

PLAN DE IGUALDAD

marzo 2022

Nombre del Documento	Plan de Igualdad
Apartado del Código de Conducta que desarrolla	4.6. sobre “Normas que rigen la relación con el personal que integra la entidad”; en Igualdad.
Miembros de CI a los que afecta	Junta Directiva y Directores de Departamentos.
Responsable (s) principal de vigilancia	Comisión de Igualdad
Fecha de aprobación	9 de marzo de 2022
Fecha de entrada en vigor	9 de abril de 2022
Documentos anteriores a los que afecta	Anula y sustituye al Plan de igualdad aprobado por la JD el 20 de febrero de 2020
Documentos vigentes de CI relacionados con este documento	“Política de Recursos Humanos”

ÍNDICE DE CONTENIDOS:

I. IDENTIFICACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	4
II. COOPERACIÓN INTERNACIONAL Y LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	5
III. INFORME DE DIAGNÓSTICO	6
1. Metodología	6
2. Ámbito de aplicación y vigencia	6
3. Organigrama	7
4. Análisis cuantitativo de la plantilla	7
5. Análisis de Igualdad por materias	10
5.1 Proceso de selección y contratación	10
5.2 Formación y Promoción profesional.	11
5.3 Condiciones de trabajo y el ejercicio de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	11
5.4 Política retributiva	12
5.5 Representación femenina.	15
6. Conclusiones	15
EJE 1. Cultura y comunicación	16
EJE 2: Selección	18
EJE 3: Formación y desarrollo profesional	18
EJE 4: Retribución	19
EJE 5: Conciliación y corresponsabilidad	20
EJE 6: Prevención	20
EJE 7: Medidas de apoyo a las trabajadoras víctimas de la violencia de género	21
IV. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DEL ACOSO EN EL TRABAJO	22
1. Principios	22
2. Objetivos	22
3. Definición de las conductas prohibidas	23
4. Medidas de prevención del acoso	23
5. Procedimiento de actuación en caso de denuncia de acoso	24
Principios rectores del procedimiento:	24
Procedimiento.	24
6. Medidas complementarias	26
7. Otras consideraciones	26

8. Publicidad y entrada en vigor	26
V. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	26
1. Seguimiento y evaluación de proceso	27
2. Seguimiento y evaluación de impacto	28
3. Seguimiento y evaluación de resultados. Indicadores	28
4. Procedimiento de revisión y modificación del Plan	29
VI. CALENDARIO	29
VII. RESPONSABLE DE IGUALDAD.	30

I. IDENTIFICACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	COOPERACIÓN INTERNACIONAL
NIF	G-80829641
Domicilio social	C/ NÚÑEZ MORGADO, 3 - 3º. 28036 MADRID
Forma jurídica	ASOCIACIÓN SIN ÁNIMO DE LUCRO
Año de constitución	1993
Responsable de la Entidad	
Nombre	JUAN IGNACIO CARBONEL PINTANEL
Cargo	PRESIDENTE
Telf.	914356807
e-mail	FINANZAS@CIONG.ORG
Responsable de Igualdad	
Nombre	Rafael Herraiz Solla
Cargo	Director General – Secretario General de la Junta Directiva
Telf.	91 435 68 07
e-mail	rherraiz@ciong.org
ACTIVIDAD	
Sector Actividad	ONG - TERCER SECTOR
CNAE	9499
Descripción de la actividad	OTRAS ACTIVIDADES ASOCIATIVAS
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	NACIONAL: Comunidades de Galicia, Asturias, Cantabria, Castilla y León, Aragón, Valencia, Madrid, Andalucía, Castilla la Mancha, Canarias.

DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	19	Hombres	24	Total	43
Centros de trabajo	La Coruña, Valladolid, Zaragoza, Valencia, Madrid, Toledo, Sevilla, Tenerife					
Facturación anual (€)	2.189.000€					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	NO					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	NO					
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres		Hombres		Total	

II. COOPERACIÓN INTERNACIONAL Y LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Cooperación Internacional 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.

Promover la igualdad de oportunidades y luchar contra cualquier tipo de discriminación es un principio básico que procuramos tenga reflejo en todas nuestras actuaciones.

Con este fin la Asociación asume los siguientes compromisos:

- A que la promoción y selección de empleados y empleadas, y voluntarios y voluntarias, 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. Así mismo, 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 concreten 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 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).

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.

III. INFORME DE DIAGNÓSTICO

1. Metodología

El presente Plan de Igualdad ha sido revisado y adaptado mediante un plan de trabajo conjunto del Departamento de Administración y la Responsable de Igualdad en la Asociación, que es vocal en la Sección de Mujer de la Asociación, previa consulta con los representantes de las personas trabajadoras de la Asociación.

Sobre la base del anterior Plan de Igualdad, aprobado por la Junta Directiva en febrero de 2020, el nuevo plan incorpora los contenidos que se exigen en los Reales Decretos 901 y 902 de 13 de octubre de 2020.

El periodo de referencia de los datos analizados comprende de enero a diciembre de 2021. En la segunda quincena del mes enero de 2022 se han recopilado los datos a través de fichas de datos y encuestas destinadas a las personas trabajadoras y a los componentes del Comité de Dirección. En esta primera fase ha colaborado la empresa de Asesoría laboral contratada por CI.

En la segunda quincena de enero se han elaborado las tablas comparativas segregadas por sexo, que permiten hacer un análisis cuantitativo y cualitativo de la situación actual. En la primera quincena del mes de febrero se ha elaborado el informe diagnóstico.

2. Ámbito de aplicación; vigencia y partes que lo conciertan

El presente plan resulta aplicable a todas las delegaciones territoriales de Cooperación Internacional en España, sin perjuicio de las medidas concretas que pudieran

establecerse atendiendo a las características concretas de cada una 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* a nivel internacional.

El plan de igualdad se aprueba por un periodo de cuatro años, sin perjuicio de eventuales modificaciones que sean necesarias, según la normativa vigente en cada momento. 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.

Las partes que han intervenido en su elaboración y adaptación a la nueva normativa son dos representantes de las personas trabajadoras y dos representantes de la empresa, quienes, en adelante conformarán la Comisión de Igualdad.

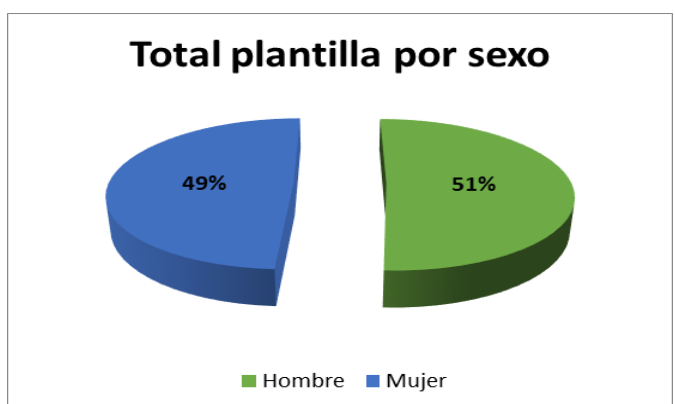
3. Organigrama

1. Asamblea General: socios
2. Junta Directiva
3. Comité de Dirección:
 - Directora departamento de proyectos: técnicos de gestión; técnicos de proyecto; monitores.
 - Directora departamento de relación con empresas: técnicos de gestión
 - Directora departamento de Administración y Finanzas: técnicos de gestión.
 - Departamento de comunicación: técnicos de gestión
 - Director/a de Delegación territorial: técnicos de gestión
 - Junta Directiva de la Sección Juvenil.
 - Junta Directiva de la Sección de Mujer

4. Análisis cuantitativo de la plantilla

A continuación, se exponen los resultados extraídos a través de la herramienta de análisis cuantitativo:

Plantilla_Sexo	
Hombre	32
Mujer	31
Total general	63



Personas por puesto y Antigüedad, según sexo			
	Hombre	Mujer	Total general
MONITOR	2	7	9
1 a 3 años	2	4	6
0 a 1 años		2	2
3 a 5 años		1	1
TÉCNICO GESTIÓN 2	7	3	10
5 a 10 años	1		1
1 a 3 años	5	1	6
0 a 1 años	1	2	3
TÉCNICO GESTIÓN 3	7	10	17
de 10 a 15 años		1	1
1 a 3 años	2	5	7
0 a 1 años	5	4	9
SERVICIOS		3	3
5 a 10 años		1	1
1 a 3 años		1	1
3 a 5 años		1	1
TECNICO PROYECTO	6	1	7
1 a 3 años	3	1	4
0 a 1 años	3		3
TÉCNICO GESTIÓN 1	3	4	7
5 a 10 años	1	1	2
1 a 3 años		1	1
3 a 5 años	2	2	4
DIRECTOR ÁREA	7		7
5 a 10 años	5		5
1 a 3 años	2		2
DIRECTOR DPTO		3	3
más de 15		2	2
de 10 a 15 años		1	1
Total general	32	31	63

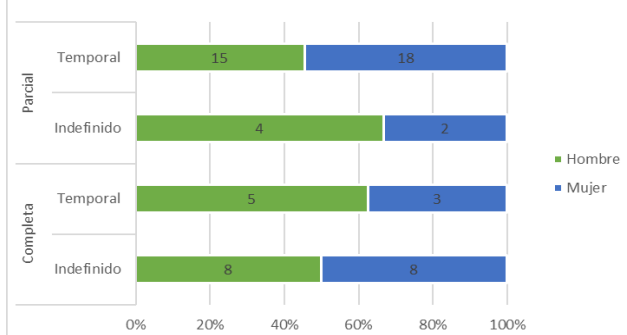
Personas por puesto y nivel de estudios			
	Hombre	Mujer	Total general
MONITOR	2	7	9
licenciatura	2	2	4
bachillerato		5	5
TÉCNICO GESTIÓN 2	7	3	10
licenciatura	6	2	8
diplomatura	1	1	2
TÉCNICO GESTIÓN 3	7	10	17
licenciatura	4	6	10
diplomatura	1	1	2
bachillerato	2	3	5
SERVICIOS		3	3
ESO		3	3
TECNICO PROYECTO	6	1	7
licenciatura	2		2
bachillerato	4	1	5
TÉCNICO GESTIÓN 1	3	4	7
licenciatura	3	4	7
DIRECTOR ÁREA	7		7
licenciatura	7		7
DIRECTOR DPTO		3	3
licenciatura		3	3
Total general	32	31	63

Personas por horario y turnos		
	Hombre	Mujer
partido	13	2
NO turnos	13	2
continuado	19	29
NO turnos	19	29

Personas por contrato y jornada, según sexo

	Hombre	Mujer
Completa	13	11
Indefinido	8	8
Temporal	5	3
Parcial	19	20
Indefinido	4	2
Temporal	15	18

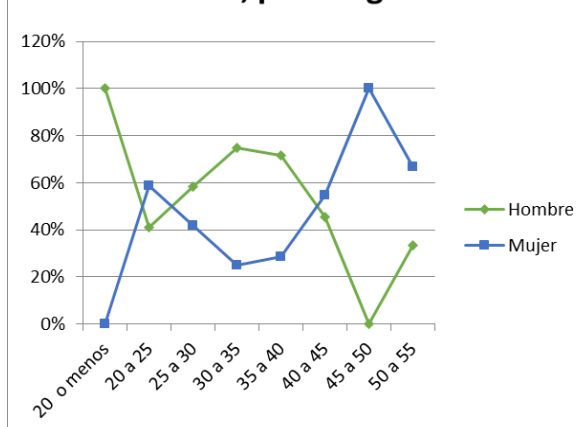
Personas por contrato y jornada, según sexo



Personas por edad, según sexo

	Hombre	Mujer
20 o menos	100%	0%
20 a 25	41%	59%
25 a 30	58%	42%
30 a 35	75%	25%
35 a 40	71%	29%
40 a 45	45%	55%
45 a 50	0%	100%
50 a 55	33%	67%

% Personas, por rango de edad



Personas por reducción jornada y nº Hijos/as	Mujer	Total general
TÉCNICO GESTIÓN 3	1	1
1	1	1
TÉCNICO GESTIÓN 1	2	2
2	1	1
3	1	1
Total general	3	3

5. Análisis de Igualdad por materias

5.1 Proceso de selección y contratación

En el momento de la contratación sólo se tienen en cuenta las aptitudes y experiencias de un candidato/a, así como su adhesión a los principios y valores de Cooperación Internacional. En ningún caso forman parte de los criterios de selección, el origen, nacionalidad, religión, raza, sexo o edad.

Se fomenta la promoción en el seno de la Asociación; pero también buscan candidatos de valor fuera de ésta y comparan las calificaciones internas con las candidaturas externas.

La selección y contratación del personal corresponde al Director General, con el asesoramiento del Comité de Dirección y las personas responsables de cada departamento o área territorial.

No se cuenta con la intervención de una representación de los trabajadores.

5.2 Formación y Promoción profesional.

La organización de programas de formación está destinada a mejorar las aptitudes y cualificación de los empleados; no se considera una recompensa o gratificación.

El Comité de Dirección se encarga de recibir y aprobar las propuestas de formación de los empleados y de organizar al menos una jornada anual de formación para todos los empleados, incluidos los equipos de las Delegaciones territoriales. Estas jornadas tienen el objeto de desarrollar y compartir las buenas prácticas en el funcionamiento de las diferentes áreas que integran CI, así como de reforzar la cohesión entre los diferentes departamentos y entre las Áreas Territoriales.

Las promociones se otorgan únicamente en función de la aptitud, la experiencia, los resultados y el potencial del empleado, independientemente de su origen, de su raza, de su nacionalidad, de su sexo, de su religión o de su edad.

5.3 Condiciones de trabajo y el ejercicio de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

La Asociación privilegia condiciones de trabajo flexibles que permiten conciliar con la vida personal y familiar y estimula a sus empleados a tener intereses y motivaciones fuera de su vida profesional.

El apoyo a la familia es un signo distintivo de la política de personal de Cooperación Internacional. Este aspecto de la política de personal se materializa tanto en aspectos más intangibles como las opciones de flexibilización y adecuación de los horarios de los trabajadores a sus necesidades familiares (trabajo desde casa, licencias; excedencias, entre otros), como en compensaciones económicas, cuando las circunstancias lo permitan.

Este apoyo se materializa en que se pueden acoger a las medidas de flexibilidad todas aquellas personas que lo requieran por una situación familiar específica.

Se abona el cheque-familiar, que consiste en un único aporte de 500 euros por el nacimiento de cada hijo, que se entrega en el momento de la reincorporación del trabajador, tras la baja de maternidad o paternidad.

Si existen motivos justificados (cuidado de familiares o circunstancias extraordinarias) los trabajadores a jornada completa con evaluación de desempeño alta, a propuesta del Director del Departamento y con la aprobación del Director General, pueden realizar cinco horas semanales de teletrabajo.

En mejora del convenio de aplicación, la Asociación concede vacaciones en cómputo de 22 días laborables, más 5 días libres cada año y 3 días de libre disposición.

La flexibilidad en el inicio y el fin de la jornada laboral es de 1 hora y media. Además, aquellos empleados y empleadas con cargas familiares, pueden solicitar medidas extraordinarias que deberán ser aprobadas por la persona responsable del departamento que corresponda.

5.4 Política retributiva

Para realizar la auditoría retributiva se ha contado con la colaboración del servicio de gestión laboral contratado por la Asociación, que ha facilitado todos los datos estadísticos necesarios para disponer de un registro salarial y elaborar un diagnóstico de la situación retributiva de la plantilla.

Las estructuras salariales Ofrecen una flexibilidad suficiente para evaluar la experiencia profesional, la capacidad y el potencial individual.

Incumbe a cada responsable proponer, dentro del marco de la política de la Organización, la remuneración de sus colaboradores, teniendo en cuenta los índices del mercado laboral, la capacidad individual, las aptitudes y las posibilidades de evolución.

Estas estructuras, de forma habitual se divide en tres conceptos:

Salario Base: en la Asociación todos los empleados los tienen fijado por encima de las tablas salariales del convenio de aplicación.

Complemento de antigüedad: El convenio establece un plus de antigüedad cada cuatro años, correspondiente al 4% del salario base. Dicha subida se realiza desde el 1 de enero del año que se cumpla el cuatrienio. Esta subida queda absorbida por el concepto "A cuenta de convenio".

Complemento "A cuenta convenio": es un complemento salarial no consolidable, optativo para la empresa.

Absorbe las subidas salariales que se producen como consecuencia de la aplicación y actualización anual de las tablas del Convenio Colectivo, en todos los conceptos que éste contempla.

La propia naturaleza de las actividades y trabajos que integran la vida de la asociación, no permite establecer puestos de trabajo uniformes y claramente delimitados. Para hacer una comparativa rigurosa, la plantilla se debería clasificar casi en tantos puestos como personas hay.

Aún con todo, se ha decidido establecer una clasificación que permita aglutinar elementos comunes a ciertos puestos. Las diferencias salariales que afloran deben, a su vez, ser corregidas mediante factores determinantes en la plantilla de la asociación, como son la antigüedad, el desempeño y la situación personal.

Sobre la base de estos condicionantes, la Asociación no presenta diferencias salariales significativas y, sin embargo, son perfectamente justificables, en función de los factores mencionados.

REGISTRO RETRIBUTIVO - Medianas

Razón COOPERACIÓN G8082964
Social: INTERNACIONAL **NIF:** 1
fecha inicio 01-01-21
fecha fin 31-12-21

	<i>nº trabaj.</i>	<i>1.a.Fijo personal - base</i>	<i>1.b.Fijo personal - Comp</i>	<i>2.Fijo de puesto</i>	<i>3.Variable de puesto</i>	<i>4.Bonus</i>	<i>TOT. Comp I</i>	<i>TOTAL Salario</i>	<i>5.Extrasalaria I</i>	<i>TOTAL Retrib</i>	<i>diferenc ia de salario</i>
Hombre	32	17.966,0 0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	18.862,0 0	0,00	18.862,00	16%
Mujer	31	5.656,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	15.780,0 0	0,00	15.780,00	



REGISTRO RETRIBUTIVO - Promedios

Razón Social: COOPERACION INTERNACIONAL G8082964
NIF: 1
fecha inicio 01-01-21
fecha fin 31-12-21

Etiquetas de fila	nº trabaj.	Promedio de 1.a.Fijo personal - base	Promedio de 1.b.Fijo personal - Comp	Promedio de 2.Fijo de puesto	Promedio de 3.Variable de puesto	Promedio de 4.Bonus	Promedio de TOT. Compl	Promedio de TOTAL Salario	Promedio de 5.Extrasalarial	Promedio de TOTAL Retrib	diferencia de salario
Hombre	32	17.380,39	343,21	0,00	0,00	0,00	343,21	17.723,60	0,00	17.723,60	-1%
Mujer	31	16.371,66	1.599,52	0,00	0,00	0,00	1.599,52	17.971,18	0,00	17.971,18	

5.5 Representación femenina.

			ANÁLISIS DE SEGREGACIÓN POR PUESTO
% por Puesto, según sexo	Hombre	Mujer	
MONITOR	22%	78%	FEMINIZADO
TÉCNICO GESTIÓN 2	70%	30%	MASCULINIZADO
TÉCNICO GESTIÓN 3	41%	59%	
SERVICIOS	0%	100%	FEMINIZADO
TECNICO PROYECTO	86%	14%	MASCULINIZADO
TÉCNICO GESTIÓN 1	43%	57%	
DIRECTOR ÁREA	100%	0%	MASCULINIZADO
DIRECTOR DPTO	0%	100%	FEMINIZADO
Total general	51%	49%	

En la asociación existe mayor representación de mujeres en cuanto a la participación en el máximo órgano de administración, que es la Junta Directiva. En una proporción del 56% mujeres y del 44% hombres.

Por otra parte, el órgano asesor del Director General, el Comité de Dirección, cuenta con una mayor representación femenina. En una proporción del 60% mujeres y del 40% hombres.

En cuanto a la dirección de las delegaciones, sólo hay presencia masculina.

Por tanto, los puestos de representación, dirección y coordinación cuentan con una representación femenina del 26% y del 64% en representación masculina.

Los perfiles de técnicos de gestión tienen una representación casi igualada, mientras que los perfiles de servicios generales (limpieza) están 100% feminizados.

La Asociación presenta mayor presencia de hombres o mujeres en determinados puestos, porque la concurrencia de candidatos/as a los procesos de selección, según el puesto de que se trate, es también desigual. En consecuencia, corregir la feminización o masculinización de determinados puestos de trabajo depende en menor medida de la política de selección de la Asociación y en mayor medida de los perfiles de los puestos.

6. Conclusiones

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

1. Selección

2. Formación y desarrollo Profesional
3. Retribución
4. Conciliación y corresponsabilidad
5. Prevención del acoso laboral
6. 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

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:

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

1.1.3. Revisar anualmente los indicadores del plan de igualdad en el responsable de Igualdad.

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

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

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

Objetivo 1.2

Difusión del plan de igualdad

Acciones:

1.2.1. El responsable 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. El responsable de Igualdad asegurará la adecuada difusión de los mensajes mediante su publicación en los tabloneros 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, 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 o cultura.

1.5.3. Informar a los colaboradores y socios de Cooperación Internacional 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 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.

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

2.1.5. Contar con la participación de los representantes de los trabajadores en los procesos de selección de personal.

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.

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 las 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 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.

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

4.13 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. 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.

5.1.3. 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.

5.1.4. 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.

EJE 7: Medidas de apoyo a las trabajadoras víctimas de la violencia de género

Cooperación Internacional 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 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 que sean víctimas de violencia de género, serán consideradas por la empresa como permisos retribuidos.

Cooperación Internacional facilitará la formación a las personas responsables de cada departamento y delegación de la Asociación, 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.

IV. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DEL ACOSO EN EL TRABAJO

1. Principios

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de los trabajadores/as al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, encomienda a la asociación *“el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo”*, garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todos los trabajadores/as.

Se establece que la profesionalidad y la integridad constituyen criterios rectores de la conducta del personal de la organización y se consagran los principios de no discriminación, de respeto a la vida personal y familiar y el derecho a la intimidad.

De acuerdo con estos principios, COOPERACIÓN INTERNACIONAL se compromete a crear, mantener y proteger un entorno laboral donde se respete la dignidad de la

persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia.

2. Objetivos

El presente Protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso, en todas sus modalidades, asumiendo la asociación su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona.

A tal efecto, en este Protocolo se consideran dos aspectos fundamentales: la Prevención del acoso y la reacción de la asociación frente a denuncias por acoso.

En consecuencia, se consideran dos tipos de actuaciones:

- a) Establecimiento de medidas mediante las cuales procure prevenir y evitar situaciones de acoso o susceptibles de constituir acoso.
- b) Establecimiento de un procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso, por parte de algún empleado/a.

3. Definición de las conductas prohibidas

Acoso sexual: cualquier comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de la persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso moral: toda conducta práctica o comportamiento realizado de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador/a, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

4. Medidas de prevención del acoso

Con el objeto de prevenir el acoso o situaciones potencialmente constitutivas de acoso, la asociación establecerá las siguientes medidas:

1. La asociación promoverá un entorno de respeto y corrección en el ambiente de trabajo, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.

2. La asociación facilitará información y formación a los trabajadores/as sobre los principios y valores que deben respetarse en la asociación y sobre las conductas que no se admiten.
3. La asociación prohíbe las insinuaciones o manifestaciones que sean contrarias a los principios reseñados, tanto en el lenguaje, como en las comunicaciones y en las actitudes.
4. Cuando se detecten conductas no admitidas en un determinado colectivo o equipo de trabajo, la Dirección de la asociación se dirigirá inmediatamente al responsable del mismo, a fin de informarle sobre la situación detectada, las obligaciones que deben respetarse y las consecuencias que se derivan de su incumplimiento, llevándose a cabo las reuniones que, en su caso, procedan, para analizar lo ocurrido y normalizar las conductas.

La asociación mantendrá una actividad constante en la adopción de nuevas medidas o de mejora de las existentes, que permitan alcanzar una óptima convivencia en el trabajo, salvaguardando los derechos de los trabajadores/as.

5. Procedimiento de actuación en caso de denuncia de acoso

La Dirección garantiza la activación del procedimiento interno de actuaciones cuando se denuncie la existencia de acoso o de hechos susceptibles de ser considerados acoso.

Principios rectores del procedimiento:

Este procedimiento se rige por los siguientes principios:

- Protección de la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas implicadas.
- Protección del trabajador/a presuntamente acosado/a en cuanto a su seguridad y salud.
- Audiencia imparcial y tratamiento justo para todas las personas afectadas.
- Garantía de preservación de la identidad y circunstancias de la persona que denuncia.
- No se divulgará ninguna información a partes o personas no implicadas en el caso, salvo que sea necesario para la investigación.
- Tramitación urgente, sin demoras indebidas.
- Investigación profesional y exhaustiva de los hechos denunciados.
- Adopción de las medidas de todo orden, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona/s cuyas conductas de acoso resulten acreditadas. Igualmente se considera reprobable y merecedora de reproche toda imputación, acusación o denuncia falsa en relación a estos comportamientos, para lo que se adoptarán las medidas que sean necesarias.

Procedimiento.

Las denuncias por acoso se formularán directamente por la persona afectada o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación ante el responsable de vigilancia, quién actuará como instructor. Sólo en caso de que esta persona se vea afectada por la denuncia, ésta deberá dirigirse al Responsable de Compliance.

No se admitirán denuncias anónimas.

El instructor impulsará el procedimiento, de oficio o a instancia de parte, prestará apoyo y ayuda a los trabajadores/as presuntamente acosado/as, y realizará las gestiones y trámites oportunos para el esclarecimiento de los hechos, recabando cuanta información considere oportuna y realizando las entrevistas y demás actuaciones que considere necesarias.

El procedimiento que se llevará a cabo a continuación puede ser:

Procedimiento preliminar

Su objetivo es resolver el problema de una forma ágil ya que, en ocasiones, el hecho de manifestar a la persona denunciada las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, es suficiente para que se solucione el problema.

El instructor se encargará de entrevistarse con la persona afectada y podrá tener reuniones con la persona denunciada, y en los casos de extrema gravedad con ambas partes. A la vista del resultado de las reuniones mantenidas, el Instructor elevará su dictamen para que se adopte la oportuna decisión, que será trasladada a las partes afectadas.

Procedimiento formal

Cuando el procedimiento preliminar no dé resultado o sea inapropiado para resolver el problema, se recurrirá al procedimiento formal. Si las circunstancias así lo aconsejan podrá acordarse que la investigación de los hechos sea realizada por profesionales externos de reconocida solvencia en la materia.

Durante la tramitación del expediente, y como medida cautelar, el Instructor podrá proponer, por la gravedad de la conducta denunciada y por la apariencia de veracidad de los indicios aportados, la medida de separación de las personas implicadas, sin menoscabo de las condiciones laborales.

La instrucción concluirá con un informe propuesta, que será elevado a la dirección de la asociación en un plazo máximo de 20 días.

Resultado de las instrucción y acciones

Si queda constatada la existencia de acoso, se trasladará a la Dirección de la asociación, para que adopte las medidas disciplinarias que correspondan.

Si no se constatan situaciones de acoso, o no es posible la verificación de los

hechos, se archivará el expediente.

Si, con motivo de la investigación realizada, no se constata la existencia de acoso, pero se pone de manifiesto que subyace un conflicto personal relevante generado por el trabajo, el instructor propondrá la adopción de las medidas oportunas para solucionar el citado conflicto.

Las denuncias falsas serán igualmente constitutivas de actuación disciplinaria.

6. Medidas complementarias

Si queda constatada la existencia de acoso, el instructor podrá proponer la adopción de las siguientes medidas:

- Ø Apoyo psicológico y social al acosado/a y a su familia.
- Ø Modificación de aquellas condiciones laborales que, previo consentimiento del trabajador/a acosado/a, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Ø Adopción de medidas de vigilancia en protección del trabajador/a acosado/a.

7. Otras consideraciones

Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra las personas que efectúen una denuncia, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones que se lleven a cabo, y contra aquellas personas que se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismos o frente a terceros.

No obstante, si de la investigación realizada se pusiera en evidencia que el presunto/a acosado/a ha actuado con acreditada falta de buena fe o con ánimo de dañar, la asociación podrá adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual en el Estatuto de los Trabajadores.

8. Publicidad y entrada en vigor

El contenido del presente Protocolo es de obligatorio cumplimiento para todo el personal de la asociación COOPERACIÓN INTERNACIONAL y su contenido entrará a la vez que el Plan de Igualdad, del que forma parte.

Se mantendrá en vigencia hasta tanto no sea modificado o reemplazado por otro. El Protocolo vigente en cada momento estará a disposición de todo el personal en el espacio DRIVE de trabajo compartido.

V. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La evaluación y el seguimiento de la aplicación del Plan de Igualdad corresponderá a la comisión que concertó el Plan. A su vez, la comisión nombrará a una persona Responsable de Igualdad que tomará la iniciativa de las acciones de revisión y evaluación del Plan.

En tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación, el plan podrá ser revisado y modificado en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implica también la actualización del diagnóstico.

En todo caso, el plan de Igualdad se revisará cuando concurran las siguientes circunstancias:

- a) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- b) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del status jurídico de la Asociación.
- c) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- d) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Con periodicidad semestral, la Responsable de Igualdad elaborará unas encuestas a las partes implicadas en el plan de igualdad. Las respuestas serán revisadas por la comisión de Igualdad y emitirán un informe que deberá reportarse a la Junta Directiva. La evaluación del plan se realizará sobre la base de los informes de conclusiones semestrales, en su reunión de final de año, coincidiendo habitualmente con el mes de diciembre.

El seguimiento, la evaluación y eventual revisión, se acometerá mediante el método y los instrumentos que se describen a continuación.

1. Seguimiento y evaluación de proceso

Grado de sistematización de los procedimientos
Grado de información y difusión entre la plantilla
Grado de adecuación de los recursos humanos
Grado de adecuación de los recursos materiales
Grado de adecuación de las herramientas de recogida
Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha
Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones
Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha

2. Seguimiento y evaluación de impacto

Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla
Disminución segregación vertical
Disminución segregación horizontal
Cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como de la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres
Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades
Cambios en la cultura de la empresa
Cambios en la imagen de la empresa
Cambios en las relaciones externas de la empresa
Mejora de las condiciones de trabajo
Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades.

3. Seguimiento y evaluación de resultados. Indicadores

Nivel de ejecución del Plan. Número total de acciones por áreas implantadas en la empresa.

Área de intervención	Nuevas acciones	Acciones antiguas
Eje selección y promoción		

Eje condiciones de trabajo		
Eje de formación		
Eje de representatividad		
Eje: comunicación, lenguaje e imagen no sexista		
Eje: acciones específicas para mujeres en situación o riesgo de exclusión		
Subtotal		
TOTAL		

Grado de desarrollo de los objetivos planteados

Efectos no previstos del Plan en la asociación.

4. Procedimiento de revisión y modificación del Plan

La revisión coincidirá con la evaluación semestral, sobre la base de los informes de resultados de las encuestas de seguimiento. Si concurren las circunstancias expuestas anteriormente que hagan necesaria la revisión y modificación, la Comisión de Igualdad elaborará una propuesta de cambios que presentarán ante la Junta Directiva de la Asociación para su aprobación. El plazo de vigencia empezará a contar de nuevo y será de 4 años.

En caso de discrepancias y falta de acuerdos, la decisión se adoptará con mayoría de 2 + 1, y en caso de empate, decidirá el voto de la persona responsable de Igualdad.

VI. CALENDARIO

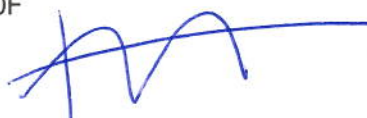
ACCIONES PREVISTAS	Periodos			
	Año 1			
	I	II	III	IV
Redacción y difusión del plan de igualdad entre los empleados		X		
Formación de responsables de dpto. y de voluntariado			X	
Plan de comunicación para los empleados			X	
Acciones formativas sobre conciliación				X
Plan de comunicación sobre los protocolos de prevención de acoso			X	

En Madrid, a 9 de marzo del 2022

Representantes de la Empresa (Asociación)
Fdo. Rafael Herraiz Solla
51060118A



Teresa Martín Aguado
72699580F



Representantes de las personas trabajadoras:
Fdo: Enrique Calomarde Alamar
48442873C



Fdo: Virginia Vela Valdecabres
48312518Y

