



# **II PLAN DE IGUALDAD DE FUNDACIÓN ATABAL**

**VIGENCIA:  
DE 2022 A 2025**



## CONTENIDOS

1. INTRODUCCIÓN .....	3
1.1. Presentación de la Fundación Atabal.....	3
1.2. Composición Patronato.....	4
1.3. Comité de Igualdad.....	4
1.4. Datos generales de la Fundación .....	4
1.5. Análisis de la plantilla .....	5
1.6. Cultura y comunicación de la Fundación.....	6
2. II PLAN DE IGUALDAD .....	6
2.1 Estructura de la plantilla .....	6
2.2. II Plan de Igualdad .....	6
2.3 Objetivos del II Plan de Igualdad. ....	7
3. ESTRUCTURA DEL II PLAN DE IGUALDAD .....	8
3.1. Áreas del II Plan de Igualdad.....	8
3.1.1. Acceso al empleo .....	8
3.1.2. Formación.....	12
3.1.3 Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.....	14
3.1.4 Prevención del acoso sexual, por razón de sexo y laboral.....	15
3.1.5 Cultura organizativa.....	16
4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN .....	18
5. CALENDARIZACIÓN-CRONOGRAMA II PLAN DE IGUALDAD 2022-2026 .....	19
6. REFERENCIAS NORMATIVAS .....	19
7. GLOSARIO DE TÉRMINOS .....	20

## 1. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Presentación de la Fundación Atabal

La Fundación Atabal para la cooperación al desarrollo, es una organización privada de naturaleza fundacional, con fines sociales y sin ánimo de lucro. Creada mediante acuerdo asambleario en 2006. La Fundación se rige por la Ley 50/2002, de 26 de diciembre. Tiene personalidad jurídica propia y plena capacidad para realizar todos los actos que sean necesarios para el cumplimiento de la finalidad para la que ha sido creada, con sujeción a lo establecido en el ordenamiento jurídico.

La Fundación tiene carácter permanente y su duración es indefinida. Se rige por un Patronato, que es el Órgano de Gobierno. La Misión de la Fundación Atabal en el área de cooperación es desarrollar proyectos para el desarrollo y bienestar de la población más desfavorecida, principalmente en Sierra Leona, uno de los países más empobrecidos y desfavorecidos del mundo. En el área de Educación para la Ciudadanía Global, la misión es la alineación de nuestra región con los ODS mediante la formación e información de todos los agentes participantes, creando así conciencia de la situación actual y capacidad de análisis sobre la misma desde los términos más relacionados con la sostenibilidad ambiental, social, económica y política. Así, la misión de la F. Atabal es tanto cooperar para el desarrollo y bienestar de la población más desfavorecida, como fomentar una Educación para la Ciudadanía Global desde los términos relacionados con la sostenibilidad.

Fundación Atabal sigue con el compromiso a los principios de la Igualdad Efectiva y No Discriminación por razón de género, edad, origen u otras circunstancias personales, y pone en marcha el II Plan de Igualdad, siguiendo el marco de la Ley Orgánica 3/2007 (LOIEMH), de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Y en la Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura, donde a través de su Título III. Medidas para promover la Igualdad de Género. Capítulo V. Otras políticas sectoriales, cita en artículo 66. Cooperación Internacional al desarrollo, en el punto 1: “Todas las Políticas, planes, documentos de planificación estratégica, tanto sectoriales como geográfica y herramientas de programación operativa de la Cooperación Extremeña para el Desarrollo, incluirán el principio de igualdad entre mujeres y hombres en su agenda de prioridades”.

## 1.2. Composición Patronato

El **Patronato** es el órgano de gobierno, representación y administración de la Fundación, que ejecutará las funciones que le corresponden, durante cuatro años, pudiendo ser reelegidos un número indefinido de veces.

- **Presidenta:** Peligros Folgado Cordovés.
- **Vicepresidente:** José Antonio García Regaña
- **Secretaria:** Carmen Rubiales Mayo.
- **Vocal:** Esther Párraga Gómez
- **Vocal:** Mercedes Alegre Doncel

## 1.3. Comité de Igualdad

El **Comité de Igualdad**, es un grupo de personas pertenecientes a la Fundación Atabal constituido para la creación, seguimiento, revisión y evaluación del presente Plan de Igualdad.

- Esther Párraga Gómez
- Victor Valdés Sánchez
- Pedro Carrasco Valiente
- Mercedes Alegre Doncel

## 1.4. Datos generales de la Fundación

La sede social de la fundación Atabal para la Cooperación al Desarrollo está ubicada en la **Plaza Cervantes, Nº6. 1ºB C.P. 06002 (Badajoz)**. Las principales vías de contacto con la Fundación son a través del teléfono y el correo electrónico:

- **Teléfono sede** Fundación: 924 24 83 83
- **Teléfono móvil** Fundación: 622 50 86 20
- **Correo electrónico general** de la Fundación: [info@fundacionatabal.org](mailto:info@fundacionatabal.org)
- **Correos electrónicos del área de Educación** para la Ciudadanía Global de la Fundación: [epd@fundacionatabal.org](mailto:epd@fundacionatabal.org) [epdfatabal@gmail.com](mailto:epdfatabal@gmail.com)
- **Correo electrónico del área de Cooperación Internacional** para el Desarrollo de la Fundación: [coopfatabal@gmail.com](mailto:coopfatabal@gmail.com)

## 1.5. Análisis de la plantilla

Plantilla de Patronato, desagregada por sexo:

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla desagregada por sexo	4	80%	1	20%	5

Plantilla con contrato fijo o indefinido desagregada por sexo:

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla con contrato fijo	1	25%	3	75%	4
Personal becario: (Beca de innovación y talento)	1	100%	0	100%	1

Plantilla voluntariado, desagregada por sexo:

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Voluntariado	8	58,5%	5	41,66%	12

Distribución de la plantilla por edades:

Distribución de la plantilla por edades			
Bandas de edades	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 20 años	0	0	0
20-29 años	1	0	1
30- 45 años	1	2	3
46 y más años	11	7	18
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>9</b>	<b>22</b>

## 1.6. Cultura y comunicación de la Fundación

En la Fundación Atabal, debido a la larga trayectoria y al trabajo por un mundo más justo y solidario, somos conscientes de que las actitudes de cambio son necesarias para el éxito de los proyectos de Cooperación y Educación para la Ciudadanía Global. Por esto, la Fundación Atabal declara expresamente su decidida voluntad de contribuir a la igualdad real entre mujeres y hombres poniendo en marcha el II Plan de Igualdad que se inscribe dentro de la política de Responsabilidad Social Corporativa e incide en la proyección tanto al interior como al exterior de Organización comprometida con la igualdad.

## 2. II PLAN DE IGUALDAD

### 2.1 Estructura de la plantilla

Se ha considerado pertinente diferenciar los siguientes grupos:

- a) **Patronato:** Las personas que forman el Patronato tiene un grado máximo de implicación en el trabajo que realiza la fundación.
- b) **Plantilla estable:** personas contratadas, como parte de la estructura o en contrataciones eventuales ligadas a proyectos puntuales, en cualquiera de los territorios de la Fundación Atabal.
- c) **Plantilla becas:** integrada por estudiantes cooperantes, cuya colaboración está ligada a un proyecto o a una fase de un programa desarrollando el trabajo tanto en sede social de la Fundación, como en el terreno de cooperación.
- d) **Plantilla de voluntariado:** Personas que deciden dedicar parte de su tiempo a las diversas actividades que se programan desde la Fundación.

### 2.2. II Plan de Igualdad

El II Plan de Igualdad surge para dar continuidad al compromiso adquirido en el año 2019 por parte de la Fundación Atabal, en el que el patronato asumió el principio de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres como parte de su política de actuación. Paralelamente a esta acción se han recogido datos de la entidad, tanto cuantitativos como cualitativos que han servido para realizar un Diagnóstico de Género y que muestra una fotografía actual de la situación de mujeres y hombres en la Fundación.

Este Diagnóstico es la base sobre la que se asienta este II Plan de Igualdad, es decir, aporta información precisa para establecer los objetivos necesarios para continuar promoviendo la igualdad de género en la plantilla y evitar posibles discriminaciones por razón de sexo. El II Plan contiene unas medidas concretas y objetivos definidos como resultado del Diagnóstico realizado para evitar posibles discriminaciones, así como el plazo de ejecución previsto para cada una de las acciones.

Las principales conclusiones del diagnóstico actual de la organización, como resultado de la recogida de información son:

1. La fundación atabal siempre ha apostado por el cumplimiento de la legislación vigente.
2. No se ha observado ningún tipo de discriminación por razón de género.
3. En la fundación se apuesta por la conciliación de la vida familiar y laboral, con flexibilidad horaria adecuando en la medida de lo posible dependiendo de las actividades a realizar, horarios a las necesidades familiares y personales, buscando siempre alternativas de mejora de horarios y permisos con el fin de no recurrir a fórmulas de reducción de jornada y tiempo parcial que puedan ser discriminatorias.
4. Se promoverá buscar un mayor equilibrio entre la distribución porcentual de mujeres y hombres y en las candidaturas recibidas ante ofertas de empleo.

### **2.3 Objetivos del II Plan de Igualdad.**

La fundación atabal, adopta el compromiso de:

1. Integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como principio básico y transversal.
2. Incluir este principio en los objetivos de la política de la organización y, particularmente, en la política de gestión de recursos humanos.
3. Crear una Comisión por la Igualdad o Equipo Responsable encargado de diseñar y evaluar el Plan de Igualdad.
4. Facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición e implementación del II Plan de Igualdad.
5. Equilibrar los distintos tipos de contratación para que refleje la proporción de hombres y mujeres en plantilla.
6. Realizar periódicamente un análisis sobre el porcentaje de mujeres y hombres en la organización.

7. Fomentar la contratación de mujeres/hombres en puestos y categorías en los que estén subrepresentadas/os.
8. Potenciar una plantilla equilibrada en todos los departamentos, áreas, puestos y categorías profesionales.

### 3. ESTRUCTURA DEL II PLAN DE IGUALDAD

#### 3.1. Áreas del II Plan de Igualdad

El presente Plan de Igualdad plantea las siguientes áreas de trabajo:

- Acceso al empleo
- Formación
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- Prevención del acoso sexual, por razón de sexo y laboral
- Cultura organizativa

##### 3.1.1. Acceso al empleo

#### DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS A SEGUIR Y EVALUAR

FICHA Nº1
<b>RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO</b>
<i>La plantilla se ha mantenido estable. Seguimos viendo que la plantilla de contrato fijo e indefinido sigue siendo prioritariamente masculina, por el contrario, la plantilla del voluntariado es ampliamente femenina. Las acciones del I Plan de Igualdad deben continuar vigentes, y se intentará favorecer el sexo más desfavorecido.</i>
<b>ACCIÓN 1</b>
Analizar las ofertas de empleo publicadas interna y externamente y verificar que no contienen un lenguaje sexista.
<b>OBJETIVOS</b>
Contar con una política de selección coherente, y que garantice el respeto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
<b>ACTIVIDAD 1</b>
Se realizan las ofertas de empleo según la normativa vigente, se analiza por el Comité de Igualdad su lenguaje, y se difunde por los canales establecidos.
<b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>
Toda la organización.



<b>METODOLOGÍA</b>		
Se elabora la oferta y la estructura del proceso de selección y se envía por mail a la plantilla para su difusión. Además, se publica en la página web de la Fundación y se envía a las administraciones pertinentes.		
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>		
Del 2022 al 2025, desde la implantación del II Plan de Igualdad.		
<b>INDICADORES DE EVALUACIÓN</b>		
Ofertas, resguardo de la difusión de las Ofertas, enviadas por mail a la plantilla, a colegios profesionales, universidades, etc.		
Analizar las ofertas de empleo publicadas interna y externamente y verificar que no contienen un lenguaje sexista.		
<b>GRADO DE CONSECUCCIÓN</b>		
<b>Totalmente ejecutada o nula</b>	<b>Parcial o en ejecución</b>	<b>Pendiente</b>
<b>DIFICULTADES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA ACCIÓN</b>		
(Causas de la diferencia entre lo programado y lo ejecutado).		
En la actividad 1 Durante el I Plan no hemos encontrado inicialmente grandes dificultades para su ejecución.		
<b>OBSERVACIONES PARA LA EVALUACIÓN FINAL</b>		
<b>PROPUESTAS DE MEJORA</b>		
Análisis del proceso de selección desagregado por género.		

<b>FICHA Nº2</b>		
<b>RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO</b>		
La plantilla de la Fundación Atabal está formada mayoritariamente por mujeres excepto en el nivel de personal contratado fijo o indefinido, representando en la actualidad las mujeres un 25% del total de la plantilla y los hombres un 75%. En las ofertas de empleo únicamente se hace referencia a un perfil profesional, sin usar un lenguaje sexista y las pruebas de selección son iguales para mujeres y hombres. El Comité de Selección de Personal hasta la implantación del I Plan de Igualdad no era equitativo en cuanto al número de personas que lo componían de diferente sexo y desde el inicio de vigencia del I Plan de Igualdad es equitativo. Además, en las ofertas de empleo que se publicaban no figuraba el compromiso de la Fundación con el Principio de Igualdad.		
<b>ACCIÓN 2</b>		
El Comité de selección debe estar formado equitativamente por mujeres y hombres.		
<b>OBJETIVOS</b>		

Contar con una política de selección coherente, que garantice el respeto a la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

## ACTIVIDAD 2

Convocatoria al Comité de Selección por los medios habituales con indicación expresa de que va a estar formado por el mismo número de mujeres y hombres. Se reciben los currículums y quienes cumplen los requisitos, pasan a una entrevista personal con preguntas preparadas por el Comité que no contienen lenguaje sexista y se realizan actas de la reunión que tienen durante todo el proceso. El Comité de selección debe estar formado equitativamente por mujeres y hombres.

## PERSONAS DESTINATARIAS

El Comité de Selección de personal.

## METODOLOGÍA

Se convoca a los miembros del Comité de Selección por los medios habituales con indicación expresa de que va a estar formado por el mismo número de mujeres y hombres.

## TEMPORALIZACIÓN

Del 2022 al 2025, desde la implantación del II Plan de Igualdad.

## INDICADORES DE EVALUACIÓN

Actas de las reuniones del Comité de Selección de Personal que se deben Anexar anualmente y Análisis del proceso de selección desagregado por género.

El Comité de selección está formado equitativamente por mujeres y hombres.

## GRADO DE CONSECUCCIÓN

Totalmente ejecutada o nula	Parcial o en ejecución	Pendiente

## DIFICULTADES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA ACCIÓN

(Causas de la diferencia entre lo programado y lo ejecutado).

En la actividad 2. Durante el I Plan no hemos encontrado inicialmente grandes dificultades para su ejecución.

## OBSERVACIONES PARA LA EVALUACIÓN FINAL

## PROPUESTAS DE MEJORA

Análisis del proceso de selección desagregado por género.

## FICHA Nº3

### RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO

En las ofertas de empleo únicamente se hace referencia a un perfil profesional, sin usar un lenguaje sexista y las pruebas de selección son iguales para mujeres y hombres. Desde la implantación del I Plan de igualdad el Comité de Selección es paritario. Además, en las ofertas de empleo que se publicaban no figuraba el compromiso de la Fundación con el Principio de Igualdad.

### ACCIÓN 3

La página web de la organización debe contener como principio básico y transversal el compromiso de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

### OBJETIVOS

Contar con una política de selección coherente, que garantice el respeto a la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

### ACTIVIDAD 3

Actualizar en la Web de la Fundación y todos los medios de difusión de su actividad, el compromiso con los principios de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

### PERSONAS DESTINATARIAS

El Patronato, personas asociadas, personas usuarias y todas aquellas personas que consulten la web de la organización u otro medio de difusión.

### METODOLOGÍA

Se comunica desde el comité de Igualdad a la persona responsable de comunicación que incluya en la web y en todos los canales de difusión el principio de igualdad, además de recursos para la formación, guías, enlaces de interés, etc.

### TEMPORALIZACIÓN

Del 2022 al 2025, desde la implantación del II Plan de Igualdad

### INDICADORES DE EVALUACIÓN

La página web de la Fundación:

- [www.fundacionatabal.org](http://www.fundacionatabal.org)

La página web de la organización debe contener como principio básico y transversal el compromiso de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, además de herramientas que ayuden a cumplir este compromiso.

### GRADO DE CONSECUCCIÓN

Totalmente ejecutada o nula	Parcial o en ejecución	Pendiente

#### **DIFICULTADES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA ACCIÓN**

(Causas de la diferencia entre lo programado y lo ejecutado).

En la actividad 3. Especial interés que el periodo de vigencia del II Plan se actualice la web y todos los canales de difusión de la Fundación para que el principio de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres sea evidente y claro como principio básico en sus actuaciones.

La página web de la organización debe contener como principio básico y transversal el compromiso de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, además de herramientas que ayuden a cumplir este compromiso.

#### **OBSERVACIONES PARA LA EVALUACIÓN FINAL**

#### **PROPUESTAS DE MEJORA**

Analizar todos los medios por los cuales la fundación Atabal hace sus comunicaciones para que la Igualdad sea un principio básico en su política de actuación.

### **3.1.2. Formación**

#### **DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS A SEGUIR Y EVALUAR**

#### **FICHA Nº4**

#### **RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO**

Durante este periodo la Fundación Atabal ha facilitado la asistencia a los cursos atendiendo a las necesidades formativas de la plantilla con el fin de mejorar sus competencias tanto técnicas como personales, dentro de la capacidad que tiene la Fundación. Hay que seguir reforzando esta formación, impartiendo a las personas que se integran en la organización el módulo de Plan anterior.

#### **ACCIÓN 4**

Planificar y ejecutar, a través de los planes de formación, acciones dirigidas a todas las personas que de una u otra forma intervienen en la Fundación, proponer diferentes alternativas para la formación: presencial, online, videoconferencias, webinars, etc.

#### **OBJETIVOS**

Potenciar la sensibilización y formación en igualdad de oportunidades, implantando acciones de formación para la plantilla de la Fundación, tanto para quienes que tiene capacidad decisoria dentro de la organización, como para quienes están implicados en la realización de proyectos.

#### ACTIVIDAD 4

Facilitar la formación a través de la Escuela virtual de Igualdad del Instituto de Mujeres que <https://www.escuelavirtualigualdad.es/> donde se ofrece formación online gratuita sobre Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. El Instituto puso esta escuela en marcha el año 2007 y, desde entonces, mantiene una gran progresión en el crecimiento de participantes y contenidos.

#### PERSONAS DESTINATARIAS

Toda la organización.

#### METODOLOGÍA

Facilitar plataformas online que ofrecen una formación básica en Igualdad de Oportunidades y ponerla a disposición de todas las personas que trabajan en la Fundación a través de enlaces de interés en la Web.

#### TEMPORALIZACIÓN

Del 2022 al 2025, desde la implantación del II Plan de Igualdad

#### INDICADORES DE EVALUACIÓN

Documentación acreditativa de la planificación de formación, así como los registros de asistencias a los cursos impartidos a la plantilla. Planes de formación anuales desagregados por sexo

Número de personas que reciben formación.

#### GRADO DE CONSECUCCIÓN

Totalmente ejecutada o nula	Parcial o en ejecución	Pendiente

#### DIFICULTADES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA ACCIÓN

(Causas de la diferencia entre lo programado y lo ejecutado).

En la actividad 4. Durante el I Plan hemos encontrado inicialmente dificultades para su ejecución. La pandemia y el teletrabajo han impedido poder realizar la formación.

#### OBSERVACIONES PARA LA EVALUACIÓN FINAL

#### PROPUESTAS DE MEJORA

Elaborar un manual de acogida para las personas que ingresen en la organización, donde se recojan todos los documentos, enlaces de interés, guías para lenguaje inclusivo no sexista, etc.

y que sirvan para formar e informar a las personas de la organización y cualquiera que visite la web de la fundación.

### 3.1.3 Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

#### DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS A SEGUIR Y EVALUAR

FICHA Nº5		
<b>RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO</b>		
<p>La Fundación Atabal tiene sensibilidad, flexibilidad acerca de las necesidades de armonizar la vida personal, familiar y laboral. Resultando más evidente en las situaciones relacionadas con el cuidado de menores y personas mayores y se han implantado algunas medidas para favorecer la conciliación, como flexibilidad de entrada y salida, teletrabajo uno o dos días a la semana, posibilidad de disfrutar de una o dos tardes libres a la semana, compensación de jornada, cuando por circunstancias de producción se prolonga la jornada laboral.</p>		
<b>ACCIÓN 5</b>		
<p>Informar al personal en materia de conciliación de vida laboral, personal y familiar.</p>		
<b>OBJETIVOS</b>		
<p>Fomentar entre el personal el conocimiento de estrategias de conciliación de vida personal y profesional.</p> <p>Promover la corresponsabilidad entre mujeres y hombres como vía para su desarrollo personal y profesional pleno.</p>		
<b>ACTIVIDAD 5</b>		
<p>Informar a todo el personal, a través de los canales de comunicación de la Fundación las medidas que la fundación tiene sobre conciliación de vida personal, familiar y laboral.</p>		
<b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>		
<p>Toda la organización.</p>		
<b>METODOLOGÍA</b>		
<p>Hacer manual con las medidas y difundir a la plantilla.</p>		
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>		
<p>Del 2022 al 2025, desde la implantación del II Plan de Igualdad</p>		
<b>INDICADORES DE EVALUACIÓN</b>		
<p>Número de personas que se acogen a las distintas medidas desagregado por sexo.</p>		
<b>GRADO DE CONSECUCIÓN</b>		
Totalmente ejecutada o nula	Parcial o en ejecución	Pendiente

<b>DIFICULTADES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA ACCIÓN</b> (Causas de la diferencia entre lo programado y lo ejecutado).		
La pandemia ha obligado a acogerse al teletrabajo.		
<b>OBSERVACIONES PARA LA EVALUACIÓN FINAL</b>		
<b>PROPUESTAS DE MEJORA</b>		
Realizar campañas de sensibilización de corresponsabilidad entre mujeres y hombres como vía para su desarrollo personal y profesional pleno.		

### 3.1.4 Prevención del acoso sexual, por razón de sexo y laboral

#### DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS A SEGUIR Y EVALUAR

FICHA Nº6
<b>RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO</b>
La Fundación aún no ha elaborado un protocolo de prevención de acoso de sexual, por razón de sexo y acoso moral, por lo que durante este II Plan de igualdad, se compromete a elaborar e implantar un Protocolo de Prevención de acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral.
<b>ACCIÓN 6</b>
Elaborar un protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo y de acoso moral y difundir a todo el personal de la organización, a través de todos los canales de comunicación disponibles.
<b>OBJETIVOS</b>
Prevenir todo tipo de acoso sexual y por razón de sexo y de acoso moral.
<b>ACTIVIDAD 6</b>
Elaborar e implantar un protocolo de Prevención de acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral.
<b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>
El comité de igualdad.
<b>METODOLOGÍA</b>
El comité de igualdad realizará el Protocolo según la Declaración de Principios en materia de acoso sexual y por razón de sexo y de acoso moral.

<b>TEMPORALIZACIÓN</b>		
Desde la implementación del Plan, hasta febrero de 2023.		
<b>INDICADORES DE EVALUACIÓN</b>		
Acciones que se realicen por parte del comité de igualdad y de la Fundación para realizar y dar a conocer el Protocolo.		
<b>GRADO DE CONSECUCIÓN</b>		
<b>Totalmente ejecutada o nula</b>	<b>Parcial o en ejecución</b>	<b>Pendiente</b>
<b>DIFICULTADES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA ACCIÓN</b> (Causas de la diferencia entre lo programado y lo ejecutado).		
En la actividad 6. Durante el I Plan no se ha ejecutado esta medida, con lo cual será prioritaria en este II Plan de Igualdad.		
<b>OBSERVACIONES PARA LA EVALUACIÓN FINAL</b>		
<b>PROPUESTAS DE MEJORA</b>		
Mantener vigente y actualizada la Declaración de Principios en materia de acoso sexual y por razón de sexo y de acoso moral.		

### 3.1.5 Cultura organizativa

#### DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS A SEGUIR Y EVALUAR

FICHA N°7
<b>RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO</b>
<p>La fundación mantiene un buen ambiente laboral, exento de conflictos. La comunicación se traslada desde el Patronato a las personas responsables de los proyectos. Las informaciones se envían a través de listas de correo tanto al personal en el territorio como a quienes están en el exterior.</p> <p>Se han revisado los estatutos y diferentes documentos, así como la web para el uso de un lenguaje no sexista. También se está sensibilizando a la plantilla en el uso de un lenguaje inclusivo proponiendo herramientas de ayuda. Entre los principios de la Fundación está el compromiso por la no discriminación por motivos de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.</p>



<b>ACCIÓN 7</b>		
Adaptar la comunicación interna y externa de la entidad a las normas de un lenguaje inclusivo con el uso de guías de ayuda. Elaboración de dípticos informativos en lectura fácil sobre el uso del lenguaje no sexista, la corresponsabilidad y reparto de tareas, acoso sexual, etc.		
<b>OBJETIVOS</b>		
Avanzar en el empleo de un lenguaje inclusivo no sexista, tanto en comunicaciones internas y externas.		
<b>ACTIVIDAD 7</b>		
Se elaborarán materiales informativos de diferentes áreas (conciliación, salud laboral, etc.) en lectura fácil.		
<b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>		
Toda la organización.		
<b>METODOLOGÍA</b>		
A través de los canales de comunicación habituales, como mails, circulares, web, etc.		
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>		
Del 2022 al 2025, desde la implantación del II Plan de Igualdad.		
<b>INDICADORES DE EVALUACIÓN A1</b>		
Acciones que se realicen por parte de la fundación de comunicación a todas las personas que integran la organización.		
<b>GRADO DE CONSECUCCIÓN</b>		
Adaptar la comunicación interna y externa de la organización a las normas de un lenguaje inclusivo.		
<b>Totalmente ejecutada o nula</b>	<b>Parcial o en ejecución</b>	<b>Pendiente</b>
<b>DIFICULTADES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA ACCIÓN</b> (Causas de la diferencia entre lo programado y lo ejecutado).		
En la actividad 6. Durante el I Plan no se ha ejecutado esta medida, con lo cual será prioritaria en este II Plan de Igualdad.		
<b>OBSERVACIONES PARA LA EVALUACIÓN FINAL</b>		
<b>PROPUESTAS DE MEJORA</b>		
Facilitar guías de lenguaje inclusivo no sexistas existentes, como herramienta de consulta al alcance de las personas que trabajan en proyectos y en comunicación en la Fundación. Estas		

guías se incluirán en la carpeta del manual de bienvenida que se ubicará en la página web de la Fundación.

#### **4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN**

Los objetivos y acciones recogidas en el II Plan de Igualdad de la fundación Atabal, requieren de un proceso de evaluación que mida el cumplimiento de las actuaciones planteadas y su impacto en la plantilla de la organización. La evaluación se concibe dentro de un proceso de mejora continua en el marco del desarrollo de las acciones. En este sentido, la evaluación es el instrumento necesario para detectar obstáculos y necesidades y, en su caso, para el reajuste de las acciones.

El seguimiento y evaluación del Plan serán realizados por la Comisión de Igualdad y el Patronato que se reunirán para trabajar en la consecución de las acciones previstas. La evaluación se efectuará en diferentes fases:

1. Evaluación previa de la situación, que se corresponde con el diagnóstico.
2. Evaluación intermedia al finalizar cada año de vigencia del Plan sobre los logros y las dificultades durante la ejecución.
3. Evaluación final al implementar cada medida que debe aportar una visión concreta de los resultados obtenidos con la finalidad de conocer el grado de cumplimiento de cada acción.
4. Durante el último año de vigencia del Plan, se realizará el Informe Final con el objetivo de:
  - 4.1. Conocer el modo de ejecución de cada acción y su consecución o no con respecto a los objetivos establecidos inicialmente.
  - 4.2. Informar del grado de cumplimiento del Plan.
  - 4.3. Conocer el impacto del Plan en todas las personas que integran la fundación.
  - 4.4. Obtener datos e información suficiente a través de los informes y análisis realizados durante la vigencia del Plan de Igualdad. El informe anual se presentará cada año al Patronato. Se pondrán a disposición del Plan todos los medios necesarios, para conseguir los objetivos establecidos y atendiendo a los cambios legales que se han de incorporar a los planes de igualdad. El II Plan de Igualdad tendrá una vigencia de 2022 a 2026.

## 5. CALENDARIZACIÓN-CRONOGRAMA II PLAN DE IGUALDAD 2022-2026

	Año 2022	Año 2023	Año 2024	Año 2025
Acción 1				
Acción 2				
Acción 3				
Acción 4				
Acción 5				
Acción 6				
Acción 7				

## 6. REFERENCIAS NORMATIVAS

- Constitución Española de 1978 (C.E.) – Art. 1.1; art. 9.2; art. 10.1; art. 14; art. 18.1; art. 35.1 y art.53.2.
- Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre los hombres y las mujeres 3/2007 (art. 7).
- Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura.
- Estatutos de la Fundación Atabal para la cooperación al Desarrollo.
- Ley 50/2002, de 26 de diciembre, de Fundaciones.
- Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa. Aspectos básicos. INSTITUTO DE LA MUJER. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- 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

### Enlaces de interés:

- [www.mtas.es/mujer](http://www.mtas.es/mujer)
- [http://www.mtas.es/mujer/politicas/Ley\\_Igualdad.htm](http://www.mtas.es/mujer/politicas/Ley_Igualdad.htm)
- <http://www.mtas.es/mujer/politicas/localizacion.htm>

## 7. GLOSARIO DE TÉRMINOS

**Igualdad de género:** Se trata de un principio mediante el cual se reconoce las necesidades y características de mujeres y hombres son valoradas y tomadas en cuenta de la misma manera. La igualdad de género se refiere fundamentalmente al modo en que estos aspectos determinan la manera en que las personas se relacionan entre sí y las consiguientes diferencias de poder entre unas personas y otras.

**Igualdad de oportunidades:** Principio que presupone que hombres y mujeres tengan las mismas garantías de participación plena en todas las esferas. Es un concepto básico para la aplicación de la perspectiva de género, puesto que busca beneficiar por igual a hombres y mujeres, para que puedan desarrollar plenamente sus capacidades y mejorar sus relaciones (tanto entre ambos sexos, como con el entorno que les rodea).

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integra en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

**Análisis de género:** Proceso teórico-práctico que permite analizar de forma diferenciada los roles, los espacios y los atributos que la construcción social adjudica tanto a las mujeres como a los hombres. En términos operativos el análisis de género es el primer paso para la elaboración de cualquier política y la planificación de planes o programas tendiente a transformar la naturaleza del desarrollo basados en la desigualdad.

**Diagnóstico de género:** Herramienta de sistematización y análisis de información para conocer la situación de las mujeres en campos como la salud, la educación, el trabajo, la vulnerabilidad frente a la violencia, y otras dimensiones sociales de la desigualdad de género. Los diagnósticos se plantean para planes de las estrategias de transversalidad, con la intención de incluir el género en las políticas, programas y acciones públicas.

**Enfoque (o perspectiva) de género:** Supone tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados de una política; ver mainstreaming de género.

**Evaluación de impacto de género:** Es una combinación de procedimientos, métodos y herramientas mediante los que una política, programa o proyecto puede ser evaluado en función de sus efectos respecto al género. Una evaluación con enfoque de género debe basarse en el criterio de promoción de la participación equitativa y la visualización de los obstáculos que las imposibilitan.

**Indicador (de género):** Los indicadores de género tienen la función de señalar las desigualdades y las brechas entre hombres y mujeres. Son medidas específicas que muestran los cambios en la condición social de las mujeres y los hombres en un contexto y períodos dados. Su utilidad se centra en la capacidad de reflejar tanto la situación relativa de hombres y mujeres, como los cambios de las brechas entre las mujeres y los hombres en distintos períodos.