

**PLAN DE IGUALDAD**  
**ASOCIACIÓN HERMANAMIENTO LEÓN**  
**(NICARAGUA) - ZARAGOZA**



## ÍNDICE

1. CONTEXTO
2. DEFINICIÓN
3. PROCESO DE ELABORACIÓN
4. OBJETIVOS
5. MEDIDAS
6. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA
7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
8. CRONOGRAMA
9. LEGISLACIÓN Y BIBLIOGRAFÍA



## 1. CONTEXTO

La plena equiparación de derechos y condiciones entre hombre y mujeres sigue siendo un reto en nuestra sociedad, siguen existiendo todavía espacios de discriminación. El desequilibrio entre las situaciones de hombres y mujeres se manifiesta entre otros espacios en el laboral, en el acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo. La igualdad efectiva no será real hasta que no exista una implicación de toda la ciudadanía en todos los ámbitos de la sociedad. La Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, recoge la obligatoriedad de contar con Planes de Igualdad. Estos planes serán obligatorios en las empresas de más de 250 trabajadores/as, o cuando, independientemente del número de trabajadores/as, lo establezca el Convenio Colectivo aplicable o la autoridad laboral en un procedimiento sancionador lo indique. En el resto de los casos su implantación será voluntaria.

Nuestra organización cuenta con sedes y por lo tanto personal y ámbitos de trabajo en las ciudades de León (Nicaragua) y Zaragoza (España), lo que significa que nos movemos en dos realidades muy diferentes. Aunque los valores que impulsan este plan de igualdad son únicos, es necesario establecer un **diálogo cultural** entre ambos contextos en el proceso de elaboración.

La igualdad entre hombres y mujeres es un **elemento definitorio de nuestro trabajo** tanto en León como en Zaragoza. Históricamente hemos desarrollado una línea de trabajo en León bajo el paraguas genérico de mujer, en la que hemos abordado el trabajo con este grupo de población afectado de manera significativa por situaciones de violencia, abuso y discriminación. Nuestras acciones han estado encaminadas a la atención a víctimas, la generación de redes de apoyo, la formación y el empoderamiento, la participación comunitaria, la prevención de embarazos adolescentes y toda forma de abuso infantil. En Zaragoza, a través de nuestras acciones de Educación para el Desarrollo en centros educativos y entidades sociales, promovemos los

distintos contenidos relacionados con este ámbito y los desarrollamos de manera más intensa en los vínculos asociados a los proyectos de mujer. Además, la igualdad entre hombres y mujeres es una línea transversal en todas nuestras actuaciones educativas, divulgativas, formativas, sociales y de voluntariado.

**El Hermanamiento como organización del tercer sector** desarrolla acciones de interés general para impulsar el reconocimiento y el ejercicio de los derechos sociales y lograr la cohesión y la inclusión social, contribuyendo, junto a otros agentes sociales y públicos al desarrollo y al fomento de la participación social. Las personas que conforman las entidades del Tercer Sector son su principal motor de funcionamiento y por lo tanto, la gestión de las personas que componen las entidades es uno de los principales retos. La responsabilidad social juega un papel ineludible en la construcción de la igualdad de oportunidades y trato entre los sexos, más allá del cumplimiento de la legislación vigente. Los estudios sobre las características del Tercer Sector en clave de género nos indican que es un sector de actividad profesional feminizado (entre el 60/70% del personal remunerado son mujeres), que existe un mayor porcentaje de mujeres en tareas de voluntariado e intervención directa, que los hombres están sobrerrepresentados en los puestos de responsabilidad y que se reproduce la división estereotipada de tareas en función de las atribuciones de género. En nuestro caso es cierto que hay mayor número de mujeres en la plantilla, entre el voluntariado, y entre la Junta, sin embargo la asignación de tareas no está afectada por ningún tipo de sesgo de género.

**Normativa.** La *Ley Orgánica 3/2007* de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres insta a dirigir la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido. En su Título IV se regula el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, y establece el mecanismo para alcanzar este derecho a través de la puesta en marcha de medidas que garanticen la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la

formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Los puntos destacables de La L.O.I. son: El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, que supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo (tanto directa como indirecta). El principio de presencia o composición equilibrada, que favorece una representación de hombres y mujeres. La definición del acoso sexual y del acoso por razón de sexo y las medidas para su prevención.

El Hermanamiento a lo largo de 2019 ha iniciado su proceso para contar con un Plan de Igualdad, estudiando la normativa, recopilando la documentación pertinente y dando los primeros pasos. Un trabajador del equipo de Zaragoza ha realizado una formación específica: “Transversalizando el Género: proyectos, organizaciones y presupuestos” impartido por la Federación Española de Ingeniería sin Fronteras. En la actualidad, este Plan de Igualdad fue aprobado en la Asamblea Extraordinaria del 1 de septiembre de 2019 convocada para este fin.



## 2. DEFINICIÓN

Según el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, se define el concepto de igualdad en diferentes ámbitos y contextos:

- Igualdad de derecho. Igualdad formal ante la ley.
- Igualdad de hecho. Paridad entre hombres y mujeres real y efectiva.
- Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Se fundamenta en el principio de igualdad y se refiere a la necesidad de corrección de las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en nuestras sociedades. Constituye la garantía de ausencia de cualquier barrera discriminatoria de naturaleza sexista en las vías de participación económica, política y social de las mujeres.

El Plan de Igualdad se define como el conjunto de medidas destinadas a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de las entidades (empresas, instituciones públicas, ONG, etc.).



### **3. PROCESO DE ELABORACIÓN:**

Siguiendo la propuesta de trabajo del Plan Estratégico del Tercer Sector de acción social, se ha puesto en marcha un proceso con los siguientes pasos:

**3.1. Establecer el compromiso del Hermanamiento** con la Igualdad entre hombre y mujeres. Se trata de un compromiso del conjunto de la organización que se concreta en tres estructuras: la Junta del Hermanamiento, el equipo de trabajo de la Oficina de Zaragoza y el equipo de trabajo de la Oficina de León. Este compromiso se ratificará en la próxima Asamblea en la forma de una declaración escrita que se hará pública a través de nuestros medios de difusión. El compromiso responde a los siguientes objetivos:

- Integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como principio básico y transversal. De esta forma se mantendrá siempre una paridad en la Junta Directiva.
- Incluir este principio en los objetivos de la política de la ONG y, particularmente, en la política de gestión de recursos humanos.
- Facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, de inclusión e implantación del plan de igualdad y la inclusión de la igualdad en la negociación colectiva.

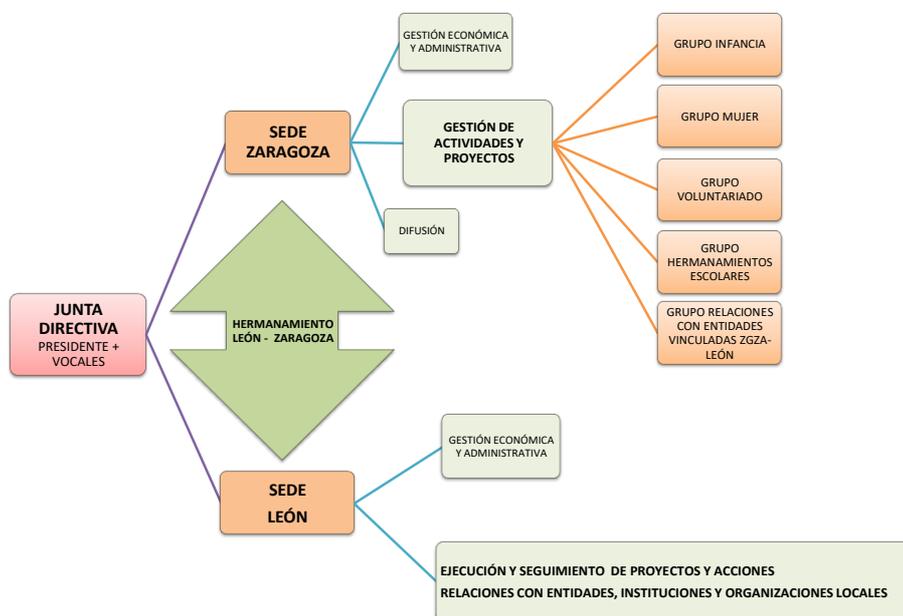
**3.2. Constitución de la Comisión de Igualdad:** Formada por la Presidenta, Concepción Moncayola Ibor y Vicepresidenta, María Jesús Luna Serreta, por un trabajador del Equipo de Zaragoza, Jose Antonio Maicas Gabás y una trabajadora del equipo de León, Olga Ara del Amo. Esta comisión ha realizado las siguientes acciones:

- Recopilación de normativa y documentación.
- Análisis del contexto
- Información del proceso al resto de la plantilla.
- Realización del diagnóstico y la propuesta del plan de igualdad.

**3.3. Realización de un diagnóstico del Hermanamiento en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.** Se ha recogido información sobre los siguientes apartados:

**3.3.1. Las características de la ONG y su estructura organizativa.**

El Hermanamiento se estructura en base a la junta directiva que es electa en la asamblea de socios y socias, los equipos de trabajo de las sedes de León y Zaragoza y distintos grupos de voluntariado que se reflejan a continuación.



**3.3.2. Las características del personal.**

En Zaragoza (50% de personal contratado son mujeres y 50% son hombres):

- Una Auxiliar Administrativa. FP Auxiliar Administrativo. Responsable de la gestión económica y administrativa de la Asociación y los proyectos que se ejecutan. Contratada según grupo profesional, remuneración según convenio. Isabel Aína Zarazaga.

- Un técnico en cooperación. Ingeniero Industrial. Con formación en Cooperación y Educación para el Desarrollo, Evaluación de Procesos Educativos para la Transformación Social y Gestión de Proyectos con Enfoque de Marco Lógico. Responsable de actividades de Educación para el Desarrollo, dinamización de los vínculos y programa de voluntariado. Contratado como técnico de cooperación, salario según convenio. José Antonio Maicas Gabas.
- Alrededor de 9 voluntarias y voluntarios que de forma continuada participan en la Junta Directiva, en la organización de actividades de sensibilización y en las diferentes áreas de trabajo. Actualmente, son 6 mujeres y 3 hombres. Siendo la Presidenta y Vicepresidenta mujeres y el Secretario y Tesorero hombres.
- 54 voluntarias y voluntarios que participan en el conjunto de actividades de la asociación. El 70% del voluntariado son mujeres.

En León (83 % de personal contratado son mujeres):

- Una Coordinadora Técnica. Trabajadora social. Responsable de la coordinación de la oficina la formulación y ejecución de los proyectos, de la dinamización de los vínculos y del programa de voluntariado en León. Contrato de expatriada y remuneración según convenio. Olga Ara del Amo.
- Una técnica de proyectos. Trabajadora social. Responsable de las actividades realizadas en los proyectos educativos, organización de actividades y relaciones con la comunidad. Contrato laboral según legislación nicaragüense. Jornada completa. Flor de María Pérez Ramírez.
- Un técnico de proyecto. Trabajador Social. Responsable del proyecto de Céntimos Solidarios, dinamización de jóvenes y Zona Rural Noreste. Contrato laboral según legislación nicaragüense. Jornada completa. Luis Carlos Morán
- Una Representante legal del Hermanamiento en León. Carmen Rugama.
- Una persona contratada para el mantenimiento de la Casa Zaragoza a media jornada, salario según convenio. María Ofelia Arteaga.
- Una persona destinada a la administración y finanzas a través de un convenio de colaboración con ECODES. Carmen Rugama Delgadillo.

- Una red de colaboradores y colaboradoras voluntarias en las comunidades rurales, las organizaciones comunitarias y en las escuelas hermanadas, 63 personas.
- Voluntarios y voluntarias de Zaragoza que viajan con el Programa de Voluntariado.

### **3.3.3. El proceso de acceso a la ONG.**

En cuanto al personal laboral, no está regulado. En algunas ocasiones se ha realizado convocatoria pública y en otras ha sido una contratación directa de una persona que ya colaboraba con la Asociación. En cuanto al voluntariado, existe un Plan del Voluntariado en el que se describen los distintos procesos

### **3.3.4. El desarrollo de la carrera profesional.**

No está determinada como tal. En la Asociación existe flexibilidad para la realización de cambios y la voluntad de consolidar la plantilla y mejorar sus condiciones. Los progresos se realizan en función de las necesidades de los proyectos y la disposición de financiación.

### **3.3.5. La formación y reciclaje de las y los profesionales.**

El Hermanamiento favorece activamente la formación de su personal, incorporando en los proyectos este concepto en fondos destinados y disponibilidad de tiempos. Toda la plantilla, sin excepciones, tiene la oportunidad de participar en actividades formativas bien por propia iniciativa o por necesidad de los proyectos.

### **3.3.6. Las condiciones de trabajo.**

Reconociendo que el trabajo está sujeto a picos de gran intensidad condicionados por distintos plazos, el Hermanamiento ofrece flexibilidad a la plantilla para compensar los tiempos de mayor dedicación. No se pagan horas extras sino que se reconocen en tiempo. Respecto a otras condiciones de trabajo, especialmente las materiales, se es sensible y en la medida de las posibilidades económicas se trata de mejorar y atender las necesidades manifestadas.

### **3.3.7. La retribución.**

Se realizan según convenio en todos los casos para el personal español y según la legislación vigente para el personal nicaragüense

### **3.3.8. Medidas de conciliación de la vida laboral familiar y personal.**

No están reguladas pero en todos los casos se ha facilitado el horario flexible, la presencia de los hijos e hijas en el contexto de trabajo y se han asumido los gastos de los hijos e hijas de las expatriadas en cuanto a viajes y seguros médicos.

### **Conclusiones del diagnóstico**

- El hermanamiento cuenta con una plantilla y una base social feminizada que sería necesario equilibrar.
- No existen problemas significativos de discriminación de género.
- Hay una ausencia de regulación de cuestiones como los procedimientos de acceso, el desarrollo de la carrera profesional, la formación y el reciclaje y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal

### **3.4. Diseño del Plan de Igualdad.**

La comisión realiza esta propuesta de plan en base al análisis de contexto y al diagnóstico. El Plan está en proceso de valoración por parte de la Junta directiva y los equipos de León y Zaragoza.

### **3.5. Difusión del Plan de Igualdad.**

Una vez aprobado en Asamblea el Plan será difundido a toda la base social y publicado en nuestra página web

### **3.6. Implantación y seguimiento del Plan de Igualdad.**

El Plan comenzará a implantarse en el mes de noviembre de 2019 y se iniciará la recogida de información sobre su cumplimiento a partir de los indicadores de las distintas medidas por parte de los equipos de trabajo de León y Zaragoza.

### 3.7. Evaluación del Plan de Igualdad.

La evaluación se realizará en dos modalidades:

-Una evaluación continua que será contenido de las reuniones de la Junta y las coordinaciones de los equipos de León y Zaragoza y entre ambos.

-Una evaluación anual que se realizará a partir de las informaciones recogidas y el análisis del cumplimiento de objetivos que se prepara previamente a la asamblea anual de socios y socias y se presentará en la misma. En este caso se valorará:

- Si el plan de igualdad ha sido eficaz.
- Si la situación de partida ha mejorado.
- Si se han cumplido los objetivos propuestos.
- Si los resultados obtenidos han sido los previstos.



## 4. OBJETIVOS

### Objetivos generales:

1. Detectar las barreras y discriminaciones que pueden existir en materia de igualdad.
2. Establecer acciones de mejora para subsanar las de ciencias detectadas.
3. Fomentar la igualdad real y efectiva de oportunidades.

### Objetivos específicos

- Promoción de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y gestión de la conciliación entre la vida profesional, personal y familiar.
- Participación y toma de decisiones equilibrada en todos los espacios.
- Comunicación interna y externa orientada a la inclusión, con lenguaje verbal y visual igualitario y orientado a combatir los estereotipos de género.
- Salud laboral y prevención de riesgos también desde la perspectiva de las necesidades diferenciales entre hombres y mujeres.
- Transversalización en los servicios y programas que desarrolla la entidad, atendiendo de forma sistemática a las necesidades prácticas y estratégicas de las personas usuarias, hombres y mujeres.



## **5. MEDIDAS**

### **5.1. Acceso al empleo.**

- Oferta de los puestos de trabajo vacantes de las ONG nombrándolos en masculino y en femenino.
- Incluir hombres y mujeres en los equipos de selección de personal.
- Medidas de acción positiva, de conformidad con lo convenido en el Plan de Igualdad, con el objetivo de incrementar el porcentaje de acceso al empleo de las personas, mujeres, en el caso de suponer menos del 40% de la entidad fomentando su contratación, de manera que, en igualdad de condiciones y méritos por parte de las candidatas evaluadas se optará por contratar al colectivo menos representado, en este caso mujeres.

### **5.2. Promoción y formación**

- Identificar los procesos de promoción profesional.
- Sistematizar los procesos de identificación de las necesidades de formación y de acceso a la misma.
- Asegurar que la oferta formativa de la entidad llegue a toda la plantilla y en igualdad de condiciones sin hacer distinción por sexo y género.
- Introducir módulos formativos en Igualdad de Oportunidades en los cursos que se organizan.
- Impartir la formación en horario laboral.

### **5.3. Retribuciones**

- Valorar objetivamente los puestos de trabajo.
- Revisar los complementos salariales.

#### **5.4. Ordenación del tiempo de trabajo**

Flexibilizar horarios para poder atender los picos de trabajo pero también compensar el trabajo extra realizado.

Respetar los tiempos de descanso en el uso de los sistemas de comunicación.

#### **5.5. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal**

- No discriminar vida personal de la familiar de tal manera que las medidas de conciliación vayan dirigidas a los dos ámbitos en igualdad de condiciones.
- Formalizar las medidas de conciliación de la vida laboral y la vida familiar en cuanto a flexibilidad horaria, presencia de los hijos e hijas en los espacios y tiempos de trabajo, gastos de viajes y seguros de los hijos e hijas que asuma la entidad.
- Flexibilizar horarios y acuerdos con los trabajadores y trabajadoras sobre los mismos.

#### **5.6. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.**

- Elaborar un Protocolo de prevención, detección y atención a víctimas de acoso sexual o por razón de sexo con los siguientes apartados: Definición y tipología del acoso. Mecanismos de prevención. Mecanismos de formales e informales de actuación. Recursos humanos y técnicos. Procedimiento sancionador.
- Establecer canales de asesoramiento y denuncia en caso de ser víctima de acoso sexual o por razón de sexo
- Eliminar aquellos elementos que puedan intimidar u ofender a las trabajadoras y los trabajadores

#### **5.7. Salud Laboral**

- Realizar un estudio de prevención de riesgos laborales en puestos de trabajo de la empresa ocupados fundamentalmente por mujeres
- Elaborar de un protocolo de prevención de riesgos laborales para trabajadoras embarazadas.

### **5.8. Contrarrestar la feminización del Hermanamiento y del sector**

- Establecer colaboraciones con entidades formativas y sociales en las que sean mayoritarios los hombres para mejorar nuestros porcentajes de paridad.
- Promover la presencia de hombres en las actividades propias del Hermanamiento como contribución a equilibrar las tareas de cuidados propias del ámbito de la cooperación al desarrollo

## 6. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

La política presentada y aprobada en este documento hace referencia a todas las personas vinculadas con el Hermanamiento, ya sea personal laboral, en prácticas o voluntariado, aceptando realizar y cumplir la política en materia de comportamientos, valores, comunicación, formación y desarrollo de cualquier acción realizada dentro del ámbito de actuación de la organización.

Este Plan de Igualdad tiene carácter anual y se revisará en las Asambleas del Hermanamiento que se realizan con esa frecuencia



## **7. SEGUIMIENTO Y EVALUCIÓN**

Se establecerán medidas de seguimiento para conocer en el día a día el funcionamiento del Plan y poder ir adaptándolo a las necesidades o situaciones que puedan surgir. La evaluación nos permitirá controlar el impacto que ha tenido sobre el funcionamiento del Hermanamiento y realizar los ajustes necesarios.

### **Objetivos:**

- Realizar el control de las acciones contempladas en el Plan con el fin de que se ajusten al tiempo y forma previstos.
- Identificar las dificultades que se presenten durante su desarrollo para solucionarlas y contribuir al mejor funcionamiento del Plan.
- Evaluar el cumplimiento de objetivos y analizar la continuidad del Plan.

**Personas responsables:** El seguimiento y la evaluación serán realizados por las personas que conforman la Comisión de Igualdad.

### **Calendario:**

- El seguimiento se realizará de forma continuada, desde la puesta en marcha del Plan.
- Se realizarán evaluaciones anuales del mismo.

### **Procedimiento:**

- Se revisarán y adaptarán los sistemas de información de modo que permitan conocer la situación y evolución de mujeres y hombres en la empresa.
- El seguimiento de cada acción se efectuará de acuerdo con una serie de indicadores, previstos en cada acción y elaborados con el consenso de la plantilla y la Junta Directiva pero susceptibles de cambio o ampliación para responder de forma más adecuada a las necesidades que se vayan presentando. Los indicadores recogerán la información desagregada por sexo.

- La información recogida se plasmará en informes anuales que elaborará la Comisión de Igualdad.
- Toda la plantilla valorará y aportará a dichos informes.
- Los informes se presentarán en la Junta Directiva y en la Asamblea de socios y socias.

La evaluación anual comprenderá:

1. Grado de cumplimiento de objetivos. Resultados obtenidos en función de los indicadores propuestos.
2. Impacto en la organización: Nivel de participación y compromiso de las personas destinatarias. Cambio de actitudes producido. Grado de aceptación del Plan de Igualdad
3. Desarrollo metodológico. Dificultades encontradas. Soluciones planteadas.
4. Propuestas de futuro.



## 8. CRONOGRAMA

## 9. LEGISLACIÓN Y BIBLIOGRAFÍA

- **La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Artículo 45.** Elaboración y aplicación de los planes de igualdad. **Artículo 46.** Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas. **Artículo 47.** Transparencia en la implantación del plan de igualdad. **Artículo 48.** Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo. **Artículo 49.** Apoyo para la implantación voluntaria de planes de igualdad.

- **Estatuto de los Trabajadores. Art. 17.5 ET** “El establecimiento de planes de igualdad en las empresas se ajustará a lo dispuesto en esta Ley y en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”. **Art. 17.5 ET** “El establecimiento de planes de igualdad en las empresas se ajustará a lo dispuesto en esta ley y en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”. **Art. 64.7 a 3) ET** “De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.” **Art. 64.7.d) ET** “Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.”

- Medidas para la **conciliación de la vida personal, familiar y laboral.** Modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley General de la Seguridad Social para facilitar esta conciliación tratando los permisos retribuidos, la distribución de la jornada laboral, la reducción de jornada por guarda legal, vacaciones, riesgo durante la lactancia natural, excedencias,... El **permiso de paternidad** de trece días, añadidos a los dos ya existentes es una de las novedades más destacadas.

- Plan Estratégico de Subvenciones del Ayuntamiento de Zaragoza.

Incorpora el principio de igualdad entre mujeres y hombres requiriendo la integración de la perspectiva de género en la elaboración y ejecución en los proyectos que aspiran a obtener subvención. Establece pautas para las siguientes cuestiones: el uso del lenguaje e imágenes sexistas, la recogida de datos estadísticos desagregados por sexo y edad, estableciendo porcentajes, la obligatoriedad de las entidades de presentar Plan de Igualdad según la normativa, la adopción de medidas para prevenir el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso por orientación sexual, tanto

en las actividades vinculadas a la subvención, como en el ámbito de la propia organización; así como la presentación de un protocolo de prevención y atención del acoso sexual para las entidades de más de diez personas en plantilla.

También se recogen distintos contenidos referidos a la plantilla laboral como: Medidas de conciliación para el personal de la entidad. Compromiso de cubrir nuevas contrataciones o sustituciones contratando a mujeres si estas suponen menos del 40 % de la entidad. Promover la paridad entre mujeres y hombres en puestos de dirección. Trabajar para que las personas beneficiarias de la subvención sean, al menos, un 40% de mujeres, siempre que las características del proyecto lo permitan. Disponer de un plan de formación en igualdad de género para su personal. Recoger en la escritura fundacional o en los estatutos de la entidad como objetivo de la misma, la igualdad entre mujeres y hombres o comprometerse a iniciar los trámites para su inclusión en el año que recibe la subvención. Trayectoria de la entidad y del equipo humano en materia específica de igualdad de mujeres y hombres, señalando actuaciones y trabajos más relevantes realizados en los dos últimos años, así como titulación, formación y experiencia específica del personal en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Informar de la plantilla de la entidad clasificada por niveles o categorías profesionales con datos desagregados por sexo en los dos años anteriores a la concesión de la subvención. Procurar la paridad entre los y las profesionales que realicen el proyecto subvencionado. Acciones específicas para el logro de la igualdad entre mujeres y hombres que tiene previstas la entidad a lo largo del periodo subvencionado.

#### - Guía para la elaboración de un Plan de Igualdad en ONG de Acción Social

Este documento ha sido elaborado por el equipo técnico de: Federación de Mujeres Progresistas. Coordinación: Plataforma de ONG de Acción Social. Edita: Plataforma de ONG de Acción Social.





## DESARROLLO DEL PLAN

En este apartado presentamos la concreción de algunas de las medidas establecidas en el momento de la elaboración del Plan de Igualdad para ser desarrolladas con posterioridad.

## **1. PROCEDIMIENTOS DE ACCESO**

1.1. Revisar nuestros documentos respecto a los procedimientos de selección (solicitudes, formularios, guiones de entrevista, página web, denominación de puesto en las ofertas...), en todos sus aspectos para que cumplan el principio de igualdad.

1.2. Publicitar en las ofertas de trabajo (internas y externas) el compromiso de la entidad sobre igualdad de oportunidades.

1.3. Concretar un procedimiento de selección, que sea objetivo, basado en competencias y conocimientos, que tenga en cuenta la perspectiva de género (sin connotaciones ni lenguaje sexista).

1.4. Elaborar un Manual de acogida para las nuevas contrataciones en el que esté reflejado el principio de igualdad de oportunidades.

1.5. Formar al personal encargado del acceso en la entidad sobre estos procedimientos

## **2. DESARROLLO DE LA CARRERA PROFESIONAL**

2.1. Garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en las promociones, con criterios objetivos y transparentes, en base a los conocimientos, experiencia y competencias de la persona.

2.2. Elaborar unos criterios de promoción públicos, transparentes, no discriminatorios (ni por razón de sexo, ni edad, etc.) y homogéneos para toda la plantilla.

2.3. La cobertura de las vacantes se realizará a través de promoción interna, acudiendo a la selección externa cuando ninguna candidatura cumpla los requisitos

2.4. La persona que lo solicite será informada sobre los motivos del rechazo para promocionar, orientándolo sobre las áreas de mejora, formación necesaria y resaltando sus cualidades.

2.5. Mejorar las posibilidades de promoción de mujeres a través de medidas de acción positiva: en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, tendrán preferencia las mujeres en el ascenso a puestos o grupos profesionales en los que estén sub representadas.

### **3. FORMACIÓN Y RECICLAJE**

3.1. Formar en igualdad a la plantilla, los miembros de la junta y cualquier persona relacionada con la organización de la entidad que participe en la toma de decisiones con cuenta a los fondos de la entidad.

3.2. Informar y formar a la plantilla, en reuniones dentro de la jornada de trabajo, sobre el Plan de Igualdad.

3.3. Prestar especial atención al lenguaje y los contenidos de los materiales formativos de los diferentes cursos (voluntariado, EpDCG,...) desde la perspectiva de género .

3.4. Establecer estrategias de comunicación para que el voluntariado se sensibilice sobre la importancia y necesidad del Plan de Igualdad y conozca sus contenidos.

3.5. Incorporar un sistema de detección de necesidades de formación de toda la plantilla, junta y voluntariado.

3.6. Facilitar la formación dentro de la jornada laboral para favorecer su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales. La entidad tratará de atender a dificultades concretas con el horario para asistir a actividades formativas.

3.7. Realizar acciones formativas de reciclaje profesional en los puestos que por sus funciones o responsabilidades así lo requieran a quienes se reincorporan en la empresa al analizar la suspensión de contrato por maternidad y paternidad, excedencias por cuidado de menor o personas a cargo y bajas de larga duración.

### **4. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL**

4.1. Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla, incluidas las parejas de hecho debidamente acreditadas.

4.2. Difundir los derechos y medidas de conciliación de la ley 3/2007, las que amplía el Plan de Igualdad y las que ofrece la entidad que mejoren la legislación.

4.3. Garantizar que personas que se acojan a una jornada distinta de la habitual no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción y ascenso, retribución y acceso a la formación.

4.4. Informar y favorecer la participación en los cursos de formación a las personas que tengan suspensión de contrato o excedencia por maternidad o cuidado de familiares.

4.5. Realizar una consulta al personal de la plantilla, que sirva para proponer ideas en el ámbito de la conciliación y utilizarlas como medidas de implantación futura.

4.6. Adaptar y concretar la jornada de trabajo para quienes tengan personas a su cargo (menores, dependientes o con discapacidad).

4.7. Establecer un calendario laboral anual para toda la plantilla de la empresa, para poder organizarse y así conciliar la vida personal, familiar y laboral.

4.8. Favorecer la adaptación de la jornada temporalmente por estudios

4.9. Conceder permisos para las trabajadoras en tratamiento para técnicas de reproducción asistida.

4.10. Conceder permisos según necesidades retribuidos y no retribuido para la realización de gestiones previas a las adopciones y para las personas en trámites de adopción internacional.

4.11. El permiso retribuido que corresponda por accidente o enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario (hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad) podrá ser solicitado durante el tiempo de recuperación y de forma fraccionada.

4.12. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión por maternidad/ paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso.

4.13. Se facilitará el cambio de horario en situaciones parentales relacionadas con el régimen de visitas de hijos/as, para padres o madres separados/ as, divorciados/as.

4.14. Establecer una excedencia de duración de hasta 6 meses por fallecimiento, accidente o enfermedad de larga duración del cónyuge o pareja de hecho, con derecho a reserva de puesto de trabajo.

4.15. Las y los trabajadores que, teniendo hijos/as menores y que, por convenio regulador o sentencia judicial de separación o divorcio se dispusiera que sólo pueden disfrutar de la compañía de sus hijos en determinado mes de vacaciones, podrán adaptar las mismas a esas circunstancias.

4.16. La empresa procurará facilitar horarios especiales para las tardes de Nochebuena y Nochevieja con el fin de que los trabajadores puedan preparar las celebraciones.

4.17. Los trabajadores y trabajadoras podrán solicitar excedencia con reserva de puesto de hasta un mes para cubrir necesidades personales. No se podrá unir a vacaciones excepto en periodos de adaptación escolar.

4.18. Se procurará fomentar el uso de las medidas de corresponsabilidad entre

los hombres de la plantilla: disfrute por parte del padre de la cesión de la suspensión de contrato por maternidad. Permiso para acompañar a clases de preparación al parto y exámenes prenatales, con preaviso de 7 días de antelación. Los padres podrán flexibilizar su jornada y horario de trabajo durante los dos meses inmediatamente posteriores al nacimiento del hijo.

4.19. Se facilitará la presencia de hijos e hijas en espacios y tiempos de trabajo a consideración del padre o madre.

4.20. En el caso de trabajadores y trabajadoras expatriados, la entidad asume la cobertura de los gastos de un viaje al año a España de los menores a su cargo, así como del seguro médico de los mismos.

## **5. PROTOCOLO DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y ATENCIÓN A VÍCTIMAS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO**

Este protocolo está en proceso de revisión dentro del Plan de Cumplimiento Normativo de la Asociación Hermanamiento León (Nicaragua) – Zaragoza (España), en adelante el Hermanamiento.

### **Declaración de principios**

El Hermanamiento trabaja desde su origen en 1992 y con mayor intensidad desde su constitución como asociación, en 1995 contra las desigualdades en su conjunto y de manera espacial contra la desigualdad de género. La prevención de la violencia contra las mujeres, adolescentes, niños y niñas y la atención a las víctimas es objeto de nuestros proyectos desde 2004, tanto de cooperación al desarrollo como de educación para la ciudadanía global. Los resultados de tales acciones quieren contribuir al cambio social y al establecimiento y reconocimiento de todos los derechos de las mujeres tanto en León (Nicaragua) como en Zaragoza.

El Hermanamiento quiere garantizar un entorno de trabajo seguro y respetuoso con todas las personas. Todas las mujeres y hombres, jóvenes, niños y niñas vinculados de alguna manera al Hermanamiento, a nivel laboral, como participantes en las actividades de nuestros proyectos o beneficiarias de los mismos, como miembros de las contrapartes o colaboradores, tienen derecho a que se respete su dignidad y la obligación de colaborar para que todas las personas sean respetadas.

Las conductas que atentan contra la dignidad de las personas afectan a las personas involucradas en los ámbitos de salud, emocional y social, a sus entornos personales y laborales y al conjunto de la sociedad. También afectan al prestigio, credibilidad y buena imagen del del Hermanamiento construida durante más de 25 años con el esfuerzo y generosidad de miles de personas.

El Hermanamiento se compromete a evitar y no tolerar ningún comportamiento que pueda ser constitutivo de acoso y a afrontar las quejas y/o denuncias que se tramiten en su casa. Para ello:

- Se elabora el presente protocolo de prevención, detección y atención a víctimas de acoso sexual o por razón de género.
- Se difundirá el protocolo y garantizará la información para todas las personas que trabajan y/o colaboran en el Hermanamiento.
- Se promoverá en todos los niveles de trabajo una cultura de tolerancia cero con las situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual.
- Se realizará una valoración previa de las personas que vayan a trabajar, colaborar o ser voluntarias en nuestros proyectos para evitar la presencia de personas con antecedentes. Se les requerirá el certificado de la Base de Datos del Registro Central de Delincuentes Sexuales del Ministerio de Justicia.

- Se establecerán los mecanismos necesarios para favorecer la detección de los casos que pudieran tener lugar.
- Se proporcionará soporte y asistencia específica a las personas que puedan estar sufriendo estas situaciones, nombrando a personas con la formación y aptitudes necesarias para esta función.
- Se establecerán y difundirán mecanismos para abordar estas situaciones. Todas las quejas y denuncias se tratarán de manera rigurosa y se tramitarán de forma justa, rápida y con confidencialidad.

### **5.1. Definición y tipología del acoso.**

La LOIEMH establece en su artículo 7.1.:

*El acoso sexual se define como 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.*

La LOIEMH establece en su artículo 7.2.:

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

Identificamos como **tipologías** las siguientes:

- Cualquier forma de abuso de poder o autoridad con contenido sexual.
- Chantaje sexual, es decir, el condicionamiento del acceso al empleo, el ofrecimiento de un posible empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación, por la víctima de un favor de contenido sexual.
- El acoso ambiental y acoso por razón de sexo, es decir, la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual o de contenido sexista.
- La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso.
- Los hechos constitutivos de delito después de dictarse sentencia judicial condenatoria de la persona denunciada.
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- Gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras.
- Contacto físico innecesario, rozamientos.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios

o vestuarios.

- Realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo.
- Comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología, la orientación sexual o cualquier otra circunstancia personal o social.
- La impartición de órdenes vejatorias.
- La orden de aislar e incomunicar a una persona.
- Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto; abusos verbales deliberados.

Se considerarán **condiciones agravantes**:

- El abuso de situación de superioridad jerárquica.
- La reiteración de las conductas ofensivas.
- La existencia de dos o más personas afectadas.
- El estado de especial vulnerabilidad de la víctima.
- La gravedad en las alteraciones de la salud psíquica o física de la víctima, provocadas por los hechos.
- La alevosía, es decir, el empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan a dañar deliberadamente a la víctima.

## **5.2. Mecanismos de prevención.**

1. Realizar acciones formativas, de prevención y sensibilización que permitan la adquisición de herramientas pedagógicas, teóricas y conocimiento de la normativa vigente sobre estas situaciones de violencia.
2. Elaborar el material informativo que cuente con los pasos a seguir, la ruta formal, en caso de sufrir acoso y a quién dirigirse. Este material será de fácil acceso para todas las personas relacionadas con nuestra entidad.
3. Introducir cláusulas en nuestros acuerdos de colaboración con entidades y personas que vayan a participar en acciones de nuestros proyectos en las que se explicita el compromiso expreso de respetar la dignidad de todas las personas y no cometer actos de acoso sexual o por razón de sexo.
4. Incorporar la prevención y medidas a tomar en supuestos de acoso sexual o por razón de sexo en la formación para voluntarios y cooperantes. En el caso de personas que se vayan a desplazar al terreno, las cuestiones culturales y las costumbres propias de cada contexto, territorio y país serán analizadas en nuestros encuentros de capacitaciones.

### **5.3. Mecanismos formales e informales de actuación.**

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación de presente protocolo deberán respetar la dignidad de las personas evitando cometer conductas constitutivas de acoso.

Cualquier persona, asalariada, voluntaria, participante, beneficiaria, contrapartes y colaboradores, pueden plantear una queja escrita o verbal relativa al acoso sexual o por razón de sexo, con arreglo al procedimiento que a continuación se regula.

#### **En situaciones que se puedan producir en Zaragoza y otros municipios de Aragón en los que se desarrollan actividades del Hermanamiento.**

A. Denunciar el hecho ante la Junta del Hermanamiento que cuenta con una comisión destinada a la atención y respuesta de este tipo de casos.

B. Brindar a la persona que sufrió acoso la información necesaria de los teléfonos, horarios y direcciones de los servicios públicos y entidades sociales especializadas a los cuales dirigirse, correspondientes a la Comunidad Autónoma de Aragón. Facilitar la coordinación con estos servicios que se encargará de poder garantizar la adecuada y necesaria protección y recuperación.

C. Tomar las medidas disciplinarias oportunas en relación a la naturaleza y la gravedad de los hechos.

#### **En situaciones que se puedan producir en León (Nicaragua)**

A. Denunciar el hecho ante la Coordinadora del Hermanamiento en León, en su defecto ante cualquier persona contratada o en su caso ante la organización social local, frente a la persona que ocupe cargo directivo en esa institución.

B. Contactar con la Comisión correspondiente de la Junta del Hermanamiento y hacerles conocedores del caso y que desde la entidad se pueda gestionar una respuesta eficaz y conjunta ante la situación de acoso que se está produciendo.

C. Brindar a la persona que sufrió acoso la información necesaria de los teléfonos, horarios y direcciones de los servicios públicos, en su caso y entidades sociales especializadas a los cuales dirigirse.

D. Tomar las medidas disciplinarias oportunas en relación a la naturaleza y la gravedad de los hechos.

La utilización de estos procedimientos no impedirá en absoluto a la víctima la utilización, en el momento que considere conveniente, el procedimiento judicial de tutela correspondiente en base al derecho fundamental de “tutela judicial efectiva”.

#### **5.4. Recursos humanos y técnicos.**

La Junta del Hermanamiento asume el impulso, desarrollo y aplicación de este Protocolo que será elaborado por sus miembros, aprobado en la misma y llevado a la Asamblea correspondiente para su ratificación.

Corresponde a todos sus miembros promover la cultura de tolerancia cero con el acoso sexual y por razón de sexo.

Dos de sus miembros constituirán la Comisión que recepcionará y dará respuesta a las denuncias.

Todos los recursos humanos vinculados al Hermanamiento, profesionales, voluntarios, colaboradores y contrapartes serán informados y formados en los contenidos de este protocolo.

Todos los destinatarios y beneficiarios de las acciones del Hermanamiento serán protegidos de situaciones de abuso por los responsables de las actividades correspondientes.

Para los procesos formativos se contará con entidades especializadas de probada solvencia y los materiales elaborados por las mismas.

#### **5.5. Procedimiento sancionador.**

Las sanciones se establecerán en correspondencia del principio de proporcionalidad, según sean:

A. Faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días, carta de censura. Queja formal en el caso de personas no vinculadas laboralmente al Hermanamiento

B. Faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres días a dieciséis días. En el caso de personas no vinculadas laboralmente al Hermanamiento, desvinculación de las mismas de nuestras actividades o anulación de acuerdos de colaboración.

C. Faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días. Despido disciplinario. En el caso de personas no vinculadas laboralmente al Hermanamiento, desvinculación de las mismas de nuestras actividades o anulación de acuerdos de colaboración.

#### **5.6. Canales de asesoramiento y denuncia en caso de ser víctima de acoso sexual o por razón de sexo**

Toda persona asalariada, voluntaria, participante, beneficiaria, contraparte o colaboradora en nuestros proyectos o acciones de cooperación y educación para el desarrollo y la ciudadanía global, incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere víctima de acoso, o cualquier otra

persona que tenga conocimiento de situaciones acosadoras podrá presentar denuncia, verbal o escrita, ante el órgano competente.

El Hermanamiento constituye una comisión formada por la Presidenta, Concepcion Moncayola Ibort y el Vocal de la Junta, Luis Benedicto Ortiz También se puede dirigir un correo electrónico a la dirección [vcm.hermanamiento@gmail.com](mailto:vcm.hermanamiento@gmail.com) o bien correo postal a la dirección. Plaza San Bruno, 10, 1º 50001, Zaragoza y llamar al teléfono 976203714.

En función de cada caso o situación, la comisión contará con el asesoramiento de distintas personas vinculadas al Hermanamiento y expertas en la materia.

Ninguna persona miembro de la comisión tendrá vinculación de consaguinidad, afinidad o trato de favor no con la persona presuntamente acosada ni acosadora, en caso contrario será sustituida.

### **5.7. Ámbito de aplicación**

El Hermanamiento asume la obligación de dar a conocer a sus trabajadoras y trabajadores, al voluntariado, a los participantes y beneficiarios y contrapartes y colaboradores, la política de la entidad para combatir el acoso sexual, por razón de sexo y otros tipos de acoso, en particular, la existencia del protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

Este protocolo es de obligado cumplimiento en cualquier contexto en el que se realicen actividades vinculadas al Hermanamiento, en León, otros municipios de Nicaragua, Zaragoza y otros municipios de Aragón.

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación de presente protocolo deberán respetar la dignidad de las personas evitando cometer conductas constitutivas de acoso.