y sensibilizar a todas las personas trabajadoras de la organización en los conocimientos mínimos necesarios para cumplir con los objetivos planteados en el Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. De todas formas, sería aconsejable implantar un plan de formación anual, con el objetivo de potenciar el desarrollo profesional de los trabajadores, capacitándolos para ejercer con eficiencia y garantías las distintas tareas que conforman sus puestos de trabajo y satisfacer las necesidades de sus clientes y colaboradores.

Las relaciones existentes entre la Dirección de la Fundación y el Patronato se consideran positivas en el proceso de selección del personal, los cuales definen los perfiles profesionales según la Política de Recursos Humanos, aprobada por el Patronato. Aunque no se establecen barreras para acceder a puestos de trabajo, sería conveniente realizar anuncios internos, para aumentar las posibilidades de encontrar el candidato ideal.

En referencia al acoso sexual y acoso por razón de sexo, como se ha especificado, Fundación Mainel cuenta con un código de conducta y un canal de denuncias en el que se incluyen cláusulas contra el acoso sexual y que está disponible en su web corporativa, lo cual demuestra un compromiso claro por parte de la organización para abordar y prevenir el acoso reforzando la responsabilidad social empresarial. No obstante, no cuenta con un documento específico contra el acoso sexual, por lo que sería aconsejable disponer de un Protocolo de acoso sexual,

Por otro lado, por lo que respecta a la competencia en materia de género, que es el conocimiento compartido sobre los desequilibrios de género y los enfoques que se aplican para superarlos, 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.

Además, se esfuerza constantemente en diseñar con enfoque de género 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. En este sentido, el Plan Estratégico de Educación y Sensibilización para la Ciudadanía Global (2020-2024), ratificado por el Patronato de la Fundación en febrero de 2021, afirma como objetivos prioritarios incluir el enfoque de Derechos Humanos y en especial el derecho a la educación en todas nuestras actividades, así como los enfoques de género y de sostenibilidad medioambiental; a la vez que apuesta por la diversidad cultural y el intercambio de conocimientos y valores y, en consecuencia, defender y dar a conocer las situaciones de vulneración de derechos de las que se tenga noticia en el quehacer diario de la Fundación y en todas sus actividades.

A continuación, se detallan las posibles medidas que Fundación Mainel puede llevar a cabo a partir de ahora para mejorar el desempeño de sus empleados y de su organización derivadas de los resultados del diagnóstico realizado. Este plan implica a todo el personal de Mainel, laboral y voluntario, en sus relaciones con las personas beneficiarias o destinatarias de la actividad de la institución y la ciudadanía en general.

Área de intervención	Medidas	Indicadores de seguimiento	Área Responsable	Plazo de ejecución	Revisión
Conciliación y tiempo de trabajo	1. Cambio de horarios para atender necesidades de atención a hijos o familiares, ofreciendo la posibilidad de adaptar horarios de forma puntual o permanente al personal fijo o voluntario, para permitir la conciliación	<ul style="list-style-type: none"> Listado de personal en cualquier situación de baja, jornada reducida o situación especial Número de fichas cumplimentadas solicitud cambio de horario 	RRHH	Julio 2024	Cada 6 meses
	2. Realizar las reuniones de trabajo en horario laboral	<ul style="list-style-type: none"> Número de reuniones anuales y horario de estas 	RRHH	Junio 2024	Anualmente
	3. Asegurar a su plantilla disfrutar de los permisos legales de maternidad, paternidad, lactancia o bajas para atender a familiares	<ul style="list-style-type: none"> Comunicación de medidas de conciliación familiar tanto a los trabajadores de nueva incorporación como a los antiguos. 	RRHH	Septiembre 2024	Cada 6 meses
Salud laboral	4. Se realizará una revisión periódica de las condiciones de trabajo bajo la perspectiva de género, incluyendo los riesgos psicosociales, para adaptarlas a las diferentes situaciones personales de cada persona trabajadora cuando así sea necesario, de esta manera se pueden registrar incidentes y hallazgos, evaluar y evitar los posibles riesgos y revisar de manera habitual esas evaluaciones de riesgos para garantizar que sigan siendo relevantes y efectivas.	<ul style="list-style-type: none"> Registro de revisión anual de cada puesto de trabajo con incidentes, hallazgos y medidas de contingencia. 	RRHH/PRL	Enero 2025	Anualmente
	5. Implantar un protocolo de desconexión digital, de esta manera se regula el derecho a la disociación digital de los empleados y empleadas de una organización, según las normativas laborales y de	<ul style="list-style-type: none"> N.º de comunicaciones recibidas fuera de la jornada laboral. Elaboración del documento. 	RRHH	Enero de 2025	Cada 6 meses

	protección de datos. Este derecho a la desconexión digital supone que fuera del horario laboral, el personal trabajador no tiene la obligación de atender ningún tipo de comunicación de la compañía.				
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	6. Elaboración de protocolo contra acoso sexual y por razón de sexo	<ul style="list-style-type: none"> Documento redactado 	RRHH	Julio 2024	Anualmente
	7. Realizar la difusión del protocolo de acoso y por razón de sexo a toda la plantilla de Possum para que estén correctamente informados.	<ul style="list-style-type: none"> Comunicación realizada al personal trabajador. 	RRHH	Julio 2024	Anualmente
	8. Adopción del lenguaje inclusivo y formación, recogidas en la Guía de lenguaje para la Igualdad.	<ul style="list-style-type: none"> Seguimiento de la utilización adecuada del lenguaje en publicaciones y documentos de la Fundación. Revisar las ofertas de empleo publicadas. 	RRHH	Julio 2024	Anualmente
	9. 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.	<ul style="list-style-type: none"> Número de formaciones anuales y listados de cursos realizados por el personal laboral y voluntario en materia de DDHH e Igualdad. 	RRHH	Septiembre 2024	Anualmente
Selección	10. Sería ventajoso que toda la plantilla, incluyendo a las personas que se encargan de la selección y promoción del personal y las personas que forman la comisión negociadora del plan, recibiera formación en materia de igualdad, según niveles de responsabilidad, con el objetivo principal de capacitar, concienciar y sensibilizar a todas las personas trabajadoras de la organización en los conocimientos mínimos necesarios para cumplir con los objetivos planteados en el Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	<ul style="list-style-type: none"> Número de horas de formación facilitada al personal trabajador en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres 	RRHH	Julio de 2024	Cada 6 meses
Información y sensibilización	11. Hacer campañas entre la plantilla en los días señalados como por ejemplo 8 de marzo (Día Internacional de la Mujer), 22 de febrero (Día de la Igualdad Salarial), 25 de noviembre (Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer).	<ul style="list-style-type: none"> Creación de campañas y difusión entre el personal trabajador. 	Departamento de comunicación	Enero de 2025	Cada 6 meses
Igualdad funcional y retributiva	12. Aplicación de tablas salarias según convenio sin distinción de género.	<ul style="list-style-type: none"> Tablas salariales publicadas en la web y nóminas del personal 	RRHH	Julio 2024	Anualmente

Formación	<p>13. Implantar un plan de formación anual, con el objetivo de potenciar el desarrollo profesional del personal trabajador</p>	<ul style="list-style-type: none"> Documento redactado 	RRHH	Enero 2025	Anualmente
------------------	---	---	------	------------	------------

6.1 Calendario de acciones

ACCIONES	2024			2025			2026		
	I	II	III	I	II	III	I	II	III
Conciliación N.º 1									
Conciliación N.º 2									
Conciliación N.º 3									
Salud Laboral N.º 4									
Salud Laboral N.º 5									
Prevención N.º 6									
Prevención N.º 7									
Prevención N.º 8									
Prevención N.º 9									
Selección N.º 10									
Sensibilización N.º 11									
Igualdad N.º 12									
Formación N.º 13									

6.2 Evaluación y seguimiento

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, y también el equipo directivo 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.

La Fundación Mainel se propone, del mismo modo que se hizo en sus anteriores planes de igualdad, incorporar los contenidos de este III Plan a su cultura organizativa y a su Plan de formación.

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.

Sistema de seguimiento

1. Reunión trimestral del comité de Igualdad para el seguimiento periódico de las condiciones de trabajo con el objetivo de adaptarlas a las diferentes situaciones personales de cada trabajador cuando así sea necesario, para garantizar que sigan siendo relevantes y efectivas.

2. Información precisa al comité directivo sobre el seguimiento trimestral a través de las actas de las reuniones del comité de igualdad. El comité directivo pasará un resumen de esta información al patronato.

Personas que forman la comisión de seguimiento del plan:

1. Adrián Calabuig (Técnico de educación para el desarrollo)
2. Maria José Velásquez (Responsable de comunicación)

6.3 Posibles Discrepancias

Procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

La Comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, realizarán la valoración de los resultados obtenidos con cada una de las medidas desarrolladas e implementadas, de las contenidas en el Plan de igualdad y planificadas para cada uno de los años de duración de este.

En vista de los resultados y posibles cambios en la situación de la empresa, la Comisión de seguimiento, podrán optar por diseñar nuevas medidas, cambiar alguna de las previstas por considerarse que ya no es necesaria su desarrollo e implementación por haber cambiado las circunstancias de las que la crearon, o bien prolongar el desarrollo de algunas de ellas por considerar su conveniencia. Las decisiones tomadas por la Comisión de seguimiento del Plan de igualdad, se tomarán por mayoría simple y en caso de no llegar a acuerdo, se activarán los procedimientos de solución autónoma de conflictos que mejor se ajusten a las discrepancias surgidas.

FIRMAS DEL PLAN: