



*La
igualdad
entre
mujeres
y
hombres
es un
principio
jurídico universal
reconocido en
diversos textos
internacionales
y, asimismo,
es un
principio
fundamental
en la
Unión Europea.*

PLAN DE IGUALDAD ACTÚA SIGLO XXI



PLAN DE IGUALDAD DE ACTÚA S.XXI

El artículo 14 de la Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales y, asimismo, es un principio fundamental en la Unión Europea.

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, dice así: “hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural.” La incorporación de las mujeres al mun-

do del trabajo asalariado ha supuesto transformaciones en las relaciones sociales, laborales y familiares. No obstante, el logro de un equilibrio en su participación social y laboral encuentra serios obstáculos, que en gran medida tienen su origen en razones culturales, vinculadas a la asunción, casi en exclusiva, de las responsabilidades domésticas y familiares. Todo ello repercute negativamente en sus posibilidades de incorporación al empleo en condiciones de igualdad y de desarrollo profesional.

Desde ACTUA S.XXI se hace manifiesta la voluntad de promover la igualdad real entre mujeres y hombres y se promoverán políticas activas para hacer efectivo este principio de igualdad en el ámbito de la empresa y específicamente en la formación y en la promoción profesional,

y en las condiciones de trabajo.

Además, de manera específica, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Las condiciones de trabajo influyen en las condiciones de vida de las personas, ya que el tiempo de trabajo constituye el eje vertebrador no sólo de la vida laboral sino, más ampliamente, de la vida social. De ahí la necesidad de cumplir este principio de igualdad que permita y favorezca la conciliación de la vida familiar y laboral.

Definiciones:

- El Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres 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.
- Plan de igualdad: conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de rea-

lizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades

Principios Básicos:

El Plan de Igualdad de Oportunidades de ACTÚA S.XXI, se constituye como un pilar fundamental en nuestro compromiso por fomentar una cultura organizacional que promueva la equidad de género. A través de un conjunto de medidas y acciones concretas, aspiramos a alcanzar los siguientes objetivos fundamentales:

1. Promover la defensa y aplicación del principio de igualdad en los diversos ámbitos de acción de la ONG, asegurando que todas las personas tengan las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional, independientemente de su género.

- a. Establecer un plan estratégico de 5



años: Este plan estratégico será nuestra brújula para promover la igualdad de género, tanto a nivel internacional como local. Las directrices de actuación se enfocarán en áreas prioritarias como el acceso equitativo a recursos y oportunidades, la prevención y respuesta a la violencia de género, y el empoderamiento económico y político de las mujeres. Implementaremos mecanismos de seguimiento rigurosos, a través de sistemas de monitoreo continuo y evaluación periódica, para evaluar el progreso y garantizar la rendición de cuentas en la integración de la perspectiva de género en todas nuestras operaciones.

b. Desarrollar directrices generales de actuación: Estas directrices se centrarán en promover un ambiente laboral inclusivo y respetuoso, respaldar activamente el liderazgo de las mujeres e integrar la perspectiva de género en todas las fases de nuestros proyectos. Se priorizarán acciones como la formación en género para nuestro personal y socios, y la

implementación de planes de igualdad internos. Para asegurar su efectividad, estableceremos sistemas de seguimiento y evaluación específicos que incluyan indicadores de desempeño, evaluaciones de impacto y retroalimentación constante.

2. Mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a roles de liderazgo y responsabilidad dentro de ACTUA S.XXI, reconociendo la importancia de la diversidad de género en la toma de decisiones y el desarrollo de la organización.

3. Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores de ACTUA S.XXI.

4. Generar información para evaluar el impacto de nuestros proyectos: Implementaremos sistemas de seguimiento y evaluación exhaustivos, utilizando herramientas como encuestas, entrevistas y análisis de datos desagregados por gé-



nero en todas nuestras actividades. Estos datos se utilizarán para monitorear el acceso y participación de mujeres y hombres en nuestros programas, así como para evaluar los resultados e impactos en términos de igualdad de género. Además, estableceremos mecanismos de retroalimentación con las comunidades para garantizar una perspectiva inclusiva en todas nuestras acciones.

Estos objetivos reflejan nuestra firme convicción en la igualdad de género y nuestro compromiso de construir una comunidad organizacional inclusiva y justa en la ONG ACTÚA S.XXI

Medidas y Acciones:

El Plan de Igualdad de Oportunidades de nuestra ONGD, ACTUA S.XXI, tiene como objetivo primordial garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de nuestra organización. Con este fin, hemos establecido una serie de medidas y acciones específicas:

Promover la defensa y aplicación del

principio de igualdad en el ámbito laboral, asegurando que todas las personas tengan las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional, independientemente de su género.

- Mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a roles de liderazgo y responsabilidad dentro de ACTUA S.XXI, reconociendo la importancia de la diversidad de género en la toma de decisiones y el desarrollo de la organización.

- Establecer medidas que faciliten la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal de todas las trabajadoras y trabajadores de nuestra organización, promoviendo un ambiente de trabajo inclusivo y equitativo para todos.

Estos objetivos reflejan nuestro compromiso inquebrantable con la igualdad de género y nuestra determinación de construir una comunidad organizacional justa y solidaria en ACTUA S.XXI.



VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

La vigencia del plan abarca un período de cinco años, durante los cuales implementaremos y evaluaremos las medidas propuestas para promover la igualdad de género en ACTUA SIGLO XXI. Durante este tiempo, nos comprometemos a realizar un seguimiento continuo de las acciones, revisando y ajustando el plan según sea necesario para asegurar su eficacia y relevancia en un entorno en constante cambio.

A lo largo de este periodo, llevaremos a cabo evaluaciones periódicas de impacto para medir el progreso hacia nuestros objetivos de igualdad de género. Estas evaluaciones nos permitirán identificar áreas de éxito y oportunidades de mejora, así como realizar ajustes estratégicos para maximizar el impacto de nuestras acciones tanto en el ámbito interno de

nuestra organización. Como en el de los proyectos de cooperación al desarrollo en países del Sur global. Por lo tanto, durante estos cinco años, nos comprometemos a integrar la perspectiva de género en todas nuestras iniciativas y a trabajar en colaboración con socios locales para promover la igualdad de género en las comunidades donde intervenimos.

Al finalizar el período de cinco años, llevaremos a cabo una revisión exhaustiva del plan para evaluar su impacto y efectividad, así como para identificar lecciones aprendidas y áreas de mejora para futuras iniciativas de igualdad de género en ACTUA SIGLO XXI.



Líneas de actuación internas y externas:

Esta línea de acción tiene como objetivo enfocar la atención tanto en los ámbitos internos como externos de ACTÚA SIGLO XXI, para garantizar que nuestro modelo organizativo incorpore de manera transversal el principio de igualdad entre mujeres y hombres, tanto en el funcionamiento interno como en la ejecución de proyectos de cooperación al desarrollo en el Sur global.

En este proceso de mejora continua, hemos alcanzado varios logros significativos a lo largo de nuestra trayectoria.

Desde nuestros inicios, hemos evaluado el impacto de género de nuestros proyectos y acciones mediante criterios y procedimientos comunes de trabajo en todas nuestras delegaciones. Se han establecido mecanismos para garantizar la inclusión de cláusulas de igualdad en

contratos, la planificación presupuestaria con enfoque de género, y una comunicación inclusiva y no sexista en todas nuestras actividades.



DESCRIPCIÓN ACCIONES INTERNAS

1. Ingreso en la empresa.

Es importante para ACTÚA S.XXI seleccionar y retener a personas cualificadas profesionalmente de acuerdo con la legislación vigente y en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación basada en el sexo.

OBJETIVOS:

- Garantizar la igualdad de oportunidades y promover la no discriminación por razón de raza, sexo, nacionalidad, religión, edad o cualquier otra condición personal, física o social.
- Realizar procesos de selección que incluyan a todas las personas profesionales que se ajusten al perfil de competencias requerido, sin exclusiones de cualquier índole que limiten la eficacia de la selección.

- Asegurar que la equidad es un principio básico y respetado en las pruebas de selección y que ésta se realiza atendiendo exclusivamente a criterios de mérito y capacidad, garantizando que todas las personas candidatas reciben el mismo trato durante todo el proceso.

MEDIDAS:

- Utilización de procedimientos de selección que permitan identificar y evaluar a las personas candidatas ideales en función de sus conocimientos, actitudes, habilidades y/o competencias requeridos, para los diferentes puestos de trabajo.
- La empresa formará y sensibilizará en materia de igualdad de oportunidades a



las personas responsables de la selección de personal.

2. Formación y desarrollo profesional.

ACTÚA S.XXI entiende que el desarrollo de sus trabajadores y trabajadoras es un factor clave para el éxito de la organización. El entorno de trabajo cada vez es más exigente y requiere de un desarrollo continuo.

A partir del año 2022, Actúa Siglo XXI ha alineado la capacitación en igualdad de género de todo su personal con un itinerario formativo adaptado a las necesidades y competencias de cada delegación.

Este programa de formación tiene como objetivo promover una cultura organizacional que fomente la equidad de género en todos los niveles de la organización.

OBJETIVOS:

- Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación interna en la empresa, con el fin de promover el desarrollo de la carrera profesional y su adaptabilidad a los requisitos de los puestos de trabajo.

- Promover la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.

MEDIDAS:

- Se llevará a cabo la formación necesaria en materia de igualdad de trato y de oportunidades, conciliación, etc... a las personas directivas y que realicen la selección de personal en ACTUA S.XXI.

- Se facilitará la participación voluntaria de las personas con reducción de jornada o con contrato de trabajo suspendido por excedencia basada en motivos familiares, en cursos de formación ade



cuados para su reciclaje profesional.

3. Promoción profesional.

La finalidad de ACTUA S.XXI es estimular el desarrollo personal de su plantilla para conseguir nuevas competencias, que le capaciten para el desarrollo de nuevas funciones y el logro de mejores resultados. Para asegurar la promoción profesional basada en igualdad se establecen los siguientes:

OBJETIVOS:

- Garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción profesional.
- Impedir la creación de barreras que dificulten la promoción de las mujeres.
- Mantener el reconocimiento de méritos profesionales como fórmula de acceso a puestos de responsabilidad, en igualdad de condiciones.
- Garantizar la igualdad de trato y de valoración en las pruebas de selección a las personas que estén utilizando cual-

quier mediad de conciliación personal, familiar y profesional.

MEDIDAS:

- Se informará a todo el personal de las vacantes existentes.
- Se informará a toda la plantilla de los criterios de promoción y de evaluación del desempeño que no contendrán discriminación alguna por razón de sexo.
- En situación de excedencia por cuidado de hijo o hija, o por cuidado de familiar de hasta 2º grado, se podrá participar en convocatorias de cobertura de vacantes en las mismas condiciones y requisitos en las que optaría en caso de estar en activo.

4. Retribución.

Se entiende la importancia y obligatoriedad del mantenimiento de un sistema salarial que garantice en todo momento la transparencia y neutralidad en el mismo





sin tener ningún condicionante por motivo de género.

OBJETIVOS:

- Mantenimiento de un sistema de retribución en el que se respeten los principios de objetividad, equidad y no discriminación por razón de sexo.

MEDIDAS:

- Estructura retributiva clara y transparente.
- Se considerará la jornada al 100% en los casos de reducción de jornada por maternidad, paternidad o por cuidado de familiares dependientes de hasta 2º grado para el cálculo de la retribución variable.

5.. Conciliación laboral personal y familiar

De forma específica se reconoce el de-

recho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares.

OBJETIVO:

- Contribuir a alcanzar la plena efectividad del principio de igualdad de trato y de oportunidades a través de medidas que favorezcan la compatibilidad entre la atención a la vida personal y familiar y el desarrollo profesional.

MEDIDAS:

- Permisos retribuidos.
- Derechos por lactancia.Reducciones de jornada por motivos familiares.
- Excedencia.
- Política de maternidad.

Los derechos reconocidos en el presente punto podrán ejercitarse, en condiciones de igualdad, por todos los trabajadores y





Permisos retribuidos por conciliación:

- Los trabajadores y trabajadoras, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos siguientes:

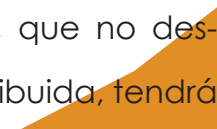
- Quince días naturales por matrimonio.
- Siete días naturales por fallecimiento del cónyuge. Para el resto de los parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días naturales, ampliable a cinco si se debe realizar desplazamiento a otra provincia.
- Hasta tres días naturales por enfermedad grave u hospitalización de cónyuge, y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, ampliable a cuatro si debe desplazarse a otra provincia. Hasta tres días naturales por nacimiento de hijo o hija.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban

realizarse dentro de la jornada de trabajo.

- En los casos de parto prematuro y en aquellos que por cualquier otra causa el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse a partir de la fecha del alta hospitalaria.

Derechos por lactancia:

- Las trabajadoras y trabajadores, en caso de lactancia de un hijo o hija menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo retribuida, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso de lactancia se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.
- Quién por razones de guarda legal tenga a su cuidado a algún menor de 8 años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá





derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional de salario entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Excedencia:

- El personal de ACTUA S.XXI tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años a partir de la fecha de nacimiento del hijo/a o de resolución judicial o administrativa, para atender al cuidado de cada hijo o hija.
- El personal de ACTUA S.XXI tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.
- Los periodos de excedencia a los que se refiere el presente artículo llevarán

aparejados la reserva de plaza. Los trabajadores y trabajadoras excedentes tendrán derecho, en condiciones de igualdad con los activos, a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuyo efecto la Dirección de la Empresa deberá adoptar las medidas necesarias a fin de que aquellos tengan conocimiento y puedan acceder a la formación profesional programada.





DESCRIPCIÓN ACCIONES EXTERNAS

En el ámbito externo, desde sus inicios ACTUA SIGLO XXI ejecuta proyectos de cooperación al desarrollo en países del Sur global, donde promueve activamente la igualdad de género en todas sus intervenciones. Trabajamos en estrecha colaboración con las comunidades locales para identificar y abordar las necesidades específicas de mujeres y hombres, asegurando su participación equitativa en nuestros programas.

Basándonos en este historial de logros y acciones, nuestra estrategia para la transversalización de la igualdad en Actúa Siglo XXI se cimienta en tres pilares fundamentales: fortalecer la implementación de la igualdad de género en todos nuestros proyectos y acciones, impulsar una formación actualizada en igualdad para todo el personal y desmontar la supuesta neutralidad de nuestras acciones y proyectos mediante la incorporación sistemática y

transversal del enfoque de género en todas nuestras intervenciones, tanto a nivel internacional como local. La participación de la sociedad civil se vuelve fundamental en la promoción de la igualdad de género, complementando las acciones de las administraciones forales y locales, especialmente en los proyectos ejecutados por nuestra ONGD, Actúa Siglo XXI, en países del Sur. El cambio de valores, esencial para avanzar hacia la igualdad, requiere una coordinación especializada en diversas áreas, entre ellas, la educación, que desempeña un papel crucial en este proceso de transformación cultural.

En los proyectos realizados por Actúa Siglo XXI en países del Sur, hemos implementado iniciativas para promover la igualdad de género, tal como:

- **Educación:** A través de programas educativos específicos, hemos trabajado en





más de 221 centros educativos en países del Sur, promoviendo un modelo coeducativo en todas las etapas de la educación. Además, hemos brindado formación en género para educadores locales, involucrando a miles de profesionales de la educación en nuestras acciones.

- **Salud:** Nos hemos enfocado en el desarrollo de programas de salud que promuevan la autonomía de las mujeres en la toma de decisiones sobre su salud. Además, hemos integrado el enfoque de género en nuestras intervenciones para garantizar que se aborden las necesidades específicas de las mujeres en el acceso a servicios de salud y la toma de decisiones relacionadas con su bienestar.

- **Empoderamiento económico:** Hemos desarrollado proyectos orientados al empoderamiento económico de las mujeres en comunidades rurales y marginadas en países del Sur, brindando capacitación en habilidades laborales,

acceso a recursos financieros y apoyo para el desarrollo de emprendimientos liderados por mujeres.

- **Acciones locales:** Nuestra ONGD ha colaborado estrechamente con organizaciones locales en países del Sur para abordar las brechas de género en la participación en la vida comunitaria y promover la igualdad de género en todos los aspectos de la sociedad. Hemos apoyado iniciativas que buscan eliminar la discriminación de género y promover la participación equitativa de mujeres y hombres en la toma de decisiones locales.

Es esencial reconocer el papel central que desempeña la sociedad civil en este proceso de cambio, así como el compromiso activo y responsable de mujeres y hombres con la igualdad de género. La colaboración con asociaciones y organizaciones locales en países del Sur es fundamental para asegurar que nuestras in-





tervenciones sean efectivas y respondan a las necesidades y realidades locales. Juntos, trabajamos hacia la construcción de sociedades más equitativas y justas para todas las personas.

Análisis de género en el trabajo de cooperación:

Nuestro enfoque en la cooperación internacional se fundamenta en la promoción activa de la igualdad de género. Los siguientes principios orientan nuestras acciones:

- **Inclusión y Equidad:** Seleccionamos a la población beneficiaria considerando sus necesidades y vulnerabilidades, garantizando que ningún individuo sea excluido por motivos de género en nuestros proyectos.

Sensibilización y Capacitación: Implementamos programas de sensibilización y proporcionamos capacitación a nuestras contrapartes locales sobre cuestio-

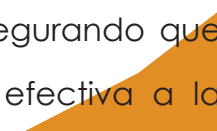
nes críticas de género y la importancia de la igualdad de oportunidades, integrándolos en todos nuestros proyectos.

Participación: Aseguramos la participación activa de las mujeres en todas las etapas de nuestros proyectos de cooperación, promoviendo sus derechos y fortaleciendo su empoderamiento.

- **Análisis Integral de Género:** Desde la fase inicial hasta la evaluación final, todos nuestros proyectos incorporan un análisis exhaustivo y una perspectiva de género para identificar y abordar las disparidades y necesidades específicas de mujeres y hombres.

- **Igualdad como Pilar Fundamental:** Consideramos la igualdad de género como un principio fundamental para el desarrollo equitativo y sostenible de todas las comunidades y sociedades.

Este compromiso guía cada iniciativa que llevamos a cabo, asegurando que contribuimos de manera efectiva a la





eliminación de las desigualdades de género y la promoción de sociedades inclusivas y justas, en línea con los valores y objetivos de ACTUA SIGLO XXI.

Análisis de género en la población beneficiaria:

- La población beneficiaria será seleccionada en base a sus necesidades y sus vulnerabilidades, y en ningún caso podrán ser excluidas las personas por razones de género en ninguno de los proyectos.
- Sensibilización y formación a las contrapartes locales sobre aspectos de género y de igualdad de oportunidades de aplicación en todos sus proyectos.
- Asegurar en los proyectos de cooperación la participación de la mujer y la promoción de sus derechos.
- Todos los proyectos en las fases de diagnóstico, formulación, ejecución y evalua-

ción deberán llevar implícito un análisis y una perspectiva de género.

- La igualdad es un principio fundamental para el desarrollo de todos los pueblos.

