



PLAN DE IGUALDAD

AIDA, AYUDA INTERCAMBIO Y DESARROLLO

MAYO 2020

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN.....	2
2.	NORMATIVA.....	2
3.	OBJETIVOS.....	3
4.	METODOLOGÍA	4
5.	VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD.....	4
6.	FASE I – COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN Y CREACIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD	4
7.	FASE II – DIAGNÓSTICO.....	5
8.	PRINCIPALES RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO QUE SUSTENTAN EL PLAN DE IGUALDAD	5
	A) PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL	6
	B) CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y RETRIBUCIONES	6
	C) FORMACIÓN.....	7
	D) PROMOCIÓN PROFESIONAL	8
	E) CONDICIONES DE TRABAJO INCLUIDA LA AUDITORIA SALARIAL	8
	F) CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR	9
	G) INFRAREPRESENTACIÓN FEMENINA.....	9
	H) RETRIBUCIONES	9
	I) PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.....	10
	J) CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD	10
	K) USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO	10
9.	MARCO LEGAL.....	10
10.	ALCANCE	13
11.	EVALUACIÓN	13
12.	OBJETIVO GENERAL	13
13.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	14
14.	MEDIDAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.....	15

1. INTRODUCCIÓN

Aida, Ayuda, Intercambio y Desarrollo es una organización no gubernamental de cooperación al desarrollo. La misión de AIDA es “Promover el desarrollo integral de los pueblos y la mejora de las condiciones de vida de las comunidades más desfavorecidas, buscando siempre contribuir de la manera más eficaz y eficiente posible a la acción general contra la pobreza” sobre la base de:

- La justicia, entendida como el reconocimiento y disfrute real por todas las personas de los Derechos Humanos, enunciados por NN.UU. en la Declaración Universal de 1948.
 - Un énfasis especial en la igualdad de hombres y mujeres.
 - La sostenibilidad medioambiental.
- La coordinación con otras instituciones públicas y privadas, con objeto de multiplicar los efectos positivos de la cooperación, asumiendo los compromisos de alineación, apropiación, armonización y transparencia.

En 2015 AIDA formalizó su compromiso con la igualdad de género mediante la elaboración de un **plan estratégico de género 2015-2020** que se basa en la necesidad de sistematizar el compromiso de la organización hacia la equidad de género, desde una perspectiva de justicia social, entendiendo que no hay desarrollo posible sin tener en cuenta los derechos de mujeres y hombres, niños y niñas.¹ En este sentido el enfoque de género no se concibe como una serie de herramientas técnicas que se tengan que aplicar a los proyectos, sino como una cuestión básica de derechos y de justicia social.

Por esta razón el plan estratégico incorpora medidas concretas para asegurar la equidad de género. En primer lugar a nivel institucional, a la vez que establece acciones prácticas para asegurar la incorporación del enfoque de género en los programas y proyectos de cooperación internacional, ayuda humanitaria y educación para el desarrollo.

Entendemos que no es posible apoyar el desarrollo institucional hacia la igualdad de género de nuestros socios locales, ni promover la igualdad de género en los países donde trabajamos, sin un compromiso previo como institución para implementar medidas concretas hacia la equidad de género y para dar la visibilidad adecuada a estas acciones.

En segundo lugar, el plan estratégico establece objetivos estratégicos y acciones de cara a las intervenciones implementadas por AIDA. En este sentido, el trabajo se basa en la convicción de que ningún proyecto es “neutro”, sino que tiene un potencial de transformación. Por esta razón es fundamental explicitar el compromiso hacia la promoción de la equidad de género.

A finales de 2019, coincidiendo con la revisión del Plan Estratégico mencionado, AIDA decidió iniciar un proceso institucional para dar un paso más en el compromiso con la igualdad de género, con la elaboración de un Plan de Igualdad de Oportunidades.

2. NORMATIVA

Con la reciente aprobación del RD 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, se ponen de relieve los escuetos avances en materia de igualdad desde la aprobación y puesta en vigor de la LO 3/2007, en especial en lo referente al empleo y la ocupación.

Específicamente, en las disposiciones generales se hace referencia a la necesidad imperante de constituir medidas para revertir la brecha salarial. La igualdad de oportunidades se formula desde la equiparación de derechos y obligaciones, y la existencia de las condiciones necesarias para que esta igualdad sea efectiva en el empleo y ocupación. Es en este punto en el que dicha ley apela de forma expresa a las empresas y organizaciones empleadoras, desde el ámbito público y privado, constituyendo la obligatoriedad de implementar un conjunto de medidas para constituir el marco necesario para que se pueda ejercer la igualdad de oportunidades y de trato. Per se, las organizaciones deben impulsar medidas de igualdad para prevenir y actuar delante de cualquier tipo de discriminación. Si bien las organizaciones con menos de 50 personas empleadas no están obligadas por ley a elaborar un plan de igualdad se aconseja realizarlo de forma voluntaria.

3. OBJETIVOS

Con la elaboración del Plan de Igualdad, AIDA quiere incidir en la consecución de la Igualdad de oportunidades en su organización interna, trasladando a su día a día la perspectiva que ya tiene incluida en la formulación y ejecución de los proyectos que lleva a cabo en las diferentes áreas de su intervención. Se trata de dar un paso hacia la puesta en práctica de los principios de igualdad recogidos en la misión, visión y valores de la entidad.

Los objetivos generales del Plan son:

- Promover en AIDA el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.
- Garantizar en la organización la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
- Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección asegurando la igualdad de oportunidades.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de todas las personas, articulando medidas flexibles que permitan su adaptación a la diversidad de necesidades, situaciones y carencias que se puedan presentar en el personal de la organización con independencia de su antigüedad o categoría
- Planificar formaciones para difundir las políticas de igualdad.

Es importante recordar además los beneficios que un plan de igualdad de oportunidades aporta a las organizaciones y que experiencias previas y estudios realizados indican que la introducción de estas medidas en la política de recursos humanos conlleva numerosos beneficios, entre otros:

- Un mayor compromiso de las personas trabajadoras con la organización derivada de la mayor satisfacción y transparencia.
- La disminución de la rotación, como consecuencia de mayores posibilidades de formación, mejora de las condiciones salariales producida por la inexistencia de diferencias en las retribuciones entre hombres y mujeres, así como una mejor política de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Incremento de la productividad y la calidad del servicio, relacionada con la mejora del clima laboral.
- Mayores oportunidades de atraer financiación pública y privada.

4. METODOLOGÍA

En la realización del Plan de Igualdad de Oportunidades se han tenido en cuenta las características recomendadas, tratando de diseñar un plan:

- **Colectivo e integral**, ya que se incide en todas las personas de la organización y no sólo en las mujeres.
- **Flexible**, ya que está adaptado a las características de AIDA, una organización pequeña que actualmente cuenta con una plantilla de menos de 20 personas contratadas. Por lo tanto, las acciones que se implementen están diseñadas a medida de la realidad y de su contexto concreto en función de sus necesidades y posibilidades.
- **Transversal**, implica a todas las áreas de gestión de la organización.
- **Dinámico y sistemático**, ya que se irá adecuando a cada momento.
- **Participativo**, pues se ha realizado con la participación activa de la plantilla
- **Respeto a la diversidad**; la igualdad de oportunidades es un principio que engloba a muchos colectivos y situaciones diversas, y el plan promueve el respeto a todas.

El proceso ha constado de cuatro fases:

- Fase 1: Compromiso institucional y creación de la Comisión de Igualdad.
- Fase 2: Diagnóstico Cuantitativo/Cualitativo.
- Fase 3: Elaboración del Plan de Igualdad.
- Fase 4: Registro y socialización del Plan de Igualdad.

La metodología ha sido participativa, y las medidas que contiene este Plan han surgido tanto de las necesidades detectadas en el proceso de diagnóstico como de las propuestas realizadas por la plantilla de AIDA.

El presente plan contiene una serie de objetivos, medidas, acciones y un plan de seguimiento, cuyo objetivo es dar cumplimiento a las líneas de mejora que se han detectado en la fase de diagnóstico y sobre las que la Comisión de Igualdad ha trabajado.

5. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

5 años.

6. FASE I – COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN Y CREACIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

Como primera etapa del proceso se ha formalizado el compromiso de la Junta Rectora de AIDA hacia la elaboración e implementación del plan, así como el compromiso en colaborar activamente en su realización. Se adjunta en anexo I el modelo de compromiso.

A la vez se ha constituido, el 19 de diciembre 2019, una comisión de igualdad paritaria, compuesta por 3 mujeres y 1 hombre de la plantilla de AIDA. Se han elegido personas con interés y sensibilidad por las cuestiones de género y que representan las distintas áreas de la organización, en concreto, dos personas que trabajan en la sede central y dos personas empleadas en el extranjero, para asegurar la representación de todo el equipo. La comisión de igualdad está compuesta por:

- Silvia Discacciati, directora de proyectos
- Paula Sánchez-Alciturri, directora de comunicación
- Estefanía Vilardebó, delegada en Senegal
- Santiago Rodríguez, delegado en Marruecos

La comisión de igualdad se ha encargado de la realización del diagnóstico, con la colaboración de toda la plantilla, y de la redacción del plan. Las funciones de la comisión se recogen en el anexo II – TDR de la comisión.

7. FASE II – DIAGNÓSTICO

El diagnóstico se ha realizado con herramientas cuantitativas y cualitativas y ha integrado una fase de análisis documental de datos relativos a distribución de la plantilla, política retributiva, promociones, formación y conciliación, y una segunda fase de encuesta al personal contratado para analizar percepciones sobre aspectos a mejorar en la igualdad de oportunidades en AIDA. Esta fase ha permitido además recoger propuestas para su inclusión en el plan. Hay que tener en cuenta que el tamaño de la muestra (menos de 20 personas) hace que en algunos casos el análisis cuantitativo no sea muy representativo, debido a que la situación de una sola persona puede a veces alterar de manera significativa el resultado. Sin embargo, vemos importante presentar los datos cuantitativos complementando su análisis por las componentes cualitativas.

8. PRINCIPALES RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO QUE SUSTENTAN EL PLAN DE IGUALDAD

El diagnóstico muestra AIDA como una organización pequeña comprometida con sus objetivos y valores, y caracterizada por una estructura flexible, abierta a adaptarse a las necesidades de las personas que la conforman.

Actualmente la plantilla está compuesta por 19 personas, 13 mujeres y 6 hombres. 8 personas trabajan en España (7 M y 1 H) y 11 en las delegaciones en el extranjero (6M y 5H). En el extranjero trabaja personal expatriado correspondiente a las categorías salariales 1 y 2, dirección de delegación y coordinación de proyectos. 5 de los 6 hombres trabajan como expatriados. En cambio, en sede hay personal en todas las categorías. Si bien existen procedimientos establecidos, no existe un departamento específico de RRHH, y no siempre, por falta de tiempo y recursos, se consigue la implementación de políticas y planes. En la sede trabajan la dirección, direcciones de área, y técnicas que se encargan de la gestión de proyectos y de las librerías de la red AIDA Books&More. En el extranjero, el 100% del personal trabaja en la coordinación de proyectos de cooperación al desarrollo, y en cada delegación hay una persona que se encarga de dirigir la delegación. La estructura retributiva es igualitaria y se organiza en base a las categorías y los rangos salariales establecidos por el convenio colectivo de Acción Social. Sin embargo, 5 de los 6 hombres trabajan como expatriados, y en sede, a parte de la dirección, actualmente todas las demás trabajadoras son mujeres. Esto está en línea con la feminización del sector en España, y con la mayor presencia de mujeres en puestos de menos responsabilidad. Se genera una brecha salarial global, sin contar con las categorías y la distribución de puestos significativa (25%). Este dato no responde a cuestiones de discriminación de la asociación sino a la situación general del sector.

A continuación, se presentan las principales conclusiones estructuradas por los ámbitos que se abordarán en el Plan de Igualdad: a) Proceso de selección y contratación. b) Clasificación

profesional. c) Formación. d) Promoción profesional. e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres. f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. g) Infrarrepresentación femenina. h) Retribuciones. i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. j) Cultura organizacional y compromiso con la igualdad k) Lenguaje inclusivo

Las conclusiones por ámbitos son las siguientes:

A) PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL

No se detectan en principio barreras para las mujeres en la selección del nuevo personal. El 68% de la plantilla está compuesto por mujeres, en sede representan el 83% y en terreno el 54% lo cual es una muestra de ello; hay que tener en cuenta que se trata de un sector feminizado. La encuesta al personal ha evidenciado que no todo el personal tiene información completa sobre políticas de RRHH, código ético, plan estratégico de género entre otros. En la encuesta, por otra parte, ningún hombre ha detectado diferencias de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso a puestos de trabajo; sin embargo, 7 mujeres han contestado que no existe ninguna diferencia, y 3 que existe alguna diferencia.

La organización dispone de un manual de RRHH que incorpora medidas claras de igualdad; sin embargo, no siempre el manual se aplica en su totalidad debido a la falta de un departamento específico. Las ofertas de trabajo se publicitan en plataformas del sector, y no presentan elementos discriminatorios, utilizando lenguaje inclusivo y enfatizando la igualdad de oportunidades. Los procesos de selección y las entrevistas se realizan también en el respeto de la igualdad. Se podría mejorar estandarizando el proceso de selección y actualizando y garantizando la aplicación del manual de RRHH. En la fase de contratación no se detectan prácticas discriminatorias, pero se podría mejorar el proceso de acogida enfatizando en la entrega de manuales, código ético, planes y políticas, asegurando que el personal comprenda y pueda aplicar las medidas de no discriminación de manera activa.

B) CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y RETRIBUCIONES

La clasificación y retribución salarial está regida por el convenio de acción e intervención social y además existen unas tablas que son públicas (visible en la web) donde están recogidos los rangos salariales de cada categoría. El convenio establece 5 categorías dependiendo de la responsabilidad del puesto. En la categoría 0 se encuentra la dirección (1 Hombre); en la categoría 1, direcciones de área en sede y de delegaciones en terreno (personal expatriado), hay 3 mujeres y 2 hombres; en la categoría 2, coordinación de proyectos en terreno y en sede, hay 5 mujeres y 3 hombres; en la categoría 3, ayudantes de departamento en España, son 4 mujeres; y en la 4, personal auxiliar y de limpieza en España, hay 1 mujer.

Las mujeres están representadas en todas las categorías (excepto la 0 con solo una persona), mientras que los hombres están principalmente en puestos de expatriado en el exterior (5 de 6), mientras que las categorías 3 y 4, correspondientes a personal en sede, sólo están integradas por mujeres.

El organigrama desagregado por género es el siguiente:

Categoría	Personal en Sede		Personal Expatriado		Total	
	M	H	M	H	M	H
0. Dirección		1				100%
1. Direcciones de Área	2		1	2	60%	40%
2. Coordinación de Proyectos			5	3	62%	38%
3. Ayudantes de Departamento	4				100%	
4. Personal auxiliar y de limpieza	1				100%	

Dentro de cada categoría existe un rango salarial; sólo se ve una brecha de género en la categoría 1 donde el salario medio de las mujeres es de 36.600 € brutos*año mientras de las mujeres es de 30.000 €; sin embargo, las diferencias de salario dentro de esta categoría están justificadas por el hecho de que los dos hombres corresponden a la categoría de personal expatriado y, en concreto, a dirección de delegaciones, con mucha antigüedad en la organización. En la categoría 2 no hay brecha de género siendo el salario medio de las mujeres (22.300 €), superior al salario de los hombres (21.000 €). Las diferencias dependen de la experiencia y la antigüedad del personal, sobre todo en las categorías de personal expatriado. La encuesta al personal muestra que sobre todo las mujeres perciben que existen ciertas diferencias de salario entre mujeres y hombres (5 mujeres), pues sólo 3 mujeres consideran que no hay ninguna diferencia, y 3 responden que no tienen información para valorarlo. En el caso de los hombres, 5 respuestas indican que no hay diferencia y sólo 1 hombre considera que no tiene la información. Los resultados de la encuesta muestran la diferencia de percepción de mujeres y hombres sobre este aspecto, por lo que parece que haría falta más claridad respecto a los criterios para poder acceder a una subida salarial asociada a la adquisición de nuevas responsabilidades o tareas. Existe una “horquilla” de salarios asociados a cada categoría y en esos tramos no siempre hay definición clara de cómo acogerse a un tramo más alto. En general, se podría trabajar hacia una mayor claridad y transparencia al respecto.

C) FORMACIÓN

Respecto a la Formación, si bien no se han desarrollado Planes de Formación, el personal realiza de forma puntual cursos de capacitación para atender necesidades concretas o vinculadas al desempeño de su trabajo. La solicitud de cursos de formación suele realizarse por parte del personal. Los costes de los cursos son cubiertos por la organización en la mayoría de los casos, siempre que se haya identificado el valor añadido que aportan al desempeño. Se suelen llevar a cabo en el horario de trabajo y no se observan barreras de sexo ni discriminaciones. Dos veces al año se realizan jornadas formativas en las cuales participa todo el equipo. En años pasados ha habido formaciones en igualdad de oportunidades; sin embargo, se destaca la necesidad de repetir las formaciones para que todo el equipo tenga acceso. En la encuesta realizada entre el personal, sólo el 51% declara tener formación en género, y entre las sugerencias para el plan de igualdad se solicita recibir formación específica. Los resultados de la encuesta al personal nadie ha identificado diferencias entre oportunidades de acceso a formación de mujeres y hombres.

D) PROMOCIÓN PROFESIONAL

Al ser una organización pequeña, la promoción profesional, el cambio de categoría profesional, se realiza casi exclusivamente como consecuencia de una baja, o por la apertura de nuevos proyectos en terreno. En el último año se han realizado 2 promociones. Una en terreno, de coordinadora de proyectos a delegada (mujer) y una de técnico en sede a coordinador de proyecto en terreno (1 hombre). Hay que destacar que la organización tiene en cuenta la trayectoria profesional de cada persona y, en la medida de las posibilidades de la organización, se ofrecen opciones para cambiar de sede de trabajo y posición, potenciando los objetivos profesionales y vitales de cada persona. Si bien en el análisis no se observan dinámicas discriminatorias relacionadas con la promoción, es cierto que en la encuesta del personal dos empleadas consideraron que a veces las mujeres han tenido menos oportunidades que los hombres en el acceso a promoción, y dos que no tenían la información para valorarlo. Al contrario, el 100% de los hombres consideran que no existe ninguna diferencia. Es posible que exista la percepción de que hay ciertas barreras invisibles que sí podrían suponer mayor dificultad para las mujeres en la promoción profesional. Por ejemplo, en caso de acogerse a reducciones de jornadas o tener menor disponibilidad de tiempo para prolongar la jornada en caso de necesidad (debido a las responsabilidades familiares del ámbito de los cuidados). Igualmente, hay cualidades que son valoradas para la promoción, como la capacidad de liderazgo y la alta implicación o compromiso con la organización, que también podrían identificarse como unas barreras sutiles o invisibles ya que, debido a las dinámicas discriminatorias implícitas en la sociedad, algunas mujeres podrían no atreverse a solicitar determinados puestos, o estar menos acostumbradas a negociar promociones y aumentos salariales. Si bien esto no se podría calificar como una discriminación directa de la organización, debería tenerse en cuenta para que no llegue a suponer un elemento de discriminación, pues existen factores socioculturales reconocidos que condicionan muchas de estas decisiones. Se identifica la necesidad de organizar una formación sobre los criterios de promoción interna para aclarar las razones de esta percepción y establecer criterios objetivos en conocimiento de todo el equipo. Existe un procedimiento de evaluación continua del personal, pero está desactualizado y no se ajusta a los cambios organizativos de los últimos años, ni a todos los puestos. Se recomendaría actualizar el procedimiento. También se destaca la necesidad de confirmar el compromiso firme de la organización con la no discriminación y aclarar la política de la organización de incorporar más mujeres en los ámbitos directivos.

E) CONDICIONES DE TRABAJO INCLUIDA LA AUDITORIA SALARIAL

Las condiciones de trabajo no parecen discriminatorias, se ha realizado el análisis salarial y, si bien dentro de cada categoría profesional no se observa discriminación de género en cuanto a retribución, es cierto que existe una brecha de género absoluta (diferencia entre remuneración de mujeres y hombres a paridad de jornada, sin tener en cuenta la categoría). Esto se debe sobre todo a la mayor presencia de mujeres en las categorías más bajas que corresponden con puestos en sede, y al hecho de que los hombres sólo estén representados en las categorías superiores y a que 5 de los 6 contratados sean expatriados.

El salario medio bruto de las mujeres se sitúa en 23.258 € brutos/año y el de los hombres en 32.310 € año, con una brecha salarial del 25%.

Dentro de la categoría 1 se encuentran tres mujeres y dos hombres, el salario medio bruto de los hombres es de 36.600€, mientras de las mujeres es de 30.000 €. La diferencia se debe sobre todo a las diferencias entre personal en sede y personal expatriado, además de que los dos hombres son delegados en terreno y cuentan con mucha antigüedad en la organización. En la categoría 2 hay 5

mujeres y 3 hombres; el salario medio de las mujeres es de 22.327 € y el de los hombres 21.067 €; se trata de coordinadores expatriados de proyectos.

F) CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

La organización se caracteriza por su flexibilidad y, si bien no todas las medidas se encuentren formalizadas, ofrece posibilidad de horario de entrada flexible, jornada continuada, jornada intensiva de verano, siempre y cuando sea compatible con las necesidades del puesto. También, se ofrece la posibilidad de teletrabajo y reducción de jornada en determinadas circunstancias que se negocian con la dirección.

Hay que destacar que las exigencias del sector provocan periodos de picos de trabajo con necesidad de ampliar la jornada más allá de lo estipulado. La organización ofrece recuperar las horas extras en las siguientes semanas de acuerdo con las necesidades del trabajo; sin embargo, si bien existe un manual de RRHH, no siempre hay claridad sobre las posibilidades de recuperación de las horas extras. En este sentido, El 76% de las personas encuestadas, tanto hombres (el 83%) como mujeres (el 73%), considera que en AIDA a menudo se valora la presencia en el trabajo más allá del horario oficial, por encima de la consecución de objetivos.

Entre las sugerencias para mejorar la conciliación se encuentra potenciar el teletrabajo, y poder recuperar horas extras de una manera flexible.

En relación con los permisos de maternidad y paternidad se aplica lo establecido por la ley y por el estatuto del cooperante. En el caso del personal expatriado se podría valorar la posibilidad de introducir alguna medida de ayuda en el caso de personas con menores a cargo; sin embargo, hay que reconocer que existen dificultades para ello, pues los salarios derivan de proyectos de financiación pública que a menudo no permiten cubrir este tipo de gasto.

G) INFRA REPRESENTACIÓN FEMENINA

Las mujeres están representadas en todas las categorías (tanto en sede como en terreno), y representan el 68% de la plantilla, en línea con las tendencias de feminización del sector. El porcentaje de mujeres es mayor, hasta llegar al 100% en las categorías más bajas.

H) RETRIBUCIONES

Se aplican las categorías del convenio de acción e intervención social, y se establecen unos baremos para cada categoría. Dentro de cada categoría hay una horquilla salarial, dependiendo de factores como la antigüedad, la responsabilidad y, a veces, la mayor o menor disponibilidad de recursos en el proyecto de referencia en el caso del personal expatriado. En el caso de las categorías 1 y 2 hay que tener en cuenta que se componen tanto de personal en sede como de personal expatriado, que tiene un plus de remuneración debido a esta circunstancia. No se observan dinámicas de género en el reparto de salarios dentro de las horquillas de cada categoría; sin embargo, hay que destacar que un % del personal percibe que a veces sí hay diferencias salariales entre mujeres y hombres. Sería conveniente aumentar el nivel de transparencia sobre las horquillas salariales, complementos etc. para modificar esta percepción y asegurar que no existen discriminaciones. Entre las sugerencias del personal estaba mejorar la transparencia salarial para que todo el mundo conociera los baremos de retribución.

I) PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Existe un código ético, elaborado en 2019, que prevé un protocolo de atención al acoso y establece canales para denuncias. Sin embargo, en la encuesta al personal se evidencia que no todo el personal se siente capacitado para aplicar el código en caso de necesidad. Es necesario realizar una formación específica para que se pueda implementar activamente, tanto en sede como en terreno. Si bien no se perciben dinámicas de acoso sexual dentro de la organización, es interesante comentar que cinco mujeres contestaron que a veces en la organización se toleran bromas sexistas, opinión que comparten dos hombres del equipo. Haría falta incidir en el compromiso y responsabilidad tanto de la dirección como de todo el equipo para que no se toleren este tipo de actitudes.

J) CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD

La igualdad es un principio básico de AIDA, recogido claramente en su misión, visión y valores. El compromiso con la igualdad se recoge en el código ético, así como en el plan estratégico de igualdad de género. Sin embargo, en la encuesta al personal se preguntó si la igualdad era un valor importante para la organización que se tenía en cuenta de manera transversal, y el 47 % contestó sí, el 29% a veces, el 17% no sé, y una mujer que no. Haría falta reafirmar el compromiso con la igualdad a través del presente plan y dar más difusión al plan estratégico de género. Además, tres mujeres contestaron que existe alguna diferencia en la participación de mujeres y hombres en reuniones de tomas de decisiones; si bien se trata de una minoría de las personas que han contestado, sería oportuno analizar más en detalle la cultura organizacional con respeto a la forma de toma de decisiones. Por otra parte, El 76% de las personas encuestadas, tanto hombres (el 83%) como mujeres (el 73%), considera que en AIDA a menudo se valora la presencia en el trabajo más allá del horario oficial.

K) USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO

En el diagnóstico se ha analizado la comunicación institucional, concluyendo que, en general, se utiliza un lenguaje no sexista. Los resultados de la encuesta al personal muestran que 9 personas han respondido que a veces se utiliza lenguaje sexista, 6 personas que no se utiliza, y una sola persona considera que se utiliza lenguaje sexista. Entre los comentarios se ha indicado que, al ser la mayoría trabajadoras, no se tendría que utilizar masculino genérico; también se ha indicado que, si bien la mayoría de las personas utilizan lenguaje inclusivo, algunas personas no lo hacen, incluso en las comunicaciones más oficiales. Por otra parte, una de las personas considera que utilizar lenguaje inclusivo podría convertirse en una simple pérdida de tiempo. Habría que profundizar en este aspecto, ofreciendo formaciones prácticas específicas a todo el personal y abriendo el debate sobre las motivaciones para utilizar lenguaje inclusivo.

9. MARCO LEGAL

A lo largo de las últimas décadas, el principio de igualdad de mujeres y hombres ha ido evolucionando y desarrollando un marco normativo con el objetivo de erradicar la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo. Se muestra un resumen de la normativa que se ha considerado más relevante.

Normativa Internacional

- Carta de las Naciones Unidas del año 1945: se prohíbe la discriminación por razón de sexo.
- Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer, la Asamblea General de las Naciones Unidas, 1967.
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) del año 1979 y que entra en vigor en forma de tratado internacional el año 1981.
- Declaración de Beijing y su Plataforma de Acción (IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing el año 1995).

Normativa de la Unión Europea

- Carta Social Europea del Consejo de Europa 1961, Reconoce los derechos de las personas trabajadoras de ambos sexos a una igual remuneración y hace referencia a los trabajadores y las trabajadoras con responsabilidades familiares. La Carta Social Europea del año 1996, en sustitución a la del 1961, prohíbe la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y ofrece una protección especial en caso de embarazo y maternidad.
- La Comunidad Europea incorpora el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en diferentes tratados, entre los cuales destaca el Tratado de Ámsterdam del año 1999, que avanza en este principio sobre todo en cuanto a la igualdad de trato entre trabajadores y trabajadoras y, en el año 2001, el Tratado de Niza que reconoce la necesidad de emprender acciones positivas para fomentar la participación de las mujeres en el mercado laboral.
- Tratado de la Unión Europea, del año 2012, convierte el principio de igualdad de hombres y mujeres en un valor común de la UE que los Estados miembros deben respetar y garantizar. En el artículo 3, establece que la UE tiene que fomentar la igualdad de hombres y mujeres.
- La Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea recoge en un único texto el conjunto de derechos civiles, políticos, económicos y sociales de la ciudadanía de la Unión Europea y de las personas que allí viven, contiene un capítulo titulado "Igualdad" que incluye los principios de no discriminación, igualdad de mujeres y hombres y diversidad cultural, religiosa y lingüística.
- Directiva 2006/54, relativa a la aplicación del principio de igualdad de mujeres y hombres en materia de trabajo y ocupación. Prohíbe las discriminaciones, directas o indirectas, entre hombres y mujeres en cuanto a las condiciones de contratación, despido, formación y promoción profesional, así como afiliación a organizaciones de personas trabajadoras o empresarias.

Normativa del Estado Español

- Constitución Española, en el artículo 1.1, establece la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico español. En el artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y hace una prohibición expresa de la discriminación por razón de sexo.
- Ley orgánica 2/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH). Se trasladan aquí los principales artículos:
 - o **Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres. Art. 3.** Supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

- **Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Art.5.** El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajador por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.
- **Discriminación directa e indirecta. Art.6.** Se considerará discriminación directa por razón de sexo la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. En cualquier caso, se considerará discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.
- **Acoso sexual y acoso por razón de sexo. Art.7.** 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. Se considerará en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.
- **Discriminación por embarazo o maternidad. Art.8.** Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.
- **Indemnidad frente a represalias. Art.9.** También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.
- **Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias. Art.10.** Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que se constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidades a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.
- **Acciones positivas. Art.11.** Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán las medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán de aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.
- **Tutela jurídica efectiva. Art.12.** Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.
- **Derechos de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Art.44.** Los derechos de

conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

- **El artículo 45** concreta las obligaciones de las empresas en materia de igualdad.
 - **El artículo 46** define el concepto y contenido de los Planes de igualdad de las empresas, como se verá más abajo.
 - **Transparencia en la implantación del plan de igualdad. Artículo 47.** Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.
- Art.28 del Estatuto de los Trabajadores: Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor. La empresa está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla.

10. ALCANCE

El Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad del personal contratado por AIDA de acuerdo a la legislación laboral española, que preste sus servicios en cualquiera de los centros de trabajo que tiene AIDA o tenga en el futuro.

11. EVALUACIÓN

La Comisión de Igualdad será responsable de llevar a cabo el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad para conocer si se están alcanzando los objetivos fijados y si las acciones definidas funcionan.

El seguimiento continuado durante todo el desarrollo del Plan permitirá comprobar cómo se están llevando a cabo las medidas propuestas y conocer todo el proceso de desarrollo con el fin de introducir otras medidas si fuera necesario o corregir posibles desviaciones.

La evaluación del Plan de Igualdad permitirá la revisión de las prácticas en función de sus resultados para facilitar el cumplimiento del objetivo de igualdad. La evaluación se efectuará en distintos momentos:

- Evaluación intermedia: al finalizar cada año de vigencia del Plan se valorarán los logros y dificultades encontradas durante la ejecución.
- Evaluación final: en el último año de ejecución del Plan se evaluarán los resultados, los procesos y los impactos del PI.

Las funciones de la Comisión de Igualdad responsable del seguimiento están recogidas en el reglamento aprobado con su creación, que está en anexo.

12. OBJETIVO GENERAL

Garantizar las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo, es decir, la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

13. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- **Área de Cultura organizacional y compromiso por la igualdad**

Objetivo específico 1: Promover una cultura organizacional comprometida con la igualdad de oportunidades, coherente con los valores y principios de AIDA, y promover el uso de lenguaje inclusivo mediante formación y sensibilización.

- **Área de acceso al empleo y selección de personal**

Objetivo específico 2: Promover la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y prevenir la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en la captación de candidaturas a las vacantes que se produzcan.

- **Área de clasificación profesional y retribuciones**

Objetivo específico 3: Mejorar la transparencia de las retribuciones y promover la igualdad salarial.

- **Área de promoción profesional y formación**

Objetivo específico 4: Concienciar y capacitar en materia de igualdad de oportunidades al conjunto de la organización de modo que permita una actuación más coherente con los valores y principios que se promueven.

- **Área de ordenación del tiempo y conciliación de la vida laboral, personal y familiar**

Objetivo específico 5: Favorecer, en la medida de lo posible, la conciliación de la vida laboral y personal haciendo una planificación más ordenada y eficiente de los tiempos de trabajo y articulando medidas flexibles que permitan su adaptación a la diversidad de necesidades, situaciones y carencias que se puedan presentar en el personal de la organización.

- **Área de salud laboral y prevención de acoso laboral y sexual**

Objetivo específico 6: Promover la implementación activa del código de conducta

En términos generales, además, con la integración de la igualdad de trato y oportunidades se aspira a mejorar el ambiente de trabajo y las relaciones laborales, motivar y conseguir una plantilla más implicada y comprometida con la organización, mayor eficacia y eficiencia en el trabajo y una mejor imagen externa.

14. MEDIDAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

ÁREA: CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO POR LA IGUALDAD

OBJETIVO ESPECÍFICO 1	Promover una cultura organizacional comprometida con la igualdad de oportunidades y coherente con los valores y principios que promueve AIDA			
MEDIDA	RESPONSABLE	RECURSOS	CALENDARIO	INDICADORES
Difusión y transmisión del Plan de Igualdad a toda la plantilla	Comisión de Igualdad	Recursos Humanos	Mayo 2020	Al menos un mailing realizado para difundir el Plan y las principales medidas
Creación de puntos focales para recibir compliance sobre posibles discriminaciones y asesorar sobre temas relativos al plan de igualdad	Comisión de Igualdad	Comisión igualdad	Mayo 2020	Puntos focales
Jornada/webinar de reflexión/formación con toda la plantilla sobre igualdad de género	Comisión de Igualdad	Recursos Humanos, formadora externa	Julio 2020	Programa jornadas
Actualización del Plan Estratégico de Género de AIDA	Comisión de Igualdad	Recursos Humanos	Diciembre 2020	Enlace a la web
Promoción de un consenso sobre lenguaje inclusivo que refleje los valores institucionales	Comisión de Igualdad y Responsable área de Comunicación	Recursos Humanos	Diciembre 2020	Documento consensuado de recomendaciones sobre uso del lenguaje inclusivo
Inclusión en el Plan Operativo Anual (POA) de medidas de implementación y seguimiento del PI	Dirección	Recursos Humanos	Primer semestre 2021	Al menos una medida específica relativa al PI incluida en el POA

ÁREA: ACCESO AL EMPLEO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 2	<i>Promover la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y prevenir la discriminación por razón de sexo en la captación de candidaturas a las vacantes que se produzcan</i>			
MEDIDA	RESPONSABLE	RECURSOS	CALENDARIO	INDICADOR
Actualizar el manual de selección del personal con criterios claros, objetivos y transparentes que eviten la discriminación por sexo.	Departamento de Personal o Administración	Recursos Humanos	Agosto 2020	Manual actualizado y publicado en la web
Revisar TDR para asegurar que eviten elementos que puedan llevar a la discriminación	Departamento de Personal o Administración, dpto. de Proyectos, dpto. de Comunicación	Recursos Humanos	Agosto 2020	TDR actualizados

ÁREA: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y RETRIBUCIONES

OBJETIVO ESPECÍFICO 3	Mejorar la transparencia de las retribuciones y promover la igualdad salarial			
MEDIDA	RESPONSABLE	RECURSOS	CALENDARIO	INDICADOR
Informar a toda la plantilla mediante email sobre el convenio de acción social y sus categorías	Departamento de Personal o Administración, Dirección	Recursos Humanos	Primer semestre de 2021	Información enviada por email

ÁREA: PROMOCIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 4	Concienciar y capacitar en materia de igualdad de oportunidades al conjunto de la organización de modo que permita una actuación más coherente con los valores y principios que se promueven			
MEDIDA	RESPONSABLE	RECURSOS	CALENDARIO	INDICADOR
Informar al personal sobre el organigrama con una definición clara de los puestos de trabajo y con las competencias técnicas, profesionales y formativas requeridas para cada categoría.	Departamento de Personal o Administración	Recursos Humanos	Agosto 2020	Información enviada
Comunicación interna y transparente de los procesos de promoción interna	Departamento de Personal o Administración,	Recursos Humanos	Junio 2020	Mail enviados
Implantación de un sistema de evaluación del desempeño laboral y logro de objetivos	Departamento de Personal o Administración	Recursos Humanos	Primer semestre 2021	Una evaluación del desempeño anual realizada
Formación en materia de Igualdad de oportunidades y transversalización del enfoque de género para todo el personal	Comisión igualdad	Recursos Humanos o Recursos económicos para contratación de servicios	Julio 2020	Formación realizada
Formación práctica sobre lenguaje inclusivo	Comisión igualdad	Recursos Humanos	Julio 2020	Formación realizada

ÁREA: ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

OBJETIVO ESPECÍFICO 5	Favorecer la conciliación de la vida laboral y personal haciendo una planificación más ordenada y eficiente de los tiempos de trabajo y articulando medidas flexibles que permitan su adaptación a la diversidad de necesidades, situaciones y carencias que se puedan presentar en el personal de la Organización			
MEDIDA	RESPONSABLE	RECURSOS	CALENDARIO	INDICADOR
Implantación de medidas de flexibilidad laboral mediante criterios claros y transparentes y una planificación más eficiente del trabajo (por ejemplo, evitando la prolongación excesiva de la jornada laboral y priorizando el logro de los resultados)	Departamento de Persona o Administración	Recursos Humanos	Primer Semestre 2021	Contemplar en el RIT los criterios definidos sobre mecanismos de flexibilidad horaria.
Puesta en marcha de medidas de flexibilidad laboral adecuadas a los centros de trabajo, que tengan que ver con el horario de entrada y salida, la posibilidad de excedencias cortas, la reducción de jornada o teletrabajo para aquellas personas que lo requieran.	Departamento de Persona o Administración, Dirección	Recursos Humanos	Segundo semestre de 2020	Porcentaje de personas que se acogen a alguna de las medidas fijadas.
Actualizar el protocolo de RRHH sobre concesión permisos retribuidos para atención de cuestiones personales o familiares y mecanismos de seguimiento.	Departamento de RRHH, Administración y Dirección	Recursos Humanos propios y/o contratación de servicios técnicos externos. Recursos económicos	Segundo semestre de 2020	Manual actualizado

ÁREA: SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL Y SEXUAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 6	Promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que se puedan producir			
MEDIDA	RESPONSABLE	RECURSOS	CALENDARIO	INDICADOR
Difusión y transmisión del Protocolo de prevención contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluido en el código de conducta a toda la plantilla	Dirección	Recursos Humanos	Junio 2020	1 Mail personal enviado
Crear un protocolo de acogida de personal que incluya formación sobre el código de conducta	Departamento administración	Recursos Humanos y económicos	Septiembre 2020	Manual acogida actualizado

ⁱ <https://www.ong-aida.org/wp-content/uploads/2016/03/Plan-Estrat%3%A9gico-de-G%3%A9nero-2015-2020.pdf>



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

SECRETARÍA DE ESTADO DE EMPLEO Y ECONOMÍA SOCIAL
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

Subdirección General de Relaciones Laborales

Convenio o Acuerdo: Aida, Ayuda, Intercambio y Desarrollo
Expediente: 90/11/0372/2020
Fecha: 12/06/2020
Asunto: COMUNICACIÓN DE INSCRIPCIÓN (SIN PUBLICACIÓN)
Destinatario: JAVIER GILA LORENZO
Código 90103502112020.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 2.1.f) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 46.5 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, esta Dirección General de Trabajo COMUNICA que queda registrado e inscrito el Plan de Igualdad de la ONG Aida, Ayuda, Intercambio y Desarrollo.

LA DIRECTORA GENERAL P.D. (Orden TMS/1075/2018, de 10 de octubre),
EL SUBDIRECTOR GENERAL DE RELACIONES LABORALES,
RAFAEL MARTINEZ DE LA GANDARA

FIRMADO POR: RAFAEL MARTINEZ DE LA GANDARA
SUBCA2 MEYSS
Firma Válida

www.mitramiss.gob.es

C/ PÍO BAROJA 6
28071 MADRID
TEL: 91 363 20 27
FAX: 91 363 20 38
Código DIR3: EA0021366

CSV : RCC-ada6-39f8-707d-ff46-aa9c-5322-1a9c-0c9c

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : RAFAEL MARTINEZ DE LA GANDARA | FECHA : 12/06/2020 21:04 | NOTAS : F