

Plan de Igualdad para el personal de Movimiento Extremeño por la Paz (M.E.P.)



Periodo de vigencia: 2021 - 2025



Plan de Igualdad de Movimiento Extremeño por la Paz (2020 – 2025)

I. Contextualización

Movimiento Extremeño por la Paz (MEP) es una ONG generalista, independiente y autónoma, miembro de la Federación Internacional Pacifista (FIP), del Comité Extremeño contra el Racismo, de la Plataforma de Voluntariado de Cáceres, y de la Coordinadora Extremeña de Organizaciones No Gubernamentales para el Desarrollo (CONGDEX). Trabaja desde hace 28 años en la promoción, defensa y protección de los derechos humanos.

Movimiento Extremeño por la Paz (antes "MPDL-EXTREMADURA" Movimiento por la Paz, el Desarme y la Libertad-Extremadura) surge como consecuencia del proyecto de acogida de personas de Ex Yugoslavia, que promueve la Unión de Pequeños Agricultores.

Este gran proyecto iniciado en octubre de 1992 hizo impacto en la sociedad extremeña y descubrió a luz pública un potencial de solidaridad sin precedentes y difícilmente imaginable. Desde entonces MEP ha trabajado en numerosos países a través de sus proyectos de cooperación y, en 2016 comienza a desarrollar proyectos de educación para el desarrollo y para la ciudadanía global en el norte de Extremadura. Proyectos con enfoque basado en los derechos humanos y en lo rural en los que se han trabajado y se siguen trabajando temáticas relacionadas con las migraciones, las desigualdades sociales y de género, con la sostenibilidad de la vida y con todos aquellos aspectos que tienen que ver con la lucha por la justicia social. A través de acciones de sensibilización, concienciación y búsqueda de alternativas a los modelos tradicionales, capitalistas y patriarcales, apostamos por la educación transformadora para construir sociedades más justas

MEP se declara ONG Feminista y en todos sus proyectos la lucha contra todo tipo de discriminaciones por razones de sexo o género está presente de manera transversal y en un gran número de intervenciones que se realizan desde la entidad la igualdad de género es el eje central de estas. Igualmente trabajamos por la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, haciendo hincapié en la importancia del ODS 5 (Igualdad de género), que como hemos señalado, está presente en todos los proyectos de MEP.

En Movimiento Extremeño por la Paz trabajamos desde los valores y principios de la Educación Transformadora y el equipo humano de MEP estamos en constante proceso de aprendizaje. Participamos con numerosos colectivos y asociaciones especialistas en igualdad y género y damos gran importancia a seguir capacitándonos en temas específicos en este ámbito como son los feminismos y sus pedagogías, la perspectiva de género, la igualdad de oportunidades,



Plan de Igualdad de Movimiento Extremeño por la Paz (2020 – 2025)

las nuevas masculinidades, etc. a través de las numerosas formaciones que realizamos. Desde el año 2019 realizamos planes de igualdad específicos para nuestros proyectos de cooperación y educación para la ciudadanía global. En este sentido, el presente Plan de Igualdad es un paso más que Movimiento Extremeño por la Paz da en su compromiso por la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos. Por eso hemos decidido dar un salto y aprovechar la oportunidad de asesoramiento que desde Fundación Mujeres nos ofrecen a través del proyecto *Dana+* (proyecto promovido por Fundación Mujeres, financiado por el Fondo Social Europeo) para implantar un plan de igualdad general en nuestra entidad.

Para llevar a cabo este plan una de las primeras medidas llevadas a cabo ha sido la creación de una Comisión de Igualdad de Movimiento Extremeño por la Paz conformada por representantes de la entidad, tanto de dirección como del personal técnico en la que la paridad está presente. La primera función que esta comisión ha llevado a cabo es la negociación del Reglamento de funcionamiento de la propia Comisión de Igualdad para después realizar desde la propia comisión y con la ayuda de la herramienta de autodiagnóstico del proyecto Dana + de Fundación Mujeres y el asesoramiento de dicha entidad, el diagnóstico en materia de igualdad de Movimiento Extremeño por la Paz. Una vez realizado dicho diagnóstico, a través de los informes y recomendaciones aportadas por la plataforma de asesoramiento, se ha procedido a desarrollar los objetivos, áreas de intervención y medidas a implantar en el presente Plan de Igualdad que se detallan a continuación. Este Plan de Igualdad se desarrollará durante los próximos cuatro años (2021 – 2025) y contará con revisiones periódicas y evaluaciones anuales tal y como se especifica en el último apartado de este documento referente al seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

II. Objetivos

Objetivos generales que se pretenden conseguir con la puesta en marcha del plan de igualdad:

- Incorporar la perspectiva de género en la gestión de los recursos humanos
- Fomentar la igualdad de oportunidades en la participación de mujeres y hombres en todas las áreas de trabajo de la organización.
- Fomentar la formación en igualdad y perspectiva de género del personal de la entidad
- Establecer medidas que faciliten la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de la plantilla de personas trabajadoras de la entidad.
- Garantizar la salud laboral de las personas trabajadoras de la entidad y luchar contra todo tipo de violencias sexuales en los entornos de trabajo.



Plan de Igualdad de Movimiento Extremeño por la Paz (2020 – 2025)

- Fomentar y promocionar la igualdad de género en la entidad (a través de todas las acciones, proyectos, intervenciones, etc., que se realicen desde el MEP) y en la ciudadanía en general.

III. Áreas de intervención

El plan de igualdad se estructura en las siguientes áreas, para cada una de las cuales se establecen así mismo una serie de objetivos y medidas:

1. Distribución de la plantilla
2. Acceso a la organización y selección de personal
3. Promoción interna
4. Retribuciones
5. Formación continua
6. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal
7. Salud laboral y acoso
8. Cultura y valores de la organización

Los objetivos y medidas por áreas de intervención se especifican a continuación:

1. Distribución de la plantilla

OBJETIVO	<i>Visibilizar que las categorías profesionales pueden ser desempeñadas por trabajadoras y trabajadores</i>
-----------------	--

MEDIDA	<i>Revisión de la redacción de la clasificación profesional, garantizando que todas las categorías o grupos profesionales aparecen en lenguaje no sexista</i>
Responsable	Personal de administración
Calendario ejecución	En el primer año de vigencia del Plan de Igualdad
Recursos	Sin coste previo
Indicadores	- N° de mujeres y hombres que desempeñan las mismas funciones. - N° de documentos formales que hagan referencia a categorías profesionales desempeñadas en la organización redactados en lenguaje no sexista.

2. Acceso a la organización y selección de personal

OBJETIVO	<i>Garantizar que no se incorporan sesgos en la valoración de las candidaturas recibidas debido al sexo de las personas candidatas</i>
-----------------	---

MEDIDA	Transparencia y establecimiento de criterios de selección objetivos para los puestos vacantes en los cuales se tenga en cuenta las funciones de cada puesto en relación con las capacidades y competencias laborales de las personas candidatas independientemente de su sexo.
Responsable	Personal de dirección y RRHH
Calendario ejecución	Durante los cuatro años de vigencia del plan de igualdad
Recursos	Sin costes previstos
Indicadores	- N° de mujeres/hombres que se incorporan a la organización.

3. Promoción interna

OBJETIVO	<i>Garantizar el acceso a la información sobre los procesos de promoción</i>
-----------------	---

MEDIDA	<i>Establecimiento de reuniones periódicas con el personal en las que se informe de las vacantes a cubrir cuando las haya y de los criterios de promoción establecidos para acceder a dichos puestos.</i>
Responsable	Personal de dirección y de RRHH.
Calendario ejecución	Durante los cuatro años de vigencia del plan de igualdad.
Recursos	Sin coste previsto.
Indicadores	- N° de reuniones mantenidas para este asunto. - N° de promociones internas por año desagregado por sexo.

4. Retribuciones

OBJETIVO	<i>Dar cumplimiento a la legislación en materia de registro salarial</i>
-----------------	---

MEDIDA	<i>Puesta en marcha de un registro salarial con los valores medios de los salarios, los complementos y las percepciones extrasalariales según sexo y categorías profesionales o puestos de igual valor.</i>
Responsable	Personal de administración.



Plan de Igualdad de Movimiento Extremeño por la Paz (2020 – 2025)

Calendario ejecución	En el primer año de vigencia del Plan de Igualdad
Recursos	Sin coste previsto.
Indicadores	Documento elaborado: Registro salarial según categorías profesionales desagregado por sexo

OBJETIVO	<i>Eliminar la negociación individual de las retribuciones.</i>
-----------------	--

MEDIDA	<i>Revisión del sistema retributivo estableciendo criterios claros y transparentes para la determinación de las retribuciones en todos los conceptos y de todos los puestos</i>
Responsable	Personal de dirección y de administración
Calendario ejecución	En los dos primeros años de vigencia del plan de igualdad.
Recursos	Sin coste previsto
Indicadores	Documento de “Registro salarial según categorías profesionales desagregado por sexo”.

5. Formación continua

OBJETIVOS	- <i>Sensibilizar a todo el personal sobre la necesidad de avanzar en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.</i> - <i>Fomentar la eliminación de estereotipos sexistas y promover un ambiente de trabajo igualitario</i>
------------------	--

MEDIDAS	- <i>Puesta en marcha de acciones formativas en igualdad de género sobre diversas temáticas de manera periódica para toda la plantilla.</i> - <i>Introducir la perspectiva de género en la comunicación y en los documentos, internos, y externos, tanto en el uso del lenguaje como en el empleo de imágenes.</i>
Responsable	Personal técnico que forma parte de la Comisión de Igualdad de MEP
Calendario ejecución	Durante todo el periodo de vigencia del plan de igualdad (4 años).

Plan de Igualdad de Movimiento Extremeño por la Paz (2020 – 2025)

Recursos	Sin coste previsto
Indicadores	- Nº de hombres y mujeres de la plantilla que reciben formación en igualdad de género. - Nº de documentos revisados con perspectiva de género.

OBJETIVOS	- <i>Promover la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de gestión de RRHH.</i> - <i>Capacitar en género a los agentes clave de la entidad.</i>
------------------	---

MEDIDA	<i>Informar a las personas responsables de la gestión de RRHH (selección, promoción...) de acciones formativas externas a la entidad en materia de incorporación de la perspectiva de género en los procesos de gestión de RRHH fomentando la objetividad de los procesos y la corrección de los requisitos que ocasionen un impacto negativo de género</i>
Responsable	- <i>Personal técnico que forma parte de la Comisión de Igualdad de MEP</i> - <i>Personal de RRHH</i>
Calendario ejecución	<i>Durante todo el periodo de vigencia del plan de igualdad (4 años).</i>
Recursos	<i>Sin coste previsto (posibilidad de incluir costes si las acciones formativas que se consideren oportunas así lo requieran)</i>
Indicadores	<i>Nº de formaciones realizadas por los agentes clave de la entidad.</i>

6. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

OBJETIVO	<i>Favorecer el ajuste de las medidas de conciliación a las necesidades del personal.</i>
-----------------	--

MEDIDA	- <i>Puesta en marcha un sistema de recogida de información sobre las demandas y necesidades de conciliación de todo el personal (encuesta periódica) dando respuesta a las mismas a través de la implantación de nuevas medidas o de la revisión de las ya existentes.</i> - <i>Supervisión de las jornadas de trabajo para comprobar que se da una</i>
---------------	---

Plan de Igualdad de Movimiento Extremeño por la Paz (2020 – 2025)

	<i>distribución de las jornadas flexible, y en función de los intereses de su personal para conciliar la vida personal, familiar y laboral.</i>
Responsables	- Personal técnico que forma parte de la Comisión de Igualdad de MEP - Personal de RRHH
Calendario ejecución	Durante los cuatro años de vigencia del plan de igualdad
Recursos	Sin costes previstos
Indicadores	- Elaboración del informe de análisis de las encuestas. - Nº de adaptaciones de jornadas laborales para la conciliación laboral, personal y familiar.

OBJETIVO	<i>Garantizar el acceso a la información sobre los derechos y medidas de conciliación a todo el personal</i>
-----------------	---

MEDIDA	<i>Sistematización de la información sobre las medidas de conciliación implantadas en la empresa y los derechos de conciliación reconocidos legalmente y difusión a todo el personal.</i>
Responsable	- Personal técnico que forma parte de la Comisión de Igualdad de MEP - Personal de RRHH
Calendario ejecución	Durante los cuatro años de vigencia del plan de igualdad
Recursos	Sin costes previstos
Indicadores	- Documentación formal sobre medidas de conciliación de la entidad así como los establecidos legalmente entregada al personal que lo solicite. - Nº de reuniones informativas sobre medidas de conciliación con la plantilla de la entidad.

OBJETIVO	<i>Establecer una política de luces apagadas y supresión de las horas extra.</i>
-----------------	---

MEDIDAS	<i>- Trasladar a las personas en puestos de responsabilidad la necesidad de que sirvan de ejemplo de esta política.</i>
----------------	---

Plan de Igualdad de Movimiento Extremeño por la Paz (2020 – 2025)

	- Puesta en marcha de estrategias para una optimización de los tiempos de trabajo y de la conciliación promocionando el teletrabajo y los bancos de tiempo entre el personal.
Responsable	- Personal de dirección. - Personal técnico que forma parte de la Comisión de Igualdad de MEP - Personal de RRHH
Calendario ejecución	Durante los cuatro años de vigencia del plan de igualdad
Recursos	Sin costes previstos
Indicadores	Documento de registro de nº de horas diarias por jornada laboral de cada persona trabajadora.

OBJETIVO	Fomentar la corresponsabilidad
-----------------	---------------------------------------

MEDIDA	Implantación de medidas específicas para fomentar que los trabajadores asuman las responsabilidades domésticas y de cuidados (facilitando expresamente a los hombres de la plantilla permisos flexibles para cumplir con estas responsabilidades) e impartiendo formación sobre corresponsabilidad entre la plantilla)
Responsable	- Personal de dirección. - Personal técnico que forma parte de la Comisión de Igualdad de MEP - Personal de RRHH
Calendario ejecución	Durante los cuatro años de vigencia del plan de igualdad
Recursos	Sin costes previstos
Indicadores	- Nº de medidas específicas implantadas para fomentar que los trabajadores asuman las responsabilidades domésticas y de cuidados. - Nº de formaciones sobre corresponsabilidad desagregado por sexos. - Encuestas al personal trabajador sobre la realización de tareas de corresponsabilidad en los hogares.

	- Informe de explotación y análisis de las encuestas.
--	---

7. Salud laboral y acoso

OBJETIVO	<i>Garantizar un entorno laboral libre de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo</i>
-----------------	--

MEDIDAS	- <i>Elaboración de un protocolo de prevención e intervención ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, garantizando que todo el personal conoce su existencia.</i> - <i>Desarrollo de acciones formativas/informativas destinadas a la prevención y sensibilización en materia de acoso sexual o por razón de sexo.</i>
Responsable	- Personal técnico que forma parte de la Comisión de Igualdad de MEP.
Calendario ejecución	Durante los cuatro años de vigencia del plan de igualdad
Recursos	Sin costes previstos
Indicadores	- Documento "Protocolo de prevención e intervención ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo". - N° de acciones formativas/informativas destinadas a la prevención y sensibilización en materia de acoso sexual o por razón de sexo en la entidad. - Evaluación de los resultados de participación en las formaciones desagregado por sexo.

OBJETIVO	<i>Proteger la salud reproductiva</i>
-----------------	--

MEDIDAS	- <i>Definición de los riesgos ante situaciones de embarazo o lactancia para todos los puestos.</i> - <i>Definición de las medidas de protección a poner en marcha ante situaciones de riesgo en embarazo o lactancia (adaptación de condiciones y/o tiempo de trabajo, cambio de puesto...)</i> - <i>Elaboración de un protocolo de actuación ante situaciones de embarazo o lactancia</i>
----------------	---



Plan de Igualdad de Movimiento Extremeño por la Paz (2020 – 2025)

Responsables	- Personal técnico que forma parte de la Comisión de Igualdad de MEP - Personal de RRHH
Calendario ejecución	Durante los cuatro años de vigencia del plan de igualdad
Recursos	Sin costes previstos
Indicadores	- Documento "Protocolo de actuación de MEP ante situaciones de embarazo o lactancia". - N° de medidas de protección puestas en marcha en el caso de que exista en la plantilla de MEP mujeres embarazadas.

OBJETIVO	<i>Proteger los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género</i>
-----------------	---

MEDIDAS	- <i>Recopilación de la normativa y los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género e información al personal.</i> - <i>Elaboración de un procedimiento de actuación ante casos de trabajadoras víctimas de violencia de género</i>
Responsable	- Personal técnico que forma parte de la Comisión de Igualdad de MEP - Personal de RRHH
Calendario ejecución	Durante los cuatro años de vigencia del plan de igualdad
Recursos	Sin costes previstos
Indicadores	- <i>Documentos elaborados por MEP en materia de normativa y derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género.</i> - <i>Registro de casos (si los hubiera) de trabajadoras de MEP víctimas de violencia de género.</i>

8. Cultura y valores de la organización

OBJETIVO	<i>Incluir acciones e indicadores de igualdad en la gestión de la calidad de MEP</i>
MEDIDAS	- <i>Inclusión de indicadores desagregados por sexo en las formulaciones de proyectos, justificaciones, listados de asistencia y documentos en los que se incluyan listas de personas.</i> - <i>Incluir transversalmente la igualdad de género en todas las acciones desarrolladas desde el MEP.</i>
Responsable	- Personal técnico de MEP. - Personal de dirección. - Personal técnico que forma parte de la Comisión de Igualdad de MEP - Personal de RRHH
Calendario ejecución	Durante los cuatro años de vigencia del plan de igualdad
Recursos	Sin costes previstos
Indicadores	- Documentos de formulación de proyectos, justificaciones, listados de asistencia y documentos en los que se incluyan listas de personas. - Documentos específicos sobre la metodología, estrategias de comunicación, ejes estratégicos, etc., de MEP.

IV. Seguimiento y evaluación

Los agentes responsables del seguimiento y puesta en marcha del presente plan serán las personas que componen la Comisión de Igualdad de Movimiento Extremeño por la Paz: Javier Martín Pérez (representante del equipo directivo de la entidad) y Lucía Vila Sánchez (representante del personal técnico de la entidad).

Durante el periodo en el que se ha elaborado tanto el diagnóstico en materia de igualdad de Movimiento Extremeño por la Paz como el propio Plan de Igualdad se han mantenido reuniones quincenales como especifica el Reglamento de Funcionamiento de la Comisión de Igualdad. Tras la implantación del mismo las reuniones ordinarias de dicha comisión se realizarán semestralmente para evaluar las medidas que se lleven a cabo, así como las futuras a desarrollar.

Igualmente, se realizarán informes anuales de evaluación del presente plan y un informe final una vez finalizado el periodo de implantación, que se establece en cuatro años (desde el 2021 hasta el 2025). El registro de los indicadores y de toda la información generada a través de la



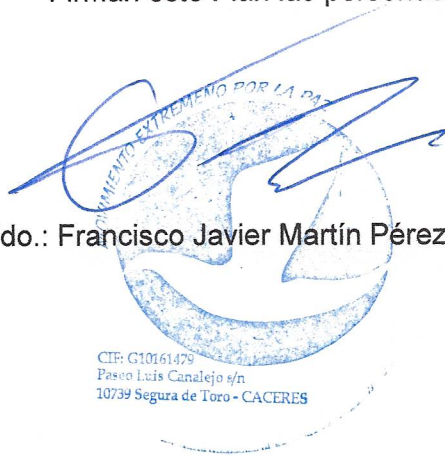
Plan de Igualdad de Movimiento Extremeño por la Paz (2020 – 2025)

puesta en marcha de las medidas del plan se realizará de manera continua durante estos cuatro años.

En Segura de Toro, a 26 de noviembre de 2020

Firman este Plan las personas integrantes de la Comisión de Igualdad de Movimiento Extremeño por la Paz:

Fdo.: Francisco Javier Martín Pérez



Fdo.: Lucía Vila Sánchez