elhuyar
ezagutuz aldatzea

Plan de Equidad de Género de Mundukide (2024-2027)

octubre 2023

mundukide
kooperazio kooperatiboa

ÍNDICE

1. INTRODUCCION 2
   1.1. Acerca de Mundukide 2
   1.2. Qué son el diagnóstico y el plan de igualdad 3
   1.3. Marco normativo 4
2. DESARROLLO DEL PROCESO 7
   2.1. Metodología 7
   2.2. Estructuras 7
3. PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO 9
   3.1. Los principales retos de Mundukide 17
4. INSPECCION SALARIAL 18
   4.1. Vigencia de la inspección salarial 18
   4.2. Conclusiones de la inspección salarial 18
   4.3. Plan de acción derivado de las conclusiones de la inspección salarial 19
5. PLAN DE EQUIDAD DE GÉNERO MUNDUKIDE 20
   5.1. Plan de Equidad de Género de Mundukide 20
   5.2. Plan de acción 22
6. ESTRUCTURAS Y RECURSOS PARA EL DESARROLLO DEL PLAN 31
   6.1. Estructuras 31
   6.2. Recursos para el desarrollo del Plan 32
7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN 33
   7.1. Seguimiento 33
   7.2. Evaluación 34
   7.3. Procedimiento de modificación 34

Anexo: Plan de gestión 2024 35

1. INTRODUCCION

1.1. Acerca de Mundukide

Mundukide nació hace 24 años de la mano de miembros de las ONG del Alto Deba. Con la colaboración de Mondragon Corporación Cooperativa se creó una entidad de carácter fundacional. Además de marcar la firme voluntad de ayudar a las sociedades más desfavorecidas, la Fundación Mundukide definió las formas de hacerlo.

La forma de ver y entender el desarrollo y el modelo de ayuda de Mundukide ha sido “transformar la sociedad a través del trabajo”.

Así, Mundukide basa su modelo en la promoción de proyectos de cooperación. Mediante la asistencia técnica, la formación y la financiación, proyectos solidarios que permitan la creación y el desarrollo de cooperativas en países en vías de desarrollo.

La puesta en marcha de las cooperativas tiene como objetivo contribuir al crecimiento sostenible y al empleo de calidad de las sociedades en las que operan. Promover el empoderamiento de las personas que las integran y de su comunidad, impulsando su desarrollo autogestionado, con el fin de potenciar el capital humano y la soberanía económica y social.

La Fundación Mundukide ha recorrido un largo recorrido para integrar la perspectiva de la equidad de género en su ámbito de trabajo. Prueba de ello son los planes de equidad de género vigentes desde 2009, la estrategia de género y la política de género de la organización. También cuenta con estructuras como el Grupo de Género interno, designadas por el responsable de impulsar esta estrategia.

Teniendo en cuenta el trabajo realizado hasta la fecha, la Fundación Mundukide pretende diseñar un nuevo Plan para la promoción de la equidad de género en los próximos años.

Por un lado, la integración transversal de la perspectiva de género y la estabilización de las transformaciones en la organización, funcionamiento y cultura de la organización a nivel interno, y por otro, la integración de la perspectiva de género en los programas y proyectos de cooperación al desarrollo, mediante la sistematización de herramientas y recursos.

Mundukide es una organización que trabaja por una sociedad más justa e igualitaria, pero que a su vez tiene prácticas y estructuras atravesadas por diferentes desigualdades. Por tanto, el reto es reducir la brecha entre teoría y práctica. De hecho, eliminar las barreras y desventajas estructurales no es suficiente si no se produce un cambio en la cultura de la organización, es decir, hay que afrontar el reto de forma integral y estructural.

Ahora quiere dar un paso más y diseñar un nuevo Plan de Equidad de Género. Para ello, en primer lugar, ha trabajado en un proceso colectivo y consensuado con la colaboración de Elhuyar el Diagnóstico para la Igualdad.

1.2. Qué son el diagnóstico y el plan de igualdad

El Plan de Igualdad es un conjunto de medidas organizadas de forma ordenada. Tras el diagnóstico de la situación, se dirige a lograr la igualdad de mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

La igualdad real es la **igualdad de** trato. Se refleja en la ausencia de discriminación directa e indirecta basada en el sexo de la persona. **Existe discriminación directa** cuando una persona recibe un mejor trato por razón de sexo o cualquier otra relacionada con el sexo. Se **considera** discriminación indirecta cuando un suceso perjudique a una proporción importante de personas del mismo sexo.

Este principio implica la idea de diferenciación como mediación necesaria para la igualdad de hecho. Dado que esta mediación requiere oportunidades y resultados, es necesario trabajar en la igualdad de oportunidades, es decir, en el derecho a ser tratados dignamente en materia de igualdad con respecto a los hombres.

El objetivo de la igualdad de oportunidades es crear un marco de intervención que permita a mujeres y hombres participar libremente en todos los ámbitos de la sociedad en igualdad de condiciones, visibilidad, autonomía y responsabilidad. Es un término de calidad directamente relacionado con los derechos humanos. Es una herramienta para conseguir una mayor calidad de vida de las mujeres a través de acciones positivas.

Las **acciones positivas son medidas temporales, un punto** de partida y un tratamiento especial para lograr la igualdad de oportunidades. Está relacionado con otro tipo de medidas, con la **discriminación positiva hacia la** que se dirige: son medidas que garantizan inicialmente los resultados. La acción positiva consiste en una estrategia a favor de las personas con desventajas en el punto de partida, para que alcancen el nivel de quienes llevan la ventaja. De esta manera, en un momento determinado se alcanzará la igualdad de oportunidades.

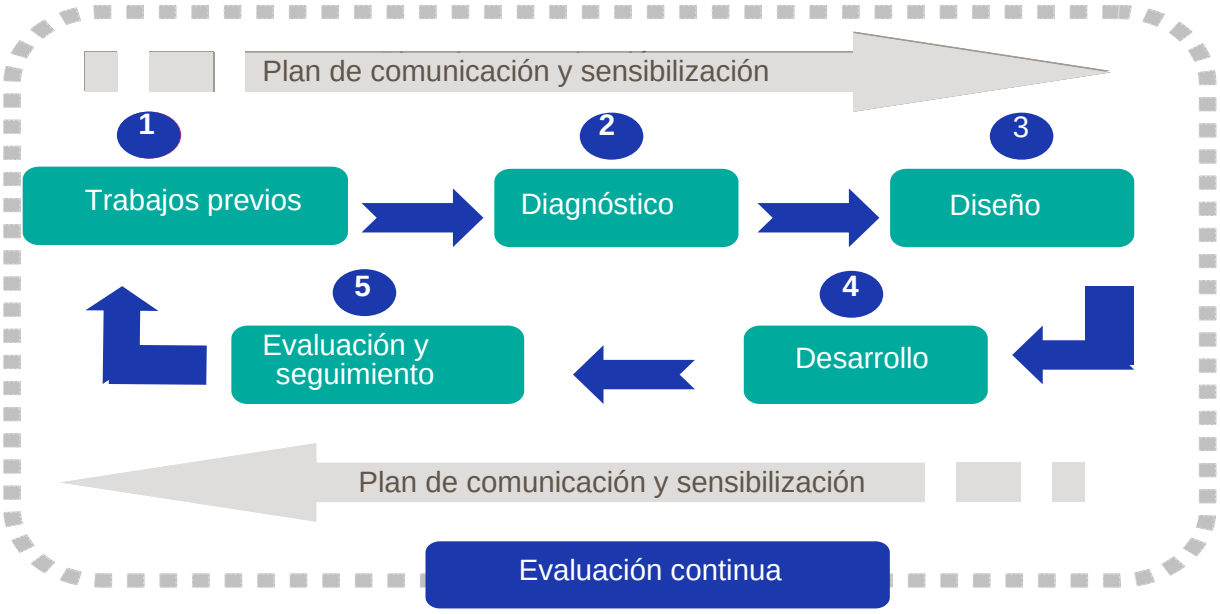
Estas acciones se agrupan en las denominadas planes de acción positiva o de igualdad. Son los instrumentos políticos y administrativos que estructuran los objetivos y que orientan actuaciones concretas para lograr la igualdad de oportunidades.

La principal estrategia de los Planes de Acción es incorporar la perspectiva de género. La **aplicación de la perspectiva de género supone incorporar sistemáticamente en todas las fases de planificación, desarrollo y evaluación las situaciones, condiciones, necesidades y aspiraciones de mujeres y hombres, incorporando objetivos y medidas específicas para** eliminar desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y actuaciones de la organización. Analizar la realidad desde la perspectiva de género significa:

- Dar a conocer las tendencias sexistas en el análisis de la realidad de las mujeres, los hombres y sus relaciones.
- Identificar los factores estructurales detrás de la desigualdad de mujeres y hombres, detectando todas las formas de discriminación que generan o reproducen estas desigualdades.
- Redefinir las relaciones de género, visibilizando la situación de las mujeres, teniendo en cuenta las necesidades e intereses de las mujeres y valorando más la aportación de la mujer a la sociedad.

Todos estos aspectos son analizados a la hora de elaborar los Planes de Igualdad. A continuación se recogen los pasos a seguir para la elaboración del Plan de Igualdad:

Pasos para la elaboración del Plan de Igualdad



Cuando hablamos de planes para la igualdad estamos hablando de herramientas para generar procesos de transformación y es conveniente seguir las fases que se muestran en la imagen.

1.3. Marco normativo

Tal y como recoge la **Ley 4/2005 para la Igualdad** de la CAE en su declaración inicial, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, aprobada por la Asamblea General de la ONU en diciembre de 1979 y ratificada por el Estado español en febrero de 1984, proclamó el **principio de igualdad de mujeres y hombres.** En el Artículo 2 de dicha Convención, los miembros de la ONU se comprometieron a “garantizar la efectividad de este principio mediante leyes u otros medios apropiados”.

Por otra parte, desde la **entrada en vigor del Tratado de Amsterdam el 1 de mayo de 1999, la igualdad de mujeres y hombres se** ha convertido en un principio fundamental de la Unión Europea. De conformidad con el artículo 3.2 del Tratado de la Unión Europea, el objetivo de eliminar las desigualdades de mujeres y hombres y promover su igualdad debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Estados miembros.

El **artículo 9.1 del Estatuto de Autonomía** del País Vasco, haciendo referencia a lo dispuesto en la Constitución española, proclama el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo. Además, el artículo 9.2.d del Estatuto señala que los poderes públicos tienen la obligación de promover las condiciones para la igualdad de personas y colectivos y eliminar las barreras para su consecución, con el fin de hacer efectiva y eficaz dicha igualdad.

Asimismo, el **Parlamento Vasco, mediante la aprobación de la Ley 2/1988, de 5** de febrero, de creación de Emakunde, Instituto Vasco de la Mujer, como se recoge en su exposición de motivos, consideró como materia de primer orden la eliminación efectiva de todas las formas de discriminación con las mujeres y la adopción de las medidas necesarias para favorecer la intervención de las mujeres en todos los ámbitos de nuestra Comunidad, así como la acción conjunta en esta materia.

En desarrollo de esta Ley 2/1988, el Gobierno Vasco ha aprobado siete **planes de acción positiva para las mujeres en la Comunidad Autónoma del País Vasco.** Estos planes recogen las líneas básicas de intervención de las administraciones públicas vascas en relación con el impulso de la igualdad de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida.

Los sucesivos planes **de igualdad aprobados por el Gobierno Vasco han permitido impulsar y desarrollar las medidas que la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, contempla para la promoción de la igualdad en** el ámbito empresarial. Esta Ley obliga, entre otras cosas, en su artículo 40 a las empresas públicas y privadas (en función del número de trabajadores) a poner en marcha planes o medidas para promover la igualdad de mujeres y hombres tanto en su funcionamiento interno como en su actividad exterior. Además, obliga a definir los mecanismos de seguimiento y evaluación de dichos Planes.

Posteriormente, la **Ley Orgánica 3/2007** obliga a todas las empresas de más de 250 **trabajadores y trabajadoras a establecer un plan para la igualdad.**

La misma idea se recoge en la Ley **Orgánica 3/2007, de 22 de marzo,** en la que la igualdad formal ante la ley está plenamente reconocida, pero la realidad nos muestra otra situación. A modo de ejemplo, se citan los indicadores de violencia contra las mujeres, discriminación salarial, discriminación por pensiones de viudedad, mayor desempleo entre las mujeres, escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad (política, cultural y/o económica), dificultad para conciliar la vida personal, familiar y laboral… Todo ello nos indica claramente que se trata de un trabajo pendiente de lograr la paridad y que necesitamos nuevos instrumentos.

Para dar respuesta a esta realidad, la Ley Orgánica 3/2007 recoge una serie de medidas. Entre otras cuestiones, se habla del derecho al trabajo basado en la igualdad de oportunidades, recogiendo por capítulos contenidos relacionados con:

- Igualdad de trato e igualdad de oportunidades en el mundo laboral
- Igualdad y compatibilidad.
- Planes de Igualdad en las empresas y otras medidas para promover la igualdad
- Premiar el trabajo realizado en materia de igualdad

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en materia de empleo y trabajo, reconoce la ineficacia de las medidas adoptadas hasta la fecha y la necesidad de establecer nuevas acciones para la garantía de los derechos fundamentales. A tal efecto, en el propio texto legal, en el preámbulo, se recoge lo siguiente:

“Esta situación de desigualdad, que se aprecia en la brecha salarial, que no se ha reducido en los últimos años, exige que el Estado actúe con urgencia y fuerza mayor, ya que la mitad de la población sufre una fuerte discriminación y afecta a sus derechos fundamentales. (…) Más aún cuando las mujeres se enfrentan al reto de la Revolución Industrial 4.0, en la que el número de mujeres en los ámbitos de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas es insuficiente. Los nuevos puestos de trabajo que se están creando son también los más remunerados, por lo que las políticas públicas para la igualdad deben remover los obstáculos que impiden que las mujeres accedan y desarrollen en los ámbitos de la ciencia, la investigación y la tecnología”.

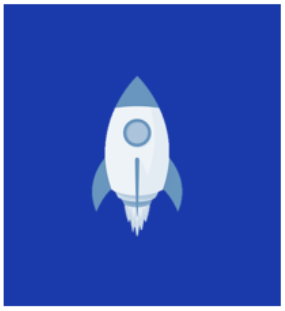
El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo y en el trabajo, determina y amplía los requisitos previstos en la Ley Orgánica.

El Real Decreto-ley 6/2019 planteaba la modificación de la Ley Orgánica 3/2007, entre otras cuestiones, para extender la exigencia de redacción de **planes de igualdad a las empresas de cincuenta o más trabajadores** y para crear la obligación de inscribirse en el registro. Y también se hacía referencia al desarrollo reglamentario del diagnóstico, contenidos, asignaturas, auditorías salariales, sistemas de seguimiento y evaluación de los Planes de Igualdad y del Registro de Planes de Igualdad en cuanto a su constitución, características y requisitos de inscripción y acceso. Estos son los aspectos que definen los dos nuevos Reales Decretos.

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes **de igualdad y su registro, así como el Real Decreto 73/2010, de 28 de mayo, sobre registro y conservación de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, sobre** igualdad retributiva de mujeres y hombres, tienen por objeto cumplir **el** mandato legal **de desarrollo reglamentario de los planes de igualdad y establecer medidas específicas de igualdad en materia retributiva y de trato de mujeres y** hombres. Los reales decretos tienen por objeto garantizar la eficacia y el registro de los planes de igualdad, incluida la igualdad retributiva.

2. DESARROLLO DEL PROCESO

El proceso de diseño del Plan de Equidad de Género de Mundukide se inició a principios de 2023. El proceso ha tenido cuatro fases:



Inicio del proceso

Diagnóstico de la organización

Diseñar el Plan de Equidad de Género

Valoración del proceso

A continuación se explica con más detalle el trabajo realizado durante estos meses desde una perspectiva metodológica.

2.1. Metodología

Para el diseño metodológico del proceso hemos tenido en cuenta las bases de la metodología conocida como IAP (Acción Investigadora Participativa). El objetivo es ampliar los procesos de reflexión colectiva y relación grupal, y a través de ellos, además de modificar las relaciones, construir posicionamientos, proyectos y estrategias.

Además, hemos diseñado y desarrollado el diagnóstico y el proceso de elaboración del Plan de Igualdad de Mundukide siguiendo los criterios marcados por Emakunde y los requisitos recogidos en los últimos Reales Decretos.

La recogida de datos se ha realizado con información cualitativa y cuantitativa. De hecho, los indicadores cuantitativos son una herramienta muy valiosa para conocer la situación de partida, pero utilizando información cualitativa, además de conocer la situación, hemos podido interpretar y comprender mejor dicha situación.

Las fuentes de información utilizadas para la recogida de datos son:

- Datos cuantitativos de personal
- Documentación de la organización
- Cuestionario personal
- Entrevistas en profundidad al personal (3)

2.2. Estructuras

Para liderar el proceso de diseño del Plan de Equidad de Género de Mundukide hemos creado dos estructuras de trabajo:

GRUPO MOTOR

PARTICIPANTES

→ Director de Mundukide: Josu Urrutia
→ Técnica de Elhuyar: Eli Etxabeguren

FUNCIONES

- Recibir e intercambiar la información necesaria para la realización del proyecto.
- Diseño y canalización de la comunicación interna.
- Coordinar y canalizar las acciones del proyecto.
- Seguimiento del proyecto y búsqueda de soluciones ante posibles problemas.
- Preparar las reuniones del Grupo de Género.
- Seguimiento continuo del proyecto.
- Valoración del proceso y del resultado.

FUNCIONAMIENTO

- Este espacio ha mantenido **2** reuniones durante el proyecto.

Por otro lado, hemos aprovechado el Grupo de Género para trabajar y consensuar los contenidos del proceso. Se trata de un grupo que tiene garantizada la diversidad, es decir, que reúne las diferentes perspectivas de la organización, las personas socias y las no socias, las cooperantes, las que se dedican a la gestión y organización, las de comunicación y las que ocupan puestos de responsabilidad:

- Enara Ruiz de Egino: Responsable financiera y miembro del Patronato
- Mónica Gago: Representante de Mondragon Unibertsitatea en el Patronato
- Urri Urizar: responsable de comunicación
- Unax Zabala: Coordinador y miembro del Patronato de los programas de Ecuador y Colombia
- Adiran Lamas: Coordinador de programas de Mozambique y miembro del Patronato
- Mari Luz Tomé: Representante del voluntariado
- Kontxi Gallastegi: Voluntaria
- Josu Urrutia: coordinador general

El Grupo de **Género ha realizado dos** sesiones de trabajo sobre:

1. Sesión: presentación, contraste y elaboración del borrador del diagnóstico e identificación de las líneas de trabajo prioritarias.

2. Sesión: Conocer, contrastar y completar el borrador del Plan de Equidad de Género.

3. PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

Si bien el diagnóstico se ha recogido en un informe aparte, las principales conclusiones que se han extraído son las siguientes:

Cultura de la organización

PUNTOS FUERTES	MEJORABLES
• Mundukide recoge expresamente el valor de la igualdad en sus documentos centrales (estatutos, reglamento interno…) y la transformación social es la base de su misión y visión. • La evolución de la igualdad de género en Mundukide ha sido notable en la definición y discurso de las bases. • Contempla el enfoque de forma bastante sistemática en los procedimientos de trabajo y en el sistema de gestión. • Las **relaciones entre compañeras y compañeros de Mundukide son** buenas. • **El conflicto y las necesidades puntuales del personal se atienden y resuelven eficazmente, hay una gran confianza** en el director a la hora de resolver, gestionar y responder ante determinadas necesidades puntuales.	• En torno a la cultura igualitaria hay diferentes percepciones por parte de los compañeros y compañeras de trabajo, hay quienes han confesado que aún queda mucho camino por recorrer. • **Existe una desconexión entre Mondragón y sus** compañeras y compañeros cooperantes. • **No hay** una estrategia de cuidado preventiva, sólo es correctiva. Es evidente la necesidad de estrategias de cuidado y seguimiento de las relaciones personales y profesionales de las y los compañeros, especialmente entre cooperantes. • Las y los cooperantes tienen buen ambiente y relaciones en los equipos de trabajo de sus países. Sin embargo, la escasez de mujeres provoca realidades diversas y las mujeres cooperantes ponen en valor el aumento del número de mujeres en estos países • **Son evidentes** las situaciones, comentarios y actitudes **machistas provocadas por contextos** sociopolíticos, pero esta realidad no es sólo consecuencia de factores externos. También aprecia la escucha de comentarios y chistes machistas p**or parte de los compañeros de Mundukide**, algunas mujeres manifiestan su **falta de apoyo** ante situaciones incómodas y de acoso. • Por parte de algunas personas de Mundukide se plantea la necesidad de un discurso claro en este sentido, que se alinee con la sensibilización y la formación. • Algunas mujeres no se sienten legitimadas por parte de Mundukide para dar respuestas firmes a determinadas situaciones. • Los puestos de responsabilidad están muy masculinizados. • La segregación horizontal también se ha considerado relevante, especialmente entre cooperantes. En este sentido, se señala que los perfiles laborales de las personas cooperantes están muy relacionados con los modelos de masculinidad, a la vez que las dificultades para conciliar la labor de cuidados son evidentes en estos puestos.

Características generales del personal

PUNTOS FUERTES	MEJORABLES
• En Mundukide las mujeres y los hombres se distribuyen de forma equilibrada en los diferentes ámbitos. • Actualmente existe **una persona con diversidad funcional**	• Si observamos las categorías laborales vemos que las mujeres se concentran en categorías intermedias. 5 de las 7 mujeres están en categoría de técnica y 2 mujeres en categoría de responsable o coordinadora. El puesto directivo, la categoría principal, lo ocupa un hombre y el de administrativo, la categoría más baja, también. • Las personas cooperantes se dividen en cuatro países. Los hombres se reparten por todos los países; tres de cada cuatro mujeres son cooperantes de Mozambique y en Brasil hay una sola mujer. En Ecuador y Colombia no hay mujeres cooperantes.

Condiciones de trabajo del personal

PUNTOS FUERTES	MEJORABLES
• En cuanto al tipo de contrato de trabajo, el predominio entre las personas trabajadoras es el contrato indefinido. • La mayor parte del personal trabaja a jornada completa, sólo el 14,3% de las mujeres y los hombres tienen jornada parcial. • Mundukide ofrece una flexibilidad horaria basada en la confianza, en la libertad de organización de la propia actividad con unos requisitos mínimos. Este modelo organizativo refleja un alto grado de compromiso y adhesión a la misión de la organización.	• En la normativa interna no está regulada la flexibilidad horaria correspondiente a los cooperantes.

Retribuciones

PUNTOS FUERTES	MEJORABLES
• Atendiendo al principio de transparencia, la mayoría de trabajadoras/es, el 83,33%, reconoce haber sido debidamente informados de la política salarial. • Cuando se pregunta por la adecuación del salario personal a los diferentes factores, las valoraciones medias han sido buenas, entre 6 y 7 puntos. Los hombres han sido más críticos.	• Mientras que cada cual conoce la política salarial de su puesto de trabajo, el desconocimiento de las asignaciones a cada puesto es mayor, en proporciones muy similares entre hombres y mujeres.

La explicación que se ha dado a la brecha salarial en la organización es la siguiente:

Como se puede observar, en la brecha teórica sólo hay personas trabajadoras de distinto sexo en la categoría de *JEFE/A ADMINISTRATIVO/A NIVEL 1*, en la que la brecha salarial, una vez normalizada, es del 4,52% a favor de los hombres (media retributiva). La Ley establece en un 25% la obligatoriedad de tomar medidas para reducir las brechas salariales, por lo que Mundukide no tiene obligaciones legales de intervención. Sin embargo, como hemos visto a lo largo del diagnóstico, la segregación vertical, la antigüedad o el uso de permisos vinculados a la conciliación afectan directamente a la brecha salarial existente en Mundukide y la organización ha manifestado su firme compromiso de avanzar en la mejora de la situación y tomar las medidas necesarias.

Si nos fijamos en la brecha real, sin embargo, vemos que es favorable a las mujeres, concretamente al 30%. La diferencia entre la media de los salarios básicos es importante, 37,56%. Si analizamos la situación de los trabajadores encontramos diferentes motivos para entender esta brecha: un hombre trabaja con un tercio de su jornada, tres hombres fueron contratados a final de año, sólo estuvieron 2 ó 3 meses trabajando en 2022 y otros dos hombres abandonaron la organización a principios de año. Pues bien, esta brecha que sale a favor de las mujeres tiene su explicación, hay que señalar que en Mundukide hay un fuerte flujo de trabajadores y trabajadoras que incide directamente en el cálculo de la brecha anual.

Clasificación de puestos de trabajo

PUNTOS FUERTES	MEJORABLES
• Mundukide tiene definidos la descripción y funciones de cada uno de los puestos de trabajo de la organización. • La definición de puestos de trabajo fue realizada por la Fundación Mundukide en el periodo 2010-2012 y se encuentra ahora inmersa en un nuevo proceso. En este nuevo proceso de elaboración de la definición de puestos de trabajo, la incorporación del enfoque de género desde el primer momento, en el propio proceso, sería interesante.	

Formación y desarrollo profesional

PUNTOS FUERTES	MEJORABLES
• Mundukide cuenta con su **Plan de Formación.** Se trata de una herramienta para la gestión estructurada de las necesidades de formación de la organización para dar respuesta a las necesidades de reforzar las competencias para hacer frente a la realidad de sus colectivos personales y a las exigencias del trabajo actual y futuro.	• No se ha podido llevar a cabo el Plan debido a la situación post-pandemia y porque el abandono de la organización por parte del responsable del plan hizo imposible su desarrollo. • En las entrevistas realizadas se ha constatado la necesidad de formación específica en materia de igualdad. Asimismo, se percibe la necesidad de adquirir nuevas herramientas y conocimientos para trabajar desde la perspectiva de género. •

Selección, promoción y cese

PUNTOS FUERTES	MEJORABLES
• Entre las condiciones que recogía una oferta de trabajo analizada se encuentra la que hace referencia expresa a la igualdad: Mundukide es una organización comprometida con la igualdad y todas las peticiones serán bienvenidas. • Los nuevos contratos han equiparado en los últimos años el perfil de las trabajadoras, aumentando la presencia de las	• No existe sistematización del procedimiento de promociones internas ni criterios comunes. • No está definido el procedimiento de selección externa. • En los últimos años se han contratado 18 personas en Mundukide, de las cuales 8 han sido mujeres. Cinco mujeres han sido contratadas para el puesto de coordinación y tres

mujeres. Hace cuatro años las mujeres representaban el 21% del total de las personas trabajadoras y en 2022 llegaron al 33,3%. Por tanto, la organización va aumentando progresivamente la proporción de mujeres.

- El 60% de los trabajadores encuestados considera que en general las mujeres y los hombres tienen las mismas oportunidades de acceder a puestos de responsabilidad.

para el puesto de trabajo de técnico o administrativo. 9 de cada 10 hombres han sido contratados como coordinadores y uno para el puesto de técnico y/o administrativo.

- En los últimos cuatro años se han promocionado dos personas a la categoría de coordinadores, ambos hombres.
- Un aspecto repetido en todas las entrevistas ha sido la necesidad de contratar mujeres cooperantes.
- Necesidad de analizar y trabajar las diferentes realidades que genera la influencia del embarazo en el trabajo de cooperantes.
- Mundukide mantiene un plan de acogida sistematizado, gestionado por las personas responsables en el ámbito de las personas, si bien algunas personas entrevistadas han señalado la necesidad de prestar más atención al acogimiento.

Conciliación corresponsable

PUNTOS FUERTES	MEJORABLES
• Las medidas de conciliación que ofrece Mundukide son, en general, derechos fundamentales que recoge la ley. Además de las legales, cabe destacar que la normativa interna de Mundukide contempla medidas complementarias de conciliación para el personal que presta sus servicios en la sede de Arrasate. En él se regula el teletrabajo como instrumento de conciliación. • Cuando pedimos la valoración de las medidas de conciliación que ofrece Mundukide, una sola persona, una mujer, hizo una valoración negativa. La mayoría, el 61,12% de las personas que respondieron al cuestionario, lo hace con una valoración bastante positiva. • En general, las personas trabajadoras no conocen las medidas de conciliación, sólo el 44,44% responde que sí, mientras que las mujeres tienen un mayor conocimiento que los hombres. • Si utilizamos la variable personas que trabajan en Arrasate y trabajan fuera para analizar el conocimiento sobre las medidas de conciliación, el resultado es que todas las personas que no conocen las medidas de conciliación trabajan fuera de Arrasate.	• Las medidas de conciliación no están escritas y el conocimiento no es alto. • Se hace una lectura diferente del uso de las medidas de conciliación. • Como dificultad se señala que se combina trabajo y militancia y que la frontera no es fácil. • Las personas con responsabilidades de cuidado tienen más dificultades para estar en contextos informales. • Hay personas con dificultades para conciliar su vida con el empleo.

Salud laboral y seguridad

PUNTOS FUERTES	MEJORABLES
• Mundukide cuenta **con un plan de prevención de riesgos laborales** y tiene subcontratado el asesoramiento y seguimiento de las tareas preventivas. • Tal y como hemos podido observar en el Reglamento Interno, las formaciones relacionadas **con este tema se realizan anualmente para** garantizar la seguridad del personal.	• En el plan de prevención y/o en la normativa interna no se **contemplan específicamente riesgos específicos relacionados con el embarazo ni otros factores de forma diferenciada.** • Mundukide no ha realizado hasta el momento un estudio de riesgos psicosociales en la organización. Por la forma de trabajar de Mundukide y conociendo el ritmo de trabajo y las experiencias vitales de las personas que trabajan en programas y proyectos, sería interesante analizar la posibilidad de trabajar la salud laboral desde la vertiente psicosocial.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

PUNTOS FUERTES	MEJORABLES
• Mundukide tiene recogido en su reglamento interno el protocolo contra el acoso sexual y sexista. • El 94,44% responde afirmativamente a la pregunta sobre si sabrían cómo actuar o a quién acudir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo. • En las entrevistas han **manifestado** su **confianza en la Dirección en este sentido, están convencidas de que** las apoyarán e intervendrán ante una situación de acoso sexual o por razón de sexo.	• El 38,89% afirma tener relaciones incómodas con clientes externos, el 60% de las mujeres y el 30,77% de los hombres.

Comunicación igualitaria y transparente

PUNTOS FUERTES	MEJORABLES
• Mundukide tiene definida la estrategia de comunicación y sensibilización que regula y define la comunicación externa. En él se definen los principios de transparencia, seriedad y honestidad, coherencia y cercanía, ilusión y promoción de la misión y/o innovación totalmente vinculados a una cultura igualitaria. • Además, en el apartado que define las líneas transversales hace referencia explícita a la incorporación de la perspectiva de género. • Hace años que Mundukide comenzó a trabajar con perspectiva de género en su estrategia de comunicación. Este intento se hace visible en varios documentos de Mundukide, páginas Web y notas.	• Si analizamos la página Web, aunque prevalece la comunicación igualitaria, existen, aunque a pequeña escala, tendencias al masculino genérico. • En varios documentos de la Fundación, aunque se aprecia un intento, a menudo prevalece el masculino genérico. • Las y los cooperantes han planteado la necesidad de una comunicación más accesible y transparente

Dimensión externa

PUNTOS FUERTES	MEJORABLES
• Es una organización que trabaja teniendo en cuenta los contextos sociopolíticos de cada país, analizando la situación vulnerable en la que viven las personas y desarrollando estrategias para incidir en las oportunidades y debilidades, con especial atención a las mujeres. • En las entrevistas realizadas con cooperantes se repite la idea: el objetivo es salir del papel de salvadores y empoderar a las mujeres locales, desde las más pequeñas transformaciones locales hacia la construcción de una sociedad más justa.	• En los procesos de contratación se ha impulsado en los últimos años la contratación de mujeres, pero no está recogida como criterio de igualdad.

La actividad de Mundukide

PUNTOS FUERTES	MEJORABLES
• Cuando se pregunta sobre la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos que desarrolla Mundukide, la mayoría de la plantilla dice que sí (72,22%). Las mujeres han sido más críticas y el 40% de las mujeres han respondido negativamente. • En general, se comenta en las entrevistas la idoneidad de la forma de entender y llevar a la práctica la perspectiva de género.	• Cabe destacar que los compañeros que han respondido negativamente a la pregunta de si incorporan la perspectiva de género son mujeres que trabajan fuera de la oficina de Arrasate. • Una idea compartida entre las mujeres cooperantes es que ser mujer entraña dificultades a la hora de proponer nuevos proyectos en la organización y conseguir apoyos.

En cualquier caso, para profundizar en esta información, se puede acceder al documento que recoge el Diagnóstico completo de la situación de Igualdad de Mujeres y Hombres de Mundukide.

3.1. Los principales retos de Mundukide

Tras trabajar, analizar y reflexionar con las compañeras y compañeros del Grupo de Género todo lo extraído del diagnóstico, hemos identificado nueve retos principales para trabajar de forma prioritaria en los próximos años. Aunque son retos generales, en el Plan hemos aterrizado y desarrollado estrategias para responder a los siguientes retos:

- Incorporación de las **mujeres a los órganos de representación**.
- Incrementar la contratación de mujeres cooperantes (especialmente en América, perfil de las cooperantes) para que tengan una trayectoria más larga.
- Facilitar y mejorar la participación en los **órganos de decisión externos** (programas, proyectos, planes…)
- Incorporar en las **entrevistas** y en el **plan de acogida** el punto de vista de una mujer.
- **Sensibilización** en materia de género, especialmente para los cooperantes.
- Continuar promoviendo la c**ultura institucional/grupal para construir una organización cómoda y segura** para las mujeres (chistes machistas, para cambiar la comunicación, para mejorar actitudes).
- Aumentar la **legitimidad de las mujeres dentro de Mundukide** (vía para alargar el tiempo dentro de la entidad, compromiso con la organización)
- **Reducir las distancias** entre espacios: cooperantes y sede central.
- **Incorporar el enfoque de género en los programas**, teniendo en cuenta el contexto socio-político local.

4. INSPECCION SALARIAL

La inspección salarial ha tenido por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de Mundukide cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad de mujeres y hombres en materia retributiva. Este análisis se ha realizado dentro del diagnóstico de la situación de igualdad de Mundukide y forma parte del informe de diagnóstico como anexo.

4.1. Vigencia de la inspección salarial

La auditoría de retribuciones tendrá vigencia del Plan de Equidad de Género hasta el año 2027.

4.2. Conclusiones de la inspección salarial

De este análisis se puede observar que en la brecha teórica sólo hay personal de diferente sexo en la categoría NIVEL 1 JEFE/A ADMINISTRATIVO/A y en esta categoría, una vez normalizada la brecha salarial, el porcentaje es del 4,52% en favor de los hombres (media retributiva). La ley establece en un 25% la obligatoriedad de adoptar medidas para reducir la brecha salarial, por lo que Mundukide no tiene obligación legal de intervenir. Sin embargo, como hemos visto a lo largo del diagnóstico, la segregación vertical, la antigüedad o el uso de los permisos asociados a la conciliación afectan directamente a la brecha salarial existente en Mundukide, y la organización ha mostrado un firme compromiso de dar pasos y adoptar las medidas necesarias para mejorar la situación.

Sin embargo, si nos fijamos en la brecha real vemos que es favorable a las mujeres, concretamente al 30%. La diferencia media entre los salarios base es elevada, con un 37,56%. Si analizamos la situación de las personas trabajadoras encontramos diferentes razones para entender esta brecha: un hombre trabaja con un tercio de su jornada laboral; tres hombres fueron contratados a finales de año, sólo 2 ó 3 meses en 2022 y otros dos hombres abandonaron la organización a principios de año. Pues bien, esta brecha a favor de las mujeres tiene su explicación, hay que señalar que en Mundukide existe un flujo importante entre las personas trabajadoras que afecta directamente al cálculo de la brecha anual.

4.3. Plan de acción derivado de las conclusiones de la inspección salarial

Teniendo claro el compromiso de la Fundación Mundukide, hemos definido intervenciones para mejorar los parámetros de igualdad y vamos a integrar la Equidad de Género. Las que pueden tener relación directa con la mejora de los parámetros en cuanto a la inspección salarial son:

- Realizaremos un registro anual de salarios y seguiremos los resultados, analizando las brechas y haciendo un seguimiento de su evolución.
- Seguiremos tomando medidas para que las mujeres sigan estando presentes en los puestos de responsabilidad.
- Se trabajará en garantizar los procesos de promoción y contratación sin sesgos de género, fomentando la promoción y selección de las mujeres, eliminando así la segregación vertical, aunque sea reducida.
- Uno de los objetivos del Plan es desarrollar estrategias para incrementar la presencia de las mujeres en los puestos masculinizados.
- En los próximos años desarrollará tareas específicas para mantener el talento de las mujeres en la organización.
- La organización adoptará medidas concretas para aumentar la presencia de mujeres cooperantes.
- Daremos pasos para seguir formando y sensibilizando a las y los compañeros en el tema.

5. PLAN DE EQUIDAD DE GÉNERO MUNDUKIDE

5.1. Plan de Equidad de Género de Mundukide

El Plan de Equidad de Género de Mundukide tendrá una vigencia de 4 años, desde 2024 hasta 2027.

El Plan contempla un total de 4 ámbitos de influencia, 7 objetivos estratégicos, 17 objetivos operativos y 56 acciones. Los objetivos estratégicos, objetivos operativos y número de acciones de cada área de influencia del Plan de Equidad de Género de Mundukide son los siguientes:

CULTURA Y ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL IGUALITARIA	**1.1. CUIDAR LAS FORMAS DE HACER DEL ECOSISTEMA DE MUNDUKIDE**	1.1.1. Reforzar el equipo de trabajo y su ecosistema en una estrategia basada en el cuidado para ser corresponsable, cohesionado y horizontal	4 acciones
		1.1.2. Reforzar la participación de todas las personas en los espacios de decisión y tomar decisiones de forma igualitaria	3 acciones
		1.1.3. Garantizar la participación equitativa de mujeres y hombres en todas las estructuras de la organización	2 acciones
		1.1.4. Difuminar las distancias entre cooperantes y la seda de Arrasate y potenciar una cultura compartida	2 acciones
	1.2. ARRAIGO DE LA IGUALDAD EN LA GESTIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	1.2.1. Integración del Plan en la gestión de Mundukide	9 acciones
		1.2.2. Diseñar el Plan de Formación con enfoque de género y garantizar la formación en igualdad	3 acciones
		1.2.3. Garantizar una comunicación igualitaria, accesible y transparente	3 acciones
			26 acciones

PROCESO DE AGRUPACIÓN IGUALITARIA	**2.1. MANTENER EL TALENTO DE LAS PERSONAS EN LA ORGANIZACIÓN**	2.1.1. Cuidar la trayectoria de las personas	5 acciones
		2.1.2. Promover procesos de selección y promoción igualitarios	3 acciones
		2.1.3. Adoptar medidas para seguir garantizando el desarrollo profesional de las mujeres	3 acciones
	2.2. LOGRAR UN EQUIPO DE COOPERANTES PARITARIO	2.2.1. Incrementar la presencia de las mujeres con especial atención a los cooperantes	2 acciones
			23 acciones

ENTORNO DE TRABAJO SEGURO	**3.1. REFORZAR EL TRABAJO PREVENTIVO PARA UNA ORGANIZACIÓN MÁS HABITABLE**	3.1.1. Incorporar la perspectiva de género en los estudios de salud laboral y riesgos psicosociales.	3 acciones
		3.1.2. Fomentar una cultura de trabajo igualitaria	3 acciones
	3.2. DESARROLLO DE ELABORACIONES REACTIVAS PARA GARANTIZAR ESPACIOS	3.1.3. Actualización y difusión del protocolo en la organización	4 acciones
			10 acciones

PERSPECTIVA DE GÉNERO EN TODA LA ACTIVIDAD DE MUNDUKIDE	**4.1. PROMOVER EXPERIENCIAS TRANSFORMADORAS E INNOVADORAS A PARTIR DE LOS PRINCIPIOS DE IGUALDAD**	4.1.1. Fomentar el aprendizaje otras experiencias y crear redes	2 acciones
		4.1.2. Conocer el impacto de los proyectos de Mundukide sobre las desigualdades entre mujeres y hombres en diferentes países	3 acciones
		4.1.3. Puesta en marcha de experiencias innovadoras en proyectos ya en marcha	2 acciones
			9 acciones

5.2. Plan de acción

En las siguientes páginas se recogen las acciones del Plan de Equidad de Género de Mundukide, así como el cronograma y responsables previstos para llevarlas a cabo. En cualquier caso, la organización tendrá todo esto recogido en una herramienta Excel que utilizará, como se explicará más adelante, para realizar el seguimiento del Plan y elaborar los planes de gestión anuales.

CULTURA Y ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL IGUALITARIA							
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	**OBJETIVOS OPERATIVOS**	**ACCIONES**	**2024**	**2025**	**2026**	**2027**	**RESPONSABLE(s)**
1.1. CUIDAR LAS FORMAS DE HACER DEL ECOSISTEMA DE MUNDUKIDE	**1.1.1. Reforzar el equipo de trabajo y su ecosistema en una estrategia basada en el cuidado para ser corresponsable, cohesionado y horizontal**	Reflexionar de forma compartida sobre la participación en los espacios y grupos de Mundukide y su ecosistema, identificando cómo la entendemos, cómo debemos darle cabida, elementos que facilitan o dificultan la participación. Y, según las conclusiones, crear nuevas formas o espacios de participación o mejorar los existentes	x	x	x	x	Dirección Responsable Plan de Gestión
		Formación para responsables de proyectos y equipos: aspectos que hay que cuidar, etc. (directoras/es, coordinadoras/es...)			x		Responsable Plan de Gestión
		Identificación de necesidades, definición de medidas y puesta en marcha de dinámicas de trabajo de losdiferentes grupos de trabajo: Definir dinámicas para reforzar el cuidado y el bienestar de las personas en cada grupo de trabajo (ronda de sentimientos, asambleas afectivas…) por parte de cada grupo de trabajo de Arrasate y los grupos situados en otros países		x			Responsable Plan de Gestión

		En la amplia asamblea que se celebra cada dos años con todas las personas de Mundukide dedicar tiempo y espacio para conocerse, tejer relaciones y elaborar estrategias para el intercambio de conocimiento.	x		x		Responsable Plan de Gestión
	1.1.2. Reforzar la participación de todas las personas en los espacios de decisión y tomar decisiones de forma igualitaria	Identificar los espacios de decisión existentes y los espacios y oportunidades de participación, difundirlos entre las personas trabajadoras y medir su grado de satisfacción.	x	x			Dirección
		Analizar y, en su caso, adaptar los espacios y estrategias para fomentar la participación de las personas trabajadoras en las decisiones estratégicas y tácticas que directa o indirectamente afecten al equipo/programa que le corresponde.	x	x			Dirección
		Tener en cuenta la situación concreta del personal ajeno a Arrasate para garantizar la igualdad de oportunidades de participación, impulsando las herramientas y metodologías necesarias para ello.		x	x		Dirección
	1.1.3. Garantizar la participación equitativa de mujeres y hombres en todas las estructuras de la organización	Intar al Patronato para que la elección de nuevos cargos sea paritaria.			x		Personas miembro del Patronato
		Analizar las condiciones de promoción del equipo de intercooperación y, si fuera posible, adoptar las medidas necesarias para aumentar la presencia de las mujeres.			x	x	Grupo de Género (GIG) Grupo de intercooperación
	1.1.4. Difuminar las distancias entre	Revisar la normativa interna y definir medidas de flexibilidad para todas las personas trabajadoras	x				Dirección

	cooperantes y la seda de Arrasate y potenciar una cultura compartida	Analizar cómo se mueve y transmite la información dentro de la organización y diseñar estrategias para llegar a todas las personas trabajadoras		x			Responsable de comunicación
1.2. BERDINTASUNA ERAKUNDEAREN KUDEAKETAN ERROTZEA	**1.2.1. Integración del Plan en la gestión de Mundukide**	Prever los recursos necesarios para el desarrollo del Plan de Equidad de Género: presupuesto y dedicación.	x	x	x	x	Dirección
		Alimentar y realizar el seguimiento de la herramienta Excel, midiendo el grado de cumplimiento de las acciones y recogiendo en el Cuadro de Mando los indicadores de impacto de las acciones clave, recogiendo los datos de la memoria al final del año.	x	x	x	x	Grupo de Género (GIG)
		Realizar una evaluación intermedia del desarrollo del Plan, analizar la evolución del desarrollo hasta entonces y, si fuera necesario, aplicar medidas correctoras para los próximos años.	x	x	x	x	Grupo de Género (GIG)
		Renovar anualmente el registro de salarios y comprobar la existencia de brechas de género, realizando un seguimiento de su evolución.	x	x	x	x	Grupo de Género (GIG)
		Integrar el Plan de Equidad y las actuaciones asociadas tanto en el Plan de Gestión anual de Mundukide como en la dinámica diaria de la organización, integrándolo también en la organización general.	x	x	x	x	Dirección
		Dar a conocer, cada dos años, el trabajo que se está llevando a cabo en el marco del Plan de Equidad de Género en una reunión en la que se reúna todo el grupo, para que esté presente toda la ponencia.	x		x		Dirección
		Descargar el informe del Plan de Equidad de Género en la página web.	x	x	x	x	Responsable de comunicación

		Recoger datos desagregados por sexo en todos los documentos y bases de datos y realizar su análisis.	x	x	x	x	Grupo de Género (GIG)
		En días puntuales (8 de marzo, 25 de noviembre, 28 de junio…) mostrar compromiso como organización.	x	x	x	x	Responsable de comunicación
	1.2.2. Diseñar el Plan de Formación con enfoque de género y garantizar la formación en igualdad	Diseñar un Plan de Formación que responda específicamente a la igualdad y al trabajo con perspectiva de género, combinando sesiones específicas para hombres (modelos de masculinidad, conocimiento de estereotipos de género y violencia machista…) y mujeres (cursos de empoderamiento…) con sesiones mixtas.	x	x	x	x	Dirección
		Identificar las necesidades concretas de incorporación de la perspectiva de género en los diferentes programas de cooperantes y organizar formaciones en materia de igualdad de género.	x	x	x	x	Responsable de programa
		Conocer las necesidades de los diferentes puestos de trabajo y ofrecer formación y recursos adecuados para incorporar la perspectiva de género.		x		x	Dirección
	1.2.3. Garantizar una comunicación igualitaria, accesible y transparente	Elaborar y difundir entre toas las personas trabajadoras criterios para garantizar un uso igualitario de las imágenes y el lenguaje.	x	x	x	x	Responsable de comunicación
		Analizar los canales de comunicación y adecuarlos a cada área de trabajo para que la información sobre la organización sea accesible para todas las personas	x	x	x	x	Responsable de comunicación

		Adaptar los principales soportes de comunicación a los criterios acordados.	x	x	x	x	Responsable de comunicación

PROCESO DE AGRUPACIÓN IGUALITARIA							
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	**OBJETIVOS OPERATIVOS**	**ACCIONES**	**2024**	**2025**	**2026**	**2027**	**RESPONSABLE(s)**
2.1. MANTENER EL TALENTO DE LAS PERSONAS EN LA ORGANIZACIÓN	**2.1.1. Cuidar la trayectoria de las personas**	Definir los conocimientos básicos a trabajar al principio y sistematizar su adquisición.	x				Dirección
		Valorar el plan de acogida y realizar las adaptaciones que se consideren necesarias	x				Dirección
		Sistematizar, completar y difundir con las personas responsables de los proyectos lo realizado en la recepción de nuevas personas trabajadoras (incorporación e inicio de ruta).	x				Dirección
		Definir y desarrollar un sistema de acompañamiento que permita conocer durante el primer año los contenidos, la red de relaciones, las dinámicas y el funcionamiento… teniendo en cuenta los puntos de partida de mujeres y hombres.	x				Dirección
		Determinar y desarrollar la frecuencia y el modo de conocer las expectativas, necesidades y satisfacción de cada persona y de Mundukide (a través de entrevistas individuales, por ejemplo).	x				Dirección
	2.1.2. Promover procesos de	Analizar estrategias de captación de mujeres cooperantes y definir procesos de contratación.	x	x			Responsable de personas

	selección y promoción igualitarios	Incorporar las brechas de género en el inicio de los procesos de contratación de los puestos masculinizados y fomentar comunicativamente las inscripciones de mujeres.	**x**	**x**			Responsable de personas
		Analizar las posibilidades de incrementar la presencia de las mujeres en los procesos de promoción y adoptar las medidas necesarias.	**x**				Responsable de personas
	2.1.3. Adoptar medidas para seguir garantizando el desarrollo profesional de las mujeres	Crear un espacio compartido de reflexión y transferencia de conocimiento para compartir experiencias y conocimientos entre las mujeres compañeras.			**x**		Grupo de intercooperación
		Teniendo en cuenta la reflexión y las dificultades de las sesiones de reflexión, ofrecer sesiones de empoderamiento para las mujeres para trabajar el liderazgo y el empoderamiento.	**x**				Grupo de Género (GIG)
		Recoger el dato de las formaciones realizadas y analizarlo desde la perspectiva de género. Si fuera necesario adoptar medidas correctoras que permitan el desarrollo profesional de las mujeres.	**x**	**x**			Grupo de Género (GIG)
2.2. LOGRAR UN EQUIPO DE COOPERANTES PARITARIO	**2.2.1. Incrementar la presencia de las mujeres con especial atención a las cooperantes**	Trabajar para captar y mantener a las mujeres cooperantes, identificando las dificultades y oportunidades y compaginándolas con experiencias externas	**x**	**x**	**x**	**x**	Dirección
		Seguimiento de las mujeres cooperantes, tanto a nivel profesional como personal, para mantener a las mujeres cooperantes en la organización e incidir en su desarrollo profesional.	**x**	**x**	**x**	**x**	Dirección

ENTORNO DE TRABAJO SEGURO							
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	**OBJETIVOS OPERATIVOS**	**ACCIONES**	**2024**	**2025**	**2026**	**2027**	**RESPONSABLE(s)**
3.1. REFORZAR EL TRABAJO PREVENTIVO PARA UNA ORGANIZACIÓN MÁS HABITABLE	**3.1.1. Incorporar la perspectiva de género en los estudios de salud laboral y riesgos psicosociales.**	Analizar y adaptar el Plan de Prevención y la Normativa Interna teniendo en cuenta las realidades específicas de las mujeres (por ejemplo, el embarazo).		**x**			Dirección
		Llevar a cabo el análisis de riesgos laborales psicosociales desde la perspectiva de género.		**x**			Dirección
		Definir e implantar medidas en caso de que se considere necesario al analizar los resultados.		**x**	**x**		Grupo de Género (GIG)
	3.1.2. Fomentar una cultura de trabajo igualitaria	Diseñar un plan de cuidados preventiva para las personas trabajadoras, con especial atención a los cooperantes.				**x**	Grupo de Género (GIG)
		Garantizar la adecuada gestión y seguimiento del acoso sexista y de las actitudes machistas que viven las mujeres cooperantes	**x**	**x**	**x**	**x**	Grupo de Género (GIG)
		Ofrecer una formación básica para prevenir y eliminar la violencia machista a todos las personas miembros de Mundukide, empezando por sus responsables.	**x**	**x**			Grupo de Género (GIG)
3.2. DESARROLLO DE ELABORACIONES REACTIVAS PARA GARANTIZAR ESPACIOS HABITABLES	**3.2.1. Actualización y difusión del protocolo en la organización**	Actualizar, completar y elaborar un documento específico (garantizar que recoge los requisitos de los nuevos marcos legales) del protocolo recogido en la normativa interna, teniendo en cuenta las necesidades y experiencias de las mujeres de los diferentes ámbitos de trabajo de Mundukide.	**x**				Grupo de Género (GIG)
		Nombrar consejeras confidenciales de referencia teniendo en cuenta las diferentes áreas de trabajo y necesidades de Mundukide.	**x**				Grupo de Género (GIG)

		Comunicar el protocolo a todas las personas trabajadoras y el ecosistema de Mundukide.	x				Grupo de Género (GIG)
		Realizar una formación (con personas en puestos de responsabilidad y con personas que asuman el rol de asesoras/es confidenciales) para entrenar, sensibilizar y actuar ante un posible caso de acoso sexual y por razón de sexo.		x		x	Grupo de Género (GIG)

PERSPECTIVA DE GÉNERO EN TODA LA ACTIVIDAD DE MUNDUKIDE							
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	**OBJETIVOS OPERATIVOS**	**ACCIONES**	**2024**	**2025**	**2026**	**2027**	**RESPONSABLE(s)**
4.1. BERDINTASUNAREN OINARRIETATIK ABIATUTA ESPERIENTZIA ERALDATZAILE ETA BERRITZAILEAK SUSTATZEA	**4.1.1. Fomentar el aprendizaje otras experiencias y crear redes**	Participar en diferentes redes con entidades que están realizando buenas prácticas	x	x	x	x	Grupo de Género (GIG)
		Participar en jornadas y encuentros relacionados con la integración de la perspectiva de género en las tareas de cooperación.	x	x	x	x	Grupo de intercooperación
	4.1.2. Conocer el impacto de los proyectos de Mundukide sobre las	Analizar el impacto de otros países en el empoderamiento de las mujeres en proyectos de Mundukide, definiendo los indicadores necesarios para ello.	x	x	x	x	Mujeres cooperantes Grupo de intercooperación

	desigualdades entre mujeres y hombres en diferentes países	Identificar a partir de estos estudios las oportunidades y dificultades de los proyectos para eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.	**x**	**x**	**x**	**x**	Grupo de intercooperación
		Socializar y difundir los resultados obtenidos dentro y fuera de la organización.			**x**	**x**	Responsable de comunicación
	4.1.3. Puesta en marcha de experiencias innovadoras en proyectos ya en marcha	Iniciar una experiencia piloto y sistematizar el seguimiento de un proyecto ya en marcha en un país determinado.		**x**	**x**		Grupo de intercooperación
		Extraer aprendizajes de la experiencia piloto, compartirlos entre compañeros y analizar las posibilidades de aplicarlos en otros ámbitos y programas.		**x**	**x**		Grupo de Género (GIG)

6. ESTRUCTURAS Y RECURSOS PARA EL DESARROLLO DEL PLAN

6.1. Estructuras

En esta elección de Mundukide por seguir trabajando en materia de igualdad, el Plan de Equidad de Género mantendrá diferentes estructuras de trabajo para hacer frente a la responsabilidad y al trabajo que supone para la organización. Por un lado, para la puesta en marcha y desarrollo del Plan se ha considerado necesario que el Grupo de Género continúe en marcha y asuma la máxima responsabilidad del Plan, que será el Grupo de Género el que haga el seguimiento del Plan y coordine las diferentes acciones, con representantes de todas las estructuras y áreas de trabajo.

GRUPO DE GÉNERO

PERFIL

- Integrada por representantes de las diferentes áreas de Mundukide, mujeres y hombres, personas con diferentes perfiles.
- Grupo de personas con perspectiva de género.
- Participa un representante de la Dirección.
- Existe una representación de personas voluntarias.

TAREAS

- Elaboración y aprobación del plan de gestión anual.
- Informar y distribuir las tareas a los equipos/colaboradores correspondientes.
- Seguimiento del grado de ejecución del Plan.
- Seguimiento del Plan.
- Crear y gestionar, o participar, en su caso, grupos de trabajo para garantizar la integración de la perspectiva de género.
- Mantener informados al resto de compañeras/os de Mundukide sobre el trabajo que está realizando.
- Llevar a cabo las labores de cuidado, es decir, realizar el seguimiento del trabajo que se realiza.
- Recibir formación en igualdad para el correcto desempeño de sus funciones.

FUNCIONAMIENTO

- Se reunirá tres/cuatro veces al año para realizar el seguimiento del plan.
- En función de las necesidades puede agruparse más para trabajar alguna acción concreta.

En principio no se ve la necesidad de crear un grupo de trabajo específico, ya que si en Mundukide están acostumbrados a trabajar en equipo y a compartir responsabilidades, la arquitectura de la propia organización debería permitir el desarrollo del Plan. No obstante, si fuera necesario, se crearán grupos de trabajo específicos con el fin de trabajar y eliminar temas concretos.

6.2. Recursos para el desarrollo del Plan

Mundukide preverá anualmente los recursos necesarios para la ejecución del Plan de Equidad de Género:

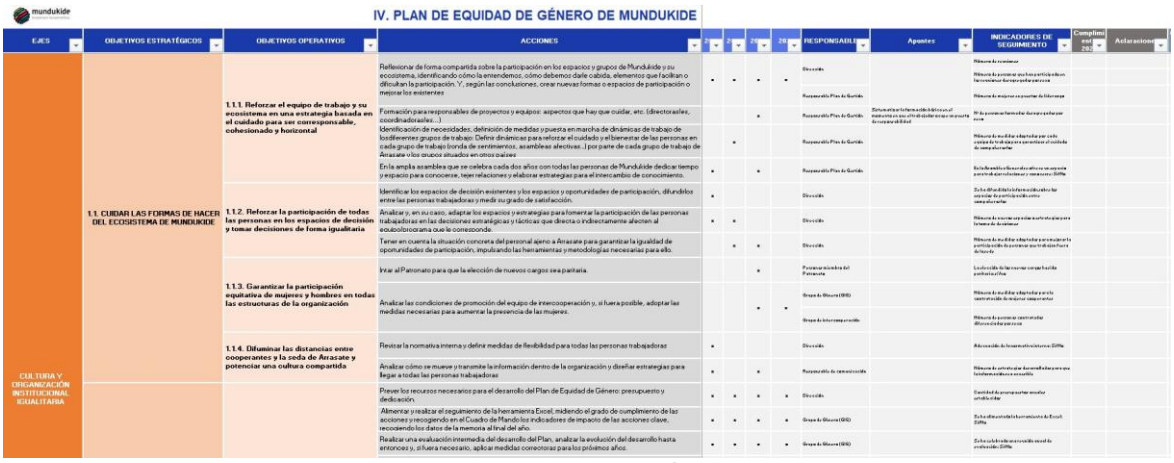
- Asignará las **horas** de trabajo correspondientes a las personas que participen activamente en el Plan, en especial a las que participen en el Grupo de Género.
- Formará **a las personas encargadas del plan o apoyará a las personas responsables con los servicios de una consultora con capacidad para realizar este** tipo de tareas.
- Dispondrá anualmente de un **presupuesto** específico para el desarrollo de las acciones contempladas en el Plan.

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

7.1. Seguimiento

Es muy importante definir un sistema de seguimiento y evaluación continua del Plan. El Grupo de Género, con la colaboración de equipos/colaboradores responsables de las acciones concretas, realizará un seguimiento continuo de las medidas recogidas en el cronograma en el propio documento Excel del Plan. A través de este seguimiento conoceremos año tras año el grado de cumplimiento de las acciones previstas.

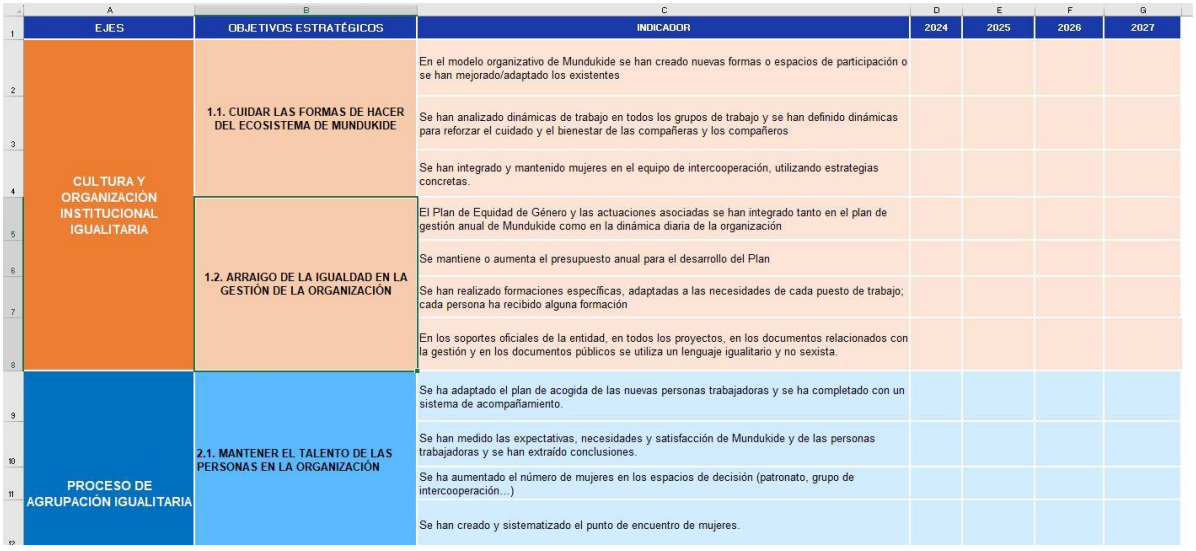
El grado de cumplimiento de las acciones se recogerá anualmente de forma sencilla, registrando si las acciones se han ejecutado en su totalidad, si se encuentran en desarrollo, si no se han iniciado o si se ha tenido que ajustar el plazo. Además, podremos registrar el grado de cumplimiento en cada año y lo que se ha hecho en relación con cada acción, anotando junto al grado de cumplimiento. Para contribuir a este trabajo, se han definido indicadores de seguimiento para cada una de las acciones, con el fin de conocer cómo se debe medir o qué cosas deberíamos fijarnos en él, facilitando al equipo de trabajo de Mundukide el acceso a la información relevante para cada acción.



IV. PLAN DE EQUIDAD DE GÉNERO DE MUNDUKIDE

EJES	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	OBJETIVOS OPERATIVOS	ACCIONES	2024	2025	2026	2027	RESPONSABLE	Apuntes	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	Cumplimiento 2024	Aclaraciones
CULTURA Y ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL IGUALITARIA	1.1. CUIDAR LAS FORMAS DE HACER DEL ECOSISTEMA DE MUNDUKIDE	1.1.1. Reforzar el equipo de trabajo y su ecosistema en una estrategia basada en el cuidado para ser corresponsable, cohesionado y horizontal	Reflexionar de forma compartida sobre la participación en los espacios y grupos de Mundukide y su ecosistema, identificando cómo la entendemos, cómo debemos darle cabida, elementos que facilitan o dificultan la participación. Y, según las conclusiones, crear nuevas formas o espacios de participación o mejorar los existentes	•	•	•	•	Dirección Responsable Plan de Gerénia		Número de sesiones Número de personas que han participado en las sesiones/ Número de personas que forman la plantilla Número de mejoras en puestos de trabajo		
			Formación para responsables de proyectos y equipos: aspectos que hay que cuidar, etc. (directorasales, coordinadoraales...)			•		Responsable Plan de Gerénia	Estructurar la formación del público en el momento en que el trabajador se incorpora a la empresa/entidad	Nº de personas formadas/ Número personas en la plantilla		
			Identificación de necesidades, definición de medidas y puesta en marcha de dinámicas de trabajo de los diferentes grupos de trabajo: Definir dinámicas para reforzar el cuidado y el bienestar de las personas en cada grupo de trabajo (ronda de sentimientos, asambleas afectivas...) por parte de cada grupo de trabajo de Arrasate y los grupos situados en otros países		•			Responsable Plan de Gerénia		Número de medidas adoptadas por cada grupo de trabajo para garantizar el cuidado de cada uno/a/e/x/ae		
			En la amplia asamblea que se celebra cada dos años con todas las personas de Mundukide dedicar tiempo y espacio para conocerse, tejer relaciones y elaborar estrategias para el intercambio de conocimiento.	•		•		Responsable Plan de Gerénia		Evaluación/ficha/encuesta/otros: nº de personas participantes/ satisfacción/ conclusiones y consecuencias/ Difusión		
		1.1.2. Reforzar la participación de todas las personas en los espacios de decisión y tomar decisiones de forma igualitaria	Identificar los espacios de decisión existentes y los espacios y oportunidades de participación, difundirlos entre las personas trabajadoras y medir su grado de satisfacción.	•				Dirección		Ficha/ dificultades/ informe colaborativo/ hoja/ nº de participación/ encuesta/ consultas/ otros		
			Analizar y, en su caso, adaptar los espacios y estrategias para fomentar la participación de las personas trabajadoras en las decisiones estratégicas y tácticas que directa o indirectamente afectan al equipo/programa que le corresponde.	•	•			Dirección		Número de sesiones y número de asistentes/ encuesta/ informe de decisiones		
			Tener en cuenta la situación concreta del personal ajeno a Arrasate para garantizar la igualdad de oportunidades de participación, impulsando las herramientas y metodologías necesarias para ello.		•	•		Dirección		Número de medidas adoptadas para mejorar la participación de personas ajenas/ número de personas/ informe de decisión		
		1.1.3. Garantizar la participación equitativa de mujeres y hombres en todas las estructuras de la organización	Iniciar el Patronato para que la elección de nuevos cargos sea paritaria.			•		Responsable del Patronato		Lista de cargos/ informe/ acta/ hoja de participación/ Plan		
			Analizar las condiciones de promoción del equipo de intercooperación y, si fuera posible, adoptar las medidas necesarias para aumentar la presencia de las mujeres.			•	•	Grupo de Género (GG) Grupo de intercooperación		Número de medidas adoptadas para la contratación de mujeres/ cooperativas Número de personas contratadas/ Número de personas		
		1.1.4. Difuminar las distancias entre cooperantes y la sede de Arrasate y potenciar una cultura compartida	Revisar la normativa interna y definir medidas de flexibilidad para todas las personas trabajadoras	•				Dirección		Adecuación de la normativa/ sistema/ Difusión		
			Analizar cómo se mueve y transmite la información dentro de la organización y diseñar estrategias para llegar a todas las personas trabajadoras	•		•		Responsable de comunicación		Número de estrategias desarrolladas/ que facilitan el acceso a la información		
			Prever los recursos necesarios para el desarrollo del Plan de Equidad de Género: presupuesto y dedicación.	•	•	•	•	Dirección		Cantidad de recursos/ personas/ nº de horas/ cantidad/		
			Alimentar y realizar el seguimiento de la herramienta Excel, midiendo el grado de cumplimiento de las acciones y recogiendo en el Cuadro de Mando los indicadores de impacto de las acciones clave, recogiendo los datos de la memoria al final del año.	•	•	•	•	Grupo de Género (GG)		Ficha/ difusión/ ficha/ herramienta de Excel/ Difusión		
			Realizar una evaluación intermedia del desarrollo del Plan, analizar la evolución del desarrollo hasta entonces y, si fuera necesario, aplicar medidas correctoras para los próximos años.	•	•	•	•	Grupo de Género (GG)		Ficha/ cuestionario/ encuesta/ acta/ de evaluación/ Difusión		

Para conocer el impacto o impacto del Plan que se está desarrollando, por otro lado, hemos definido indicadores de impacto en la tabla de indicadores de impacto (ver documento Excel). Esta tabla será elaborada anualmente por el Grupo de Género con la colaboración de otros grupos de trabajo/colaboradores de la organización para conocer la evolución de los indicadores. De esta forma podremos conocer el grado de éxito de las acciones que estamos trabajando y decidir si debemos implantar medidas correctoras.



	A	B	C	D	E	F	G
1	EJES	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	INDICADOR	2024	2025	2026	2027
2	CULTURA Y ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL IGUALITARIA	1.1. CUIDAR LAS FORMAS DE HACER DEL ECOSISTEMA DE MUNDUKIDE	En el modelo organizativo de Mundukide se han creado nuevas formas o espacios de participación o se han mejorado/adaptado los existentes				
3			Se han analizado dinámicas de trabajo en todos los grupos de trabajo y se han definido dinámicas para reforzar el cuidado y el bienestar de las compañeras y los compañeros				
4			Se han integrado y mantenido mujeres en el equipo de intercooperación, utilizando estrategias concretas.				
5		1.2. ARRAIGO DE LA IGUALDAD EN LA GESTIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	El Plan de Equidad de Género y las actuaciones asociadas se han integrado tanto en el plan de gestión anual de Mundukide como en la dinámica diaria de la organización				
6			Se mantiene o aumenta el presupuesto anual para el desarrollo del Plan				
7			Se han realizado formaciones específicas, adaptadas a las necesidades de cada puesto de trabajo; cada persona ha recibido alguna formación				
8			En los soportes oficiales de la entidad, en todos los proyectos, en los documentos relacionados con la gestión y en los documentos públicos se utiliza un lenguaje igualitario y no sexista.				
9	PROCESO DE AGRUPACIÓN IGUALITARIA	2.1. MANTENER EL TALENTO DE LAS PERSONAS EN LA ORGANIZACIÓN	Se ha adaptado el plan de acogida de las nuevas personas trabajadoras y se ha completado con un sistema de acompañamiento.				
10			Se han medido las expectativas, necesidades y satisfacción de Mundukide y de las personas trabajadoras y se han extraído conclusiones.				
11			Se ha aumentado el número de mujeres en los espacios de decisión (patronato, grupo de intercooperación...)				
12			Se han creado y sistematizado el punto de encuentro de mujeres.				

Cada año, coincidiendo con el final del año natural, se cumplimentarán los apartados correspondientes al grado de cumplimiento e impacto del Plan y se compartirán y analizarán los resultados con los compañeros para que todos los conozcan. Teniendo en cuenta todo ello, se definirá el plan de gestión del Plan del año siguiente.

7.2. Evaluación

Realizaremos un **seguimiento** continuo del plan y analizaremos el grado de cumplimiento de las medidas puestas en marcha a finales de año, alimentando la herramienta de Excel y analizándola en el Grupo de Género. A mitad de la vigencia del Plan se realizará una **evaluación** intermedia para analizar con más detalle el desarrollo del Plan.

Los criterios generales de evaluación serán los siguientes:

- **Impacto:** Modificaciones internas y externas del Plan.
- **Eficacia:** Grado de desarrollo de retos y cumplimiento de objetivos y acciones.
- **Cobertura:** Cuantificar el número de beneficiarios del Plan, su participación en el desarrollo del mismo y su calidad.
- **Ejecución:** cumplimiento del cronograma y adecuación del presupuesto asignado.
- **Calidad:** calidad de los datos e informaciones recogidas en el seguimiento y evaluación del plan.

Por último, una vez finalizado el periodo de vigencia del Plan (finales del año 2027), realizaremos una evaluación más exhaustiva del cumplimiento del Plan y de sus medidas para valorar su incidencia.

7.3. Procedimiento de modificación

También se ha definido el procedimiento para resolver las discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del Plan de Equidad de Género. El Grupo de Género será el centro de resolución de las discrepancias, como órgano representativo de la organización.

En caso de no alcanzarse el acuerdo sobre las mejoras o modificaciones a realizar o propuestas, ambas partes podrán solicitar la colaboración de expertos externos, o uno de ellos, con el fin de canalizar las discrepancias.

Anexo: Plan de gestión 2024

A continuación, teniendo en cuenta el diseño del Plan, se recogen las acciones a desarrollar en 2024:

EJES	ACCIONES	RESPONSABLE(s)
CULTURA Y ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL IGUALITARIA	Reflexionar de forma compartida sobre la participación en los espacios y grupos de Mundukide y su ecosistema, identificando cómo la entendemos, cómo debemos darle cabida, elementos que facilitan o dificultan la participación. Y, según las conclusiones, crear nuevas formas o espacios de participación o mejorar los existentes	Dirección Responsable Plan de Gestión
	En la amplia asamblea que se celebra cada dos años con todas las personas de Mundukide dedicar tiempo y espacio para conocerse, tejer relaciones y elaborar estrategias para el intercambio de conocimiento.	Responsable Plan de Gestión
	Identificar los espacios de decisión existentes y los espacios y oportunidades de participación, difundirlos entre las personas trabajadoras y medir su grado de satisfacción.	Dirección
	Analizar y, en su caso, adaptar los espacios y estrategias para fomentar la participación de las personas trabajadoras en las decisiones estratégicas y tácticas que directa o indirectamente afecten al equipo/programa que le corresponde.	Dirección
	Revisar la normativa interna y definir medidas de flexibilidad para todas las personas trabajadoras	Dirección
	Analizar cómo se mueve y transmite la información dentro de la organización y diseñar estrategias para llegar a todas las personas trabajadoras	Responsable de comunicación
	Prever los recursos necesarios para el desarrollo del Plan de Equidad de Género: presupuesto y dedicación.	Dirección

	Alimentar y realizar el seguimiento de la herramienta Excel, midiendo el grado de cumplimiento de las acciones y recogiendo en el Cuadro de Mando los indicadores de impacto de las acciones clave, recogiendo los datos de la memoria al final del año.	Grupo de Género (GIG)
	Realizar una evaluación intermedia del desarrollo del Plan, analizar la evolución del desarrollo hasta entonces y, si fuera necesario, aplicar medidas correctoras para los próximos años.	Grupo de Género (GIG)
	Renovar anualmente el registro de salarios y comprobar la existencia de brechas de género, realizando un seguimiento de su evolución.	Grupo de Género (GIG)
	Integrar el Plan de Equidad y las actuaciones asociadas tanto en el Plan de Gestión anual de Mundukide como en la dinámica diaria de la organización, integrándolo también en la organización general.	Dirección
	Dar a conocer, cada dos años, el trabajo que se está llevando a cabo en el marco del Plan de Equidad de Género en una reunión en la que se reúna todo el grupo, para que esté presente toda la ponencia.	Dirección
	Descargar el informe del Plan de Equidad de Género en la página web.	Responsable de comunicación
	En días puntuales (8 de marzo, 25 de noviembre, 28 de junio…) mostrar compromiso como organización.	Responsable de comunicación
	Diseñar un Plan de Formación que responda específicamente a la igualdad y al trabajo con perspectiva de género, combinando sesiones específicas para hombres (modelos de masculinidad, conocimiento de estereotipos de género y violencia machista…) y mujeres (cursos de empoderamiento…) con sesiones mixtas.	Dirección
	Identificar las necesidades concretas de incorporación de la perspectiva de género en los diferentes programas de cooperantes y organizar formaciones en materia de igualdad de género.	Responsable de programa

	Elaborar y difundir entre toas las personas trabajadoras criterios para garantizar un uso igualitario de las imágenes y el lenguaje.	Responsable de comunicación
	Analizar los canales de comunicación y adecuarlos a cada área de trabajo para que la información sobre la organización sea accesible para todas las personas	Responsable de comunicación
	Adaptar los principales soportes de comunicación a los criterios acordados.	Responsable de comunicación
PROCESO DE AGRUPACIÓN IGUALITARIA	Definir los conocimientos básicos a trabajar al principio y sistematizar su adquisición.	Dirección
	Valorar el plan de acogida y realizar las adaptaciones que se consideren necesarias	Dirección
	Sistematizar, completar y difundir con las personas responsables de los proyectos lo realizado en la recepción de nuevas personas trabajadoras (incorporación e inicio de ruta).	Dirección
	Definir y desarrollar un sistema de acompañamiento que permita conocer durante el primer año los contenidos, la red de relaciones, las dinámicas y el funcionamiento… teniendo en cuenta los puntos de partida de mujeres y hombres.	Dirección
	Determinar y desarrollar la frecuencia y el modo de conocer las expectativas, necesidades y satisfacción de cada persona y de Mundukide (a través de entrevistas individuales, por ejemplo).	Dirección
	Analizar estrategias de captación de mujeres cooperantes y definir procesos de contratación.	Responsable de personas
	Incorporar las brechas de género en el inicio de los procesos de contratación de los puestos masculinizados y fomentar comunicativamente las inscripciones de mujeres.	Responsable de personas

	Analizar las posibilidades de incrementar la presencia de las mujeres en los procesos de promoción y adoptar las medidas necesarias.	Responsable de personas
	Teniendo en cuenta la reflexión y las dificultades de las sesiones de reflexión, ofrecer sesiones de empoderamiento para las mujeres para trabajar el liderazgo y el empoderamiento.	Grupo de Género (GIG)
	Recoger el dato de las formaciones realizadas y analizarlo desde la perspectiva de género. Si fuera necesario adoptar medidas correctoras que permitan el desarrollo profesional de las mujeres.	Grupo de Género (GIG)
	Trabajar para captar y mantener a las mujeres cooperantes, identificando las dificultades y oportunidades y compaginándolas con experiencias externas	Dirección
	Seguimiento de las mujeres cooperantes, tanto a nivel profesional como personal, para mantener a las mujeres cooperantes en la organización e incidir en su desarrollo profesional.	Dirección
ENTORNO DE TRABAJO SEGURO	Garantizar la adecuada gestión y seguimiento del acoso sexista y de las actitudes machistas que viven las mujeres cooperantes	Grupo de Género (GIG)
	Ofrecer una formación básica para prevenir y eliminar la violencia machista a todos las personas miembros de Mundukide, empezando por sus responsables.	Grupo de Género (GIG)
	Actualizar, completar y elaborar un documento específico (garantizar que recoge los requisitos de los nuevos marcos legales) del protocolo recogido en la normativa interna, teniendo en cuenta las necesidades y experiencias de las mujeres de los diferentes ámbitos de trabajo de Mundukide.	Grupo de Género (GIG)
	Nombrar consejeras confidenciales de referencia teniendo en cuenta las diferentes áreas de trabajo y necesidades de Mundukide.	Grupo de Género (GIG)
	Comunicar el protocolo a todas las personas trabajadoras y el ecosistema de Mundukide.	Grupo de Género (GIG)

PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ACTIVIDAD DE MUNDUKIDE	Participar en diferentes redes con entidades que están realizando buenas prácticas	Grupo de Género (GIG)
	Participar en jornadas y encuentros relacionados con la integración de la perspectiva de género en las tareas de cooperación.	Grupo de intercooperación
	Analizar el impacto de otros países en el empoderamiento de las mujeres en proyectos de Mundukirde, definiendo los indicadores necesarios para ello. Identificar a partir de estos estudios las oportunidades y dificultades de los proyectos para eliminar desigualdades entre mujeres y hombres.	Mujeres cooperantes Grupo de intercooperación
	Socializar y difundir los resultados obtenidos dentro y fuera de la organización.	Grupo de intercooperación