

## PLAN DE IGUALDAD

Febrero 2020

<b>Nombre del Documento</b>	Plan de Igualdad
<b>Apartado del Código de Conducta que desarrolla</b>	4.6. sobre “Normas que rigen la relación con el personal que integra la entidad”; en Igualdad.
<b>Miembros de CI a los que afecta</b>	Junta Directiva y Directores de Departamentos.
<b>Responsable (s) principal de vigilancia</b>	Director General
<b>Fecha de aprobación</b>	19 de febrero de 2020
<b>Fecha de entrada en vigor</b>	1 de marzo de 2020
<b>Documentos anteriores a los que afecta</b>	Plan de igualdad
<b>Documentos vigentes de CI relacionados con este documento</b>	N/A

## ÍNDICE

<b>1. COOPERACIÓN INTERNACIONAL Y LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES</b>	<b>3</b>
<b>2. PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE GÉNERO</b>	<b>4</b>
<b>3. PLAN DE IGUALDAD</b>	<b>6</b>
3.1 Ámbito de aplicación	6
3.2 Ejes de actuación	6
EJE 1. CULTURA Y COMUNICACIÓN	7
EJE 2: SELECCIÓN	9
EJE 3: FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL	10
EJE 4: RETRIBUCIÓN	12
EJE 5: CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	13
EJE 6: PREVENCIÓN	14
EJE 7: MEDIDAS DE APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	14
<b>4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<b>16</b>

## 1. COOPERACIÓN INTERNACIONAL Y LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

*Cooperación Internacional ONG* vigila para que todos los aspectos que inciden en sus empleados y voluntarios estén fundamentados en el cumplimiento de los derechos humanos y en sus valores estatutarios: solidaridad, servicio, formación y cooperación. Nuestra finalidad es promover una cultura solidaria entre los jóvenes y la igualdad de oportunidades es un principio básico en todas las actuaciones.

En este marco, el respeto y la promoción de la diversidad inherente a nuestra naturaleza y la promoción constante de la igualdad de oportunidades constituyen ejes fundamentales en la gestión de los empleados y voluntarios de Cooperación Internacional ONG. Para ello el Plan de Igualdad contempla y desarrolla una serie de medidas y acciones, acordadas en la Junta Directiva y ratificadas en la Asamblea General de Socios.

Cooperación Internacional con el fin de promover la igualdad de oportunidades y luchar contra cualquier tipo de discriminación se compromete:

- A que la promoción y selección de empleados y empleadas, y voluntarios y voluntarias, de Cooperación Internacional ONG se desarrolle sobre el principio de mérito y en atención a los requisitos de capacidad precisos en cada caso y, en particular, la igualdad de trato entre hombres y mujeres.
- Al desarrollo de una adecuada política de formación personal y profesional de sus empleados y empleadas, y voluntarios y voluntarias. La entidad fomentará un clima en el que la igualdad de oportunidades llegue a todos y cada uno y asegurará la no discriminación por razón de raza, sexo, ideología, nacionalidad, discapacidad, creencia o cualquier otra condición personal, física o social. Asimismo fomentará el rechazo de cualquier síntoma de acoso u otras conductas que generen un clima ofensivo o intimidatorio.

Cooperación Internacional consciente de la importancia de la dignidad personal de cada uno y del desarrollo integral de la persona, fomentará las políticas de conciliación familiar que faciliten el necesario equilibrio entre la vida profesional y personal de las personas.

Cooperación Internacional trabajará, para que estos principios se traduzcan en pautas

que rijan naturalmente tanto el comportamiento de las personas que forman la asociación, como los procesos que configuran las formas de trabajar en la entidad.

Con la aprobación de este plan de igualdad, Cooperación Internacional ONG desea ratificar su compromiso ante la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Este principio supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, (y las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil) y se pone en marcha a través de las acciones que se exponen a continuación.

## 2. PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE GÉNERO

Para el cumplimiento de los objetivos indicados, Cooperación Internacional ONG ha actualizado su diagnóstico de su actividad respecto a los parámetros analizados hace un año. Los principales indicadores analizados y su evolución son:

a) Análisis de plantilla:

<b>AÑO 2018</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>
Plantilla	13	13
Junta Directiva	9	9
Comité de Dirección	2	3

<b>AÑO 2019</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>
Plantilla	24	19
Junta Directiva	9	9
Comité de Dirección	2	3

b) Análisis de voluntariado

<b>AÑO 2018</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>
Jóvenes en programas de voluntariado estable	387	418

<b>AÑO 2019</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>
Jóvenes en programas de voluntariado estable	387	418

c) Retribución

<b>AÑO 2018</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>
Sueldo medio bruto mensual	1.716€	1.840,23€

<b>AÑO 2019</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>
Sueldo medio bruto mensual	1.484€	1.757€

d) Conciliación de la vida personal, familiar y profesional. Las políticas existentes para favorecer la conciliación son:

- Siguiendo una política en beneficio del trabajador, desde la dirección de Cooperación Internacional tiene la facultad de aprobar cada año, de manera general, que los trabajadores disfruten de 22 días laborales, en lugar de los 30 días naturales que establece el convenio. Por otra parte, de manera voluntaria y discrecional, se mantienen tres días laborales de libre disposición por parte del trabajador. Además de todos estos beneficios, también de manera discrecional, se ofrecen para toda la oficina 5 días fijos dentro del calendario laboral de vacaciones, habitualmente coincidiendo con puentes o días especiales (24 y 31 de diciembre, miércoles Santo, etc.).
- El apoyo a la maternidad, siempre ha sido un signo distintivo de la organización. Hasta la fecha, dicha política se ha materializado tanto en temas más intangibles como las opciones de flexibilización y adecuación de los horarios de los trabajadores, trabajo desde casa, etc., como más tangibles, como el aporte de 500 euros por el nacimiento del hijo de un trabajador. Esta aportación se entrega en el momento de la incorporación del trabajador, de manera puntual y única.

### 3. PLAN DE IGUALDAD

#### 3.1 Ámbito de aplicación

El presente plan resulta aplicable a todas las áreas territoriales de Cooperación

Internacional ONG en España, sin perjuicio de las medidas concretas que pudieran establecerse atendiendo a las características concretas de cada uno de las áreas territoriales. Así mismo, será un marco referente de aplicación con sujeción a la normativa local nacional de cada país en las actuaciones de *International Youth Cooperation* en el mundo.

### 3.2 Ejes de actuación

En coherencia con los resultados del diagnóstico, el plan de igualdad de Cooperación Internacional se estructura en 7 ejes de actuación:

1. Cultura y comunicación
2. Selección
3. Formación y desarrollo Profesional
4. Retribución
5. Conciliación y corresponsabilidad
6. Prevención del acoso laboral
7. Medidas de inclusión y apoyo a las mujeres víctimas de violencia de género

Para cada uno de los ejes de actuación se describen:

- a. Objetivos
- b. Acciones concretas para conseguir los objetivos marcados

Estos objetivos y acciones se recogen en un cronograma, en el que se especifican las áreas de responsabilidad y las fechas de compromiso respecto al período de implantación de cada una de las acciones.

#### EJE 1. CULTURA Y COMUNICACIÓN

### **Objetivo 1.1**

Promover un clima de igualdad que asegure el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres

Acciones:

1.1.1. Crear una Comisión de Igualdad.

1.1.2. Revisar los indicadores que la empresa aportará, con la periodicidad que se acuerde en la Comisión de Igualdad para evaluar las políticas de igualdad.

1.1.3. Revisar anualmente los indicadores del plan de igualdad en la Comisión de Igualdad.

1.1.4. Presentar anualmente los resultados del plan de igualdad a la Junta Directiva de Cooperación Internacional ONG.

1.1.5. El personal de nuevo ingreso recibirá formación específica sobre los principios de igualdad en Cooperación Internacional ONG, el plan de igualdad y el plan de protección de menores.

1.1.6. Se crearán los grupos de trabajo que la Comisión de Igualdad determine para trabajar los diferentes ejes del plan de igualdad.

### **Objetivo 1.2**

Difusión del plan de igualdad

Acciones:

1.2.1. La Comisión de Igualdad velará por el cumplimiento del plan de igualdad en todas las áreas territoriales de España.

1.2.2. Se creará un canal de comunicación desde el que se dará a conocer el plan de

igualdad a todos los empleados y empleadas. La Comisión de Igualdad asegurará la adecuada difusión de los mensajes mediante su publicación en los tablones de anuncios en las áreas territoriales.

### **Objetivo 1.3**

Sensibilización en materia de igualdad

Acciones:

1.3.1. Las personas encargadas de los procesos de gestión de personas (selección, retribución, promoción y desarrollo profesional), así como los coordinadores de voluntariado recibirán, conforme a la naturaleza de su actividad, formación específica en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

1.3.2. Durante la vigencia del plan de igualdad se garantizará que todo el personal tenga una formación mínima en materia de igualdad de oportunidades.

### **Objetivo 1.4**

Dar seguimiento periódico a la opinión de los empleados y empleadas y de los voluntarios y voluntarias en materia de igualdad

Acciones:

1.4.1. Incluir preguntas relacionadas con la igualdad de oportunidades y la conciliación en las posibles encuestas de clima laboral y de voluntariado que pudieran realizarse en el futuro, dirigidas a las personas que componen la plantilla.

1.4.2. Establecer un plan de mejora a partir de los resultados que las mismas presenten.

### **Objetivo 1.5**

Reforzar la cultura de igualdad de Cooperación Internacional ONG, tanto interna como externamente

Acciones:

1.5.1. Realizar un plan de comunicación específico dirigido a la plantilla y comunicación en el tema de la igualdad y comunicar anualmente los avances del plan a través de los canales formales de comunicación disponibles.

1.5.2. Formar a los empleados para uso del lenguaje y la imagen, en la que se velará por todos los aspectos relacionados con la diversidad de género, edad, raza, cultura, etc.

1.5.3. Realizar acciones de comunicación específicas que den visibilidad a mujeres con puestos de responsabilidad en Cooperación Internacional ONG mediante entrevistas para la intranet y redes sociales.

1.5.4. Informar a los colaboradores y socios de Cooperación Internacional ONG de los compromisos adquiridos en materia de igualdad.

## EJE 2: SELECCIÓN

### Objetivo 2.1

Garantizar la selección no discriminatoria y la igualdad en áreas, colectivos y puestos con base en la política y proceso de selección de la entidad

Acciones:

2.1.1. Verificar y mantener el compromiso de Cooperación Internacional ONG con la igualdad y la no discriminación en los documentos que integran el proceso de selección.

2.1.2. A igualdad de condiciones, se primará a la persona del género infrarrepresentado en el colectivo que se trate. Se entenderá infrarrepresentado un

género si su presencia es inferior al 40% en el colectivo al que nos refiramos.

2.1.3. Los anuncios y criterios de selección no contendrán requisitos, que sin ser relevantes para el ejercicio del trabajo, impidan presentarse ni seleccionar a personas de un género determinado.

2.1.5. Analizar los indicadores de selección por departamentos para detectar posibles casos de discriminación.

### **EJE 3: FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL**

#### **Objetivo 3.1**

Favorecer la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el desarrollo profesional y la promoción

#### Acciones:

3.1.1. Mantener los programas de identificación de talento interno que permitan disponer de una base de mujeres y hombres cualificados con potencial para promocionar a posiciones de responsabilidad, asegurando que el porcentaje de mujeres sea al menos igual al porcentaje de mujeres en la plantilla de Cooperación Internacional ONG.

3.1.2. Diseñar programas de desarrollo de habilidades directivas enfocados a las personas identificadas con potencial, con el objeto de que les permitan adquirir las habilidades y competencias necesarias para acceder a puestos de superior categoría.

3.1.3. Asegurar la formación a todos los colectivos para su desarrollo profesional.

3.1.4. La formación se impartirá en horario laboral.

3.1.5. Incorporar anualmente al plan de formación acciones específicas en materia de igualdad.

3.1.6. Establecer un sistema que permita extraer la siguiente información segregada por género: (número y porcentaje de mujeres y hombres que realizan formación, tipo

de formación, si se prevé para la promoción o no, fuera o dentro del horario laboral).

### **Objetivo 3.2**

Garantizar que la conciliación de la vida personal y laboral no suponga un freno para los profesionales que deseen promocionar a puestos de trabajo de mayor responsabilidad

Acciones:

3.2.1 Favorecer el acceso a la formación al personal con excedencia, reducción de jornada o cualquier otra situación relacionada con la conciliación de la vida personal.

3.2.2 Las acciones formativas deberán convocar como mínimo a un porcentaje de mujeres proporcional a su presencia en el área o colectivo que se pretenda formar incrementado en un 20 %.

### **Objetivo 3.3**

Favorecer la promoción de los profesionales a todas las categorías, funciones y puestos de trabajo en las que se hallan infrarrepresentadas

Acciones:

3.3.1. Formar a las trabajadoras para acceder a puestos de trabajo de escasa presencia femenina.

3.3.2. A igualdad de condiciones, promocionará la persona del género infrarrepresentado en el área, puesto o colectivo que se refiera.

## EJE 4: RETRIBUCIÓN

### Objetivo 4.1

Garantizar la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor y, en concreto, la no existencia de diferencias salariales por razón de género.

Acciones:

4.1.1 La Comisión de Igualdad hará un análisis de la política retributiva de Cooperación Internacional ONG desde la perspectiva de género, con el fin de detectar posibles elementos discriminatorios, y en caso de que se detecten corregirlos.

4.1.2 Realizar anualmente un análisis estadístico sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres, convenio y personal de gestión, fijas y variables, y proponer la corrección de las desviaciones que se pudieran detectar.

4.1.3 Corregir las diferencias salariales por género que se pudieran detectar por otras vías.

4.1.4 Garantizar la igualdad de trato en la aplicación del sistema retributivo a las personas que estén utilizando cualquier medida de conciliación personal, familiar y profesional.

## EJE 5: CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

### Objetivo 5.1

Promover una cultura que facilite la conciliación de la vida personal y laboral y la corresponsabilidad, asegurando que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional, dado su especial impacto en el colectivo femenino

**Acciones:**

5.1.1. Realizar una campaña de sensibilización e información, dirigida a los trabajadores y trabajadoras en la que se expliquen todos los derechos relacionados con la conciliación, haciendo especial hincapié en que los mismos pueden ser disfrutados tanto por hombres como por mujeres.

5.1.2. Establecer un sistema que permita recopilar información sobre cuántos empleados y empleadas se acogen a las diferentes medidas de conciliación existentes.

5.1.3. Sensibilizar e informar a la plantilla sobre la importancia de la corresponsabilidad en los compromisos familiares. Se propiciará concretamente la igualdad de obligaciones para el cuidado de las personas dependientes y la sensibilización en materia de responsabilidades familiares y reparto equilibrado de tareas.

5.1.4. En caso de concurrencia de normas que regulen el ejercicio de los derechos de conciliación, se aplicará la que a elección del trabajador o trabajadora facilite su conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

5.1.5. La empresa comunicará por escrito y de manera motivada, en un plazo no superior a cinco días, la resolución de las solicitudes de permisos en materia de conciliación.

## **EJE 6: PREVENCIÓN**

### **Objetivo 6.1**

Asegurar el cumplimiento de los protocolos de prevención.

**Acciones:**

6.1.1 Realizar un plan de comunicación específico dirigido a todos los empleados y empleadas y voluntarios y voluntarias en relación con los protocolos de prevención.

6.1.2. Garantizar la accesibilidad de los protocolos para todos los empleados y empleadas.

6.1.5. Impartir formación especializada a las personas a quienes se asignen cometidos específicos y responsabilidades en materia de acoso para el desempeño adecuado de sus funciones, así como a los miembros de la Comisión de Igualdad.

#### **EJE 7: MEDIDAS DE APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

Cooperación Internacional ONG garantiza que las personas víctimas de violencia de género tendrán los derechos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, a raíz de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género del 28 de diciembre del 2004:

- a. Derecho a la reducción de la jornada laboral, que conlleva una reducción del salario en la misma proporción. Se puede suscribir un convenio especial con la Seguridad Social para mantener las mismas bases de cotización y que no se vean afectadas las futuras prestaciones de jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia, derivadas de enfermedad común o accidente no laboral.
- b. Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo.
- c. Derecho preferente al cambio de área territorial, con reserva del puesto de trabajo que tenía inicialmente, durante los primeros 6 meses.
- d. Derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo durante 6 meses, que el/la juez podrá prorrogar por periodos de tres meses y hasta un máximo de dieciocho. Con derecho a las prestaciones por desempleo, si cumple los requisitos generales.
- e. Derecho a la extinción del contrato de trabajo con derecho a las prestaciones por desempleo, si cumple los requisitos generales.
- f. El despido es nulo si se produce con ocasión del ejercicio por parte de la trabajadora víctima de violencia de género de los derechos anteriormente citados.

- g. No tienen la consideración de faltas de asistencia al trabajo las motivadas por la situación física o psicológica de la trabajadora a consecuencia de la violencia de género. Deberá acreditarse por los servicios sociales de atención o los servicios de salud.

Además de lo establecido legalmente, Cooperación Internacional ONG pondrá en marcha las siguientes medidas:

- a. Facilitar a las personas de la plantilla que sean víctimas de violencia de género la continuidad laboral.
- b. Posibilidad de acogerse a una excedencia especial de 3 meses a 3 años con reserva del puesto de trabajo durante 18 meses.
- c. Preferencia para ocupar las vacantes que se generen fuera del lugar de residencia habitual sin necesidad de seguir el procedimiento de cobertura convencionalmente previsto.
- d. Las salidas durante la jornada de trabajo a juzgados, comisarías y servicios asistenciales de las personas de Cooperación Internacional ONG que sean víctimas de violencia de género, serán consideradas por la empresa como permisos retribuidos.

Cooperación Internacional ONG facilitará la formación a los miembros de la Comisión de Igualdad para que puedan asesorar a posibles víctimas sobre dónde acudir para recibir ayuda médica o psicológica especializada, de acuerdo con los recursos sociales disponibles en cada localidad. Además, dispondrán de la información relativa a los posibles puntos de atención o denuncia.

## 4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Este plan tendrá una vigencia desde el día de su firma y hasta el 31 de diciembre de 2019. En caso de que finalizada su vigencia no se acuerde un nuevo plan, se prorrogará el contenido del mismo hasta la aprobación de un nuevo plan por el órgano de gobierno.

A lo largo de este periodo se llevará a cabo el seguimiento de la puesta en marcha de las acciones planificadas que se analizarán en el seno de la Comisión de Igualdad.



**IYC** [ INTERNATIONAL  
YOUTH COOPERATION ]

Núñez Morgado, 3-3o  
28036 Madrid Fax: 91 431 69 62

Tel.: 91 435 68 07 E-mail: [info@ciong.org](mailto:info@ciong.org)  
Web: [www.juventudsolidaria.org](http://www.juventudsolidaria.org)

