

Estrategia de género para el trabajo decente en ONGDs



ESTRATEGIA DE GÉNERO PARA EL TRABAJO DECENTE EN LAS ENTIDADES QUE INTEGRAN LA COORDINADORA EXTREMEÑA DE ONGDs

Esta Estrategia ha sido realizada en el marco del proyecto 19SA001 *Red Sol, nuevos enfoques, nuevas respuestas* de la Fundación 1º de mayo, con el apoyo de la Agencia Extremeña de Cooperación Internacional al Desarrollo (AEXCID) de la Junta de Extremadura.

Equipo de Investigación: Grupo de Investigación Análisis de la Realidad Social. Universidad de Extremadura.

Mar Chaves Carrillo (Dirección de los trabajos)

Ramón Fernández Díaz

Manuela Caballero Guisado

Lidia G. Domínguez Párraga

Miguel Centella Moyano

Diseño de la portada: Lidia G. Domínguez Párraga

Índice

Presentación	4
1. Fundamentación normativa.....	7
1.1. Marco Normativo Internacional.....	7
1.2. Marco Normativo Europeo.	13
1.3. Marco Normativo Español.	17
1.4. Marco Normativo Extremeño.	29
2. La situación de las mujeres en el mercado de trabajo nacional y extremeño. Aproximación a la situación en el sector servicios y tercer sector de acción social. .	34
3. La incorporación de la perspectiva de género en las ONGDs que forman parte de la Coordinadora Extremeña de ONGDs. Estado de la cuestión.....	42
4. Análisis interno: Entidades integrantes de la Coordinadora Extremeña de ONGDs..	46
4.1. Marco estatutario y la atención a la perspectiva de género en trabajo externo como interno. Lenguaje inclusivo.	47
4.2. Acerca de la paridad en los órganos de gobierno de las entidades.....	50
4.3. La introducción de la perspectiva de género en la gestión de los recursos humanos. Principales conclusiones.....	52
4.4. Información complementaria: lenguaje inclusivo utilizado en páginas web.	57
5. Estrategia de género para el trabajo decente para las ONGDs integrantes de la Coordinadora Extremeña.....	58
6. Anexo I: Cuestionario.....	68
7. Referencias.	82

Presentación

El objeto de los trabajos de investigación ha consistido en la elaboración de una **Estrategia de género para el trabajo decente para las ONGDs** integrantes de la Coordinadora Extremeña de ONGDs de forma que contribuya a mejorar la situación laboral de las trabajadoras en el sector de la cooperación, siendo novedoso el planteamiento del proceso por cuanto focaliza la atención al interior de las organizaciones, profundizando en la igualdad de género en las relaciones internas en las ONGDs.

El estudio se enmarca dentro del proyecto *Red Sol, nuevos enfoques, nuevas respuestas* que la Fundación 1º de mayo de CCOO realiza con el apoyo de la AEXCID, y que persigue conseguir mayores cotas de igualdad y trabajo decente entre las ONGDs extremeñas. La Estrategia de género para el trabajo decente viene no solo a complementar los trabajos anteriores de la Fundación 1º de Mayo, sino también al trabajo ya realizado por la propia Coordinadora Extremeña de ONGDs y algunas de sus entidades integrantes. En este sentido, la Estrategia de género para el trabajo decente que se presenta marca las líneas estratégicas en la adopción del enfoque de género en la gestión y organización de los recursos humanos de las entidades.

La confección de esta estrategia se ha planteado desde sus inicios como un proceso participativo con las ONGDs interesadas y, en concreto, con la Coordinadora de ONGDs extremeña, liderando los trabajos de investigación el Grupo de Investigación Análisis de la Realidad Social de la Universidad de Extremadura, en permanente coordinación con la Fundación 1º de Mayo y con CCOO de Extremadura.

El Plan de Trabajo se estructuró en las siguientes acciones:

1. Reuniones de planificación y seguimiento del trabajo e incorporación de la Coordinadora de ONGDs extremeña. En este sentido se han realizado numerosas reuniones de coordinación vía medios telemáticos entre responsables de los trabajos por parte de la Universidad de Extremadura, la Fundación 1º de Mayo y la Secretaría de Política Social y Cooperación Internacional de CCOO Extremadura. También se ha mantenido una reunión de contacto, y numerosas comunicaciones por correo electrónico con la Coordinadora Extremeña de ONGDs, a quienes agradecemos, especialmente a Verónica Carpio, el impulso dado a los trabajos necesarios para la consecución de los objetivos planteados.

2. Desarrollo del proceso hacia la Estrategia de género para el trabajo decente para las ONGDs extremeñas atendiendo a los siguientes ítems:

1. Descripción del marco legal.
2. Marco estatutario de ONGD.
3. Mercado de trabajo en Extremadura. Sector servicios. Datos desagregados por sexo.
4. Diseño de cuestionario y validación con la CONGDEX (envío de cuestionario a entidades asociadas por parte de la CONGDEX).

5. Explotación y análisis de datos.
6. Propuestas de intervención: Elaboración de la Estrategia de género para el trabajo decente para las ONGD extremeñas.
7. Diseño, edición digital y presentación de la Estrategia.

En cuanto a la Metodología, los trabajos que, en conjunto y de manera complementaria, han permitido elaborar este primer borrador de la Estrategia de género para el trabajo decente en las ONGDs extremeñas han sido los siguientes:

1. Análisis del marco legislativo y estatutario de las ONGDs extremeñas. Revisión de la normativa aplicable en materia de género y relaciones laborales, así como el análisis de los estatutos de las entidades que integran la Coordinadora Extremeña de ONGDs y de la propia Coordinadora.

2. Análisis documental. Revisión de estudios, análisis, estrategias y diagnósticos que, desde la perspectiva de género, se han realizado sobre las ONGDs en Extremadura. También han sido analizados la Política de Género de la Coordinadora Nacional y su Código de Conducta y Herramienta de Autoevaluación, dada la pertenencia de la Coordinadora extremeña a esta organización, así como el II Plan Estratégico de la Coordinadora regional.

3. Breve revisión de datos secundarios sobre el mercado de trabajo en Extremadura desde la perspectiva de género, con especial atención al sector servicios. Análisis de los datos aportados por el Instituto Nacional de Estadística.

4. Revisión de estudios sobre ONGDs centrados en el ámbito laboral a nivel nacional y extremeño.

5. Análisis de la introducción de la perspectiva de género en la gestión de los recursos humanos de las entidades a partir de un cuestionario confeccionado ad hoc.

En cuanto a la estructura del cuestionario, la primera parte atendía a información básica de la entidad. En la segunda parte las cuestiones versaron sobre diferentes elementos relacionados con la introducción de la perspectiva de género en diferentes ámbitos relacionados con el personal, de tal forma que, a partir de las carencias identificadas, se pudieran construir los pilares básicos de la Estrategia de género para el trabajo decente o, en base al trabajo ya realizado en relación con la introducción de la perspectiva de género, se pudieran reforzar esos elementos. La tercera parte incidía en la existencia o no, en la entidad, de información específica sobre el personal y composición desagregada por sexo y edad atendiendo a diferentes aspectos sociolaborales. Se han recibido y analizado 10 cuestionarios.

6. Análisis de contenido escrito y visual (icónico) de las páginas web u otras plataformas online de las organizaciones que integran la Coordinadora Extremeña de ONGDs y que contaban con presencia y/o espacio propio en la web.

En este sentido se han analizado las páginas o espacios web de las entidades integrantes de la Coordinadora Extremeña de ONGDs. Los ítems incluidos en este

análisis han estado relacionados con la introducción de la perspectiva de género en los estatutos de las entidades, lenguaje inclusivo utilizado, identificación de planes de igualdad o protocolos de acoso sexual, identificación de recursos humanos y datos desagregados por sexo, incluyendo la composición de equipos en los proyectos.

1. Fundamentación normativa.

Emanadas en el ámbito internacional, nacional y autonómico, son muchos los instrumentos normativos, recomendaciones y declaraciones que en conjunto sientan las bases que guían la necesaria incorporación de la perspectiva de género en la actuación de las ONGDs, tanto en su trabajo externo como interno, por cuanto dentro de ellas se establecen relaciones laborales que deben ser observadas desde esta perspectiva, de tal modo que se han incorporado las referencias normativas vinculadas en el plano laboral.

Así mismo, se incorporan las referencias a la perspectiva de género en el ámbito de la Cooperación, y en el terreno laboral, menciones específicas al convenio del tercer sector de acción social, entre otros documentos. El análisis pormenorizado de la introducción de la perspectiva de género en documentos internos y propios de las ONGDs, en el ámbito nacional y extremeño, será objeto de atención en el apartado 5 de este informe, en el que se fundamenta la necesidad de mayor atención en las relaciones laborales insertas en estas entidades.

1.1. Marco Normativo Internacional.

La [Declaración Universal de los Derechos Humanos \(DUDH\)](#), aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París (1948). Con un total de 30 artículos se especifican los distintos derechos y libertades universales de todas las personas.

Artículo 2:

1. Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

La [Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer](#), aprobada en Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas en 1967 (resolución 2263 (XXII) del 07 de noviembre), determina las acciones y condiciones necesarias para conseguir la igualdad de la mujer y acabar con la discriminación en todas las esferas por razón de sexo. En su artículo 10.2 se aborda las medidas contra la discriminación de las mujeres en el ámbito laboral debido a la maternidad:

A fin de impedir que se discrimine contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y garantizar su derecho efectivo al trabajo, deberán adoptarse medidas para evitar su despido en caso de matrimonio o maternidad, proporcionarle licencia de maternidad con sueldo pagado y la garantía de volver a su empleo anterior, así como para que se le presten los necesarios servicios sociales, incluidos los destinados al cuidado de los niños.

La [Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer](#), también conocida como CEDAW por sus siglas en inglés (Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women), es un tratado internacional que la Asamblea General de Naciones Unidas adoptó en 1979. Desde entonces, un total de 189 países han ratificado el tratado, aunque algunos lo han aceptado con variaciones y limitaciones. En el transcurso de la lucha por los derechos de la mujer, este tratado conocido también como una declaración internacional de los derechos para las mujeres, es uno de los documentos jurídicos más importantes en la historia de la lucha feminista. Además de mostrar la discriminación por razón de sexo de las mujeres, involucra de manera explícita a los órganos de gobierno y poder para que den amparo y castigo legal a la discriminación.

Artículo 3:

Los Estados Partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.

A modo de complemento de la CEDAW, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó en 1993 la *Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer* (resolución 48/104 del 23 del 20 de diciembre) o DEVAW (Declaration on the Elimination of Violence Against Women). En ella se recogen los principios ya establecidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, a los que se suma la definición de violencia contra la mujer en sus artículos 1 y 2, integrando por tanto los derechos de las mujeres según el principio de igualdad, así como su derecho a la seguridad y libertad.

Artículo 1:

A los efectos de la presente Declaración, por 'violencia contra la mujer' se entiende todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada.

Artículo 2:

La mujer tiene derecho, en condiciones de igualdad, al goce y la protección de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, civil y de cualquier otra índole.

La [Declaración y Plataforma de Acción de Beijing](#) en 1995. Se trata de una resolución que fue tomada en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer por la Organización de las Naciones Unidas. El documento recoge 12 esferas en las cuales las mujeres son víctima de desigualdades y discriminaciones, haciendo hincapié en la necesidad de cambio y mejora. Esta declaración es considerada dentro de las políticas sobre igualdad de género, como una de las principales y más importantes.

Capítulo 1. Declaración de objetivos:

Esto también supone el establecimiento del principio de que mujeres y hombres deben compartir el poder y las responsabilidades en el hogar, en el lugar de trabajo y, a nivel más amplio, en la comunidad nacional e internacional. La igualdad entre mujeres y hombres es una cuestión de derechos humanos y constituye una condición para el logro de la justicia social, además de ser un requisito previo necesario y fundamental para la igualdad, el desarrollo y la paz.

La [49ª Asamblea Mundial de la Salud: Prevención de la violencia: una prioridad de salud pública](#), de 1996, establece que la violencia es un problema de salud pública dado su aumento en todo el mundo y especialmente contra mujeres y menores.

Enterada con gran preocupación del espectacular aumento de la incidencia de los traumatismos causados intencionalmente en todo el mundo a personas de todas las edades y de ambos sexos, pero especialmente a las mujeres y los niños.

La [Resolución de la Comisión de Derechos Humanos de Naciones Unidas, 1997/44](#) aborda directamente la problemática de la violencia contra la mujer y se aboga por su eliminación mediante la promulgación de leyes que protejan a las mujeres contra cualquier tipo de violencia. Utilizando como definición de violencia contra la mujer la establecida por la DEVAW, condena todo tipo de acción agresiva contra las mujeres y pone de manifiesto la necesidad e importancia de incluir en los códigos penales la perspectiva de género.

3. Condena todos los actos de violencia sexista contra la mujer y, a este respecto, de conformidad con la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, exige que se elimine la violencia sexista en la familia, en la comunidad y dondequiera que sea perpetrada o permitida por el Estado, y pone de manifiesto el deber que los gobiernos tienen de evitar el empleo de la violencia contra la mujer y actuar con la necesaria diligencia para prevenir, investigar y, de conformidad con la legislación nacional, castigar los actos de violencia contra la mujer y adoptar medidas apropiadas y eficaces respecto de los actos de violencia contra la mujer, ya se trate de actos perpetrados por el Estado o por particulares, y proporcionar a las víctimas el acceso a unos medios de reparación justos y eficaces y a una asistencia especializada.

La [Resolución 1325 sobre la Mujer, Paz y Seguridad](#), aprobada el 31 de octubre del año 2000 por el Consejo de Seguridad de las Naciones, donde se refleja la necesidad de introducir la perspectiva de género en las situaciones de conflicto y post-conflicto. En consecuencia, el documento insta a que se respeten los derechos de las mujeres y se inserte una perspectiva de género en las decisiones tomadas durante los conflictos por todas las partes involucradas, teniendo a las mujeres como agentes clave en la resolución y negociación de la paz. De esta manera lo expresa en su punto 5:

5. Expresa su voluntad de incorporar una perspectiva de género en las operaciones de mantenimiento de la paz, e insta al Secretario General a que vele por que, cuando proceda, las operaciones sobre el terreno incluyan un componente de género.

Los *Principios de Yogyakarta: Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género*, también conocido como *Principios de Yogyakarta*, es un documento elaborado por un conjunto de juristas y activistas internacionales, en noviembre de 2006, en la ciudad de Yogyakarta (Indonesia). Establece los principios y derechos básicos de las personas lesbianas, gays, bisexuales y transexuales (LGTB) a modo de protección contra posibles desigualdades o abusos por motivo de identidad de género u orientación sexual. En total incluye 29 principios en los que se abordan los derechos de estos colectivos en diferentes esferas como, por ejemplo, en el trabajo:

Principio 12. El derecho al trabajo

Toda persona tiene derecho al trabajo digno y productivo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género.

La [Resolución 1820 sobre la violencia sexual en conflictos armados](#) llevada a cabo por el Consejo de Seguridad de las Naciones en 2008, pone de manifiesto la problemática de la violencia sexual, especialmente contra mujeres y menores, en las zonas en conflicto. En este documento se reconoce explícitamente este tipo de violencia como una forma de represión bélica en la que se persiguen fines militares. Basándose en la resolución 1325 (2000) del mismo órgano, determina que cualquier tipo de violencia sexual debe ser tomado como un crimen de guerra, tal y como especifica el documento en su punto 4:

Señala que la violación y otras formas de violencia sexual pueden constituir un crimen de guerra, un crimen de lesa humanidad o un acto constitutivo con respecto al genocidio, destaca la necesidad de que los crímenes de violencia sexual queden excluidos de las disposiciones de amnistía en el contexto de los procesos de solución de conflictos, hace un llamamiento a los Estados Miembros para que cumplan con su obligación de enjuiciar a las personas responsables de tales actos, y garanticen que todas las víctimas de la violencia sexual, particularmente las mujeres y las niñas, disfruten en pie de igualdad de la protección de la ley y del acceso a la justicia, y subraya la importancia de poner fin a la impunidad por esos actos como parte de un enfoque amplio para alcanzar la paz sostenible, la justicia, la verdad y la reconciliación nacional.

La [Resolución 68/181 sobre la protección de las defensoras de los derechos humanos y las personas defensoras de los derechos de la mujer](#), aprobada por la Asamblea General de la ONU en diciembre de 2013, con el objeto de defender los derechos de las personas que, en diferentes ámbitos, de distintas formas y desde varias partes del mundo, defienden los derechos de la mujer.

9. Exhorta también a los Estados a que actúen con la diligencia debida para prevenir las violaciones y los abusos de los derechos de los defensores de los derechos humanos, entre otras cosas, mediante medidas prácticas encaminadas a prevenir las amenazas, el acoso y la violencia contra las defensoras de los derechos humanos y los defensores de los derechos de la mujer, quienes afrontan riesgos especiales, y para luchar contra la impunidad asegurando que los responsables de esas violaciones y abusos, que incluyen la violencia por razón de

género y amenazas contra las defensoras de los derechos humanos y los defensores de los derechos de la mujer, cometidos por agentes estatales y no estatales, en línea y por otros medios, comparezcan ante la justicia sin dilación y tras la realización de investigaciones imparciales.

El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, creado a partir de la CEDAW, lleva a cabo desde 1986 una serie de recomendaciones para mejorar los derechos y la vida de las mujeres del mundo. En la [Recomendación General 34 sobre los Derechos de Mujeres Rurales](#) (2016), el Comité aborda la situación de desigualdad de las mujeres en las zonas rurales y, entre otras, la discriminación que sufren las mujeres rurales en la esfera del empleo como se refleja en su artículo 11:

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular:

a. El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;

b. El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección de cuestiones de empleo;

c. El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional y el adiestramiento periódico;

d. El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de trabajo;

e. El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;

f. El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de la Organización de Naciones Unidas (ONU), donde se abordan, entre otros, el objetivo de *Trabajo decente y crecimiento económico (objetivo 8)*. El fin de este ODS es el de conseguir para 2030 el *empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor (Meta 8.5); proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todas las personas trabajadoras, incluidas las migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios (Meta 8.8)*.

Si bien la igualdad de género y los derechos de la mujer se reflejan en los ODS de manera transversal, también existe un Objetivo específico 5: *Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas*. Sus metas se centran en tres grandes temas: la lucha contra la desigualdad y discriminación por razón de sexo,

criminalizar cualquier tipo de violencia contra las mujeres y las niñas, y empoderar a las mujeres mediante su participación activa en la toma de decisiones y reconociendo su papel primordial dentro de la sociedad.

5.1. Fin a la discriminación
<i>Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo</i>
5.2. Violencia de Género
<i>Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.</i>
5.3. Matrimonio Infantil y Mutilación Genital Femenina
<i>Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina</i>
5.4. Trabajo de Cuidados Domésticos
<i>Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país</i>
5.5. Participación Plena de la Mujer e Igualdad de Oportunidades
<i>Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.</i>
5.6. Salud Sexual y Reproductiva y Derechos Reproductivos
<i>Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen.</i>
5.A. Igualdad de Derechos a los Recursos Económicos
<i>Emprender reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales.</i>
5.B. Uso de Tecnología y Acceso a tecnologías de la Información y la Comunicación
<i>Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de la mujer.</i>
5.C. Políticas y Leyes para la Igualdad y el empoderamiento
<i>Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.</i>

Fuente: Adaptado de Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030. Objetivos de Desarrollo Sostenible. Disponible en: <https://www.agenda2030.gob.es/objetivos/objetivo5.htm>

1.2. Marco Normativo Europeo.

La [Convención Europea de Derechos Humanos \(1950\)](#), o Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales del Consejo de Europa, establece en su artículo 14, para el goce de los derechos y libertades por este reconocidos, la prohibición de toda discriminación, entre ellas la que se produce por razón de sexo.

La [Carta Social Europea](#) aprobado por el Consejo de Europa aprobado en Turín el 18 de octubre de 1961 y revisado en 1996, reconoce *el derecho de los trabajadores de ambos sexos a una remuneración igual por un trabajo de igual valor* (artículo 4), así como un compromiso para *asegurar o favorecer un sistema de aprendizaje y otros sistemas de formación de los jóvenes de ambos sexos en sus diversos empleos* (artículo 10). Por otra parte, establece expresamente el derecho de las trabajadoras a protección en el trabajo con motivo de maternidad, comprometiéndose a garantizar un descanso adecuado antes y después del parto, *a considerar como ilegal que un empleador despida a una mujer durante su ausencia por permiso de maternidad* y a que las madres críen a sus hijos con tiempo suficiente (artículo 8).

El [Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y violencia doméstica](#). Adoptado en Estambul en 2011, establece como objetivos en su artículo 1 *proteger a las mujeres contra todas las formas de violencia* así como *contribuir a eliminar toda forma de discriminación contra las mujeres y promover la igualdad real entre mujeres y hombres*.

El [Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea \(TFUE\)](#), actual nomenclatura del Tratado Constitutivo de la Comunidad Económica Europea (Roma 1957) desde la entrada en vigor del Tratado de Lisboa (2009). Establece que, *en la definición y ejecución de sus políticas y acciones, la Unión tratará de luchar contra toda discriminación, incluidas las que tengan lugar por razón de sexo* (artículo 10) de tal forma que el Consejo *podrá adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo (...)* (artículo 19). En este sentido, también se establecen acciones de garantía tanto de los Estados miembros como de la propia Unión. Así, *cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor* (artículo 157.1) y *el Parlamento Europeo y el Consejo (...) adoptarán medidas para garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, incluido el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor* (157.3). También se reconoce expresamente la acción estatal en favor de la discriminación positiva: *Con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales* (157.4).

El [Tratado de la Unión Europea \(TUE\)](#), aprobado en Maastricht en 1992 y revisado por el Tratado de Lisboa (2007), establece que la igualdad entre hombres y mujeres es uno de los valores fundamentales de la Unión (artículo 2) de ahí que inste a combatir la discriminación y fomentar dicha igualdad (artículo 3).

La [Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea](#), aprobada en Niza en el año 2000. Tras recoger unos principios genéricos de igualdad formal ante la ley (artículo 20) y de no discriminación, en la que incluye la sexual (artículo 21), en su artículo 23, *Igualdad entre mujeres y hombres*, no sólo establece este último principio, sino que formaliza la acción en favor de la discriminación positiva en consonancia con el TFUE con la siguiente fórmula: *La igualdad entre mujeres y hombres deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que supongan ventajas concretas en favor del sexo menos representado.*

La [Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores, de 1989](#), adoptada en 1989 de conformidad con el preámbulo del Tratado de Roma constitutivo de la Comunidad Económica Europea. En ella se reconoce *la necesidad de trabajar para la mejora constante de las condiciones de vida y empleo de los ciudadanos europeos*. Ya en su preámbulo considera que, *para garantizar la igualdad de trato, es conveniente luchar contra las discriminaciones en todas sus formas, en particular las basadas en el sexo (...)*. Dedicar el artículo 16 a la igualdad de trato entre hombres y mujeres estableciendo que se debe garantizar y buscar la igualdad de oportunidades. Para ello propone *acciones destinadas a garantizar la realización de la igualdad entre hombres y mujeres, en particular para el acceso al empleo, la retribución, las condiciones de trabajo, la protección social, la educación, la formación profesional y la evolución de la carrera profesional, sin olvidar la conciliación laboral y familiar: conviene, asimismo, desarrollar medidas que permitan a hombres y mujeres compaginar más fácilmente sus obligaciones profesionales y familiares.*

La [Directiva 76/207/CEE del Consejo](#), relativa a la *aplicación, en los Estados miembros, del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, incluida la promoción, y a la formación profesional, así como a las condiciones de trabajo* (artículo 1), lo que supone *la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, bien sea directa o indirectamente, en lo que se refiere, en particular, al estado matrimonial o familiar* (artículo 2), *la ausencia de toda discriminación por razón de sexo en las condiciones de acceso, incluidos los criterios de selección, a los empleos o puestos de trabajo, cualquiera que sea el sector o la rama de actividad y a todos los niveles de la jerarquía profesional* (artículo 3). Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias *en lo que se refiere al acceso a todos los tipos y niveles de orientación profesional, de formación, de perfeccionamiento y de reciclaje profesionales* (artículo 4) *y en lo que se refiere a las condiciones de trabajo, comprendidas las condiciones de despido, implica que se garanticen a hombres y mujeres las mismas condiciones* (artículo 5).

La [Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo](#), de reforma de la Directiva 76/207/CEE, que fija para la aplicación de aquella los conceptos de

discriminación directa e indirecta, así como el de acoso y el acoso sexual en el punto 2 de su artículo 2:

- *'discriminación directa': la situación en que una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación comparable por razón de sexo,*

- *'discriminación indirecta': la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios,*

- *'acoso': la situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo,*

- *'acoso sexual': la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.*

El punto 3 del mismo artículo dice que *el acoso y el acoso sexual en el sentido de la presente Directiva se considerarán discriminación por razón de sexo y, por lo tanto, se prohibirán.*

Es necesario poner de relieve las consideraciones previas realizadas en esta Directiva en torno a las situaciones de acoso por razón de sexo y el acoso sexual:

(8) El acoso relacionado con el sexo de una persona y el acoso sexual son contrarios al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres; por ello conviene definir dichos conceptos y prohibir dichas formas de discriminación. Con este objetivo, debe hacerse hincapié en que dichas formas de discriminación se producen no sólo en el lugar de trabajo, sino también en el contexto del acceso al empleo y a la formación profesional, durante el empleo y la ocupación.

(9) En este contexto, debe alentarse a los empresarios y a los responsables de la formación profesional a tomar medidas para combatir toda clase de discriminación por razón de sexo y, en particular, a tomar medidas preventivas contra el acoso y el acoso sexual en el lugar de trabajo, de conformidad con la legislación y la práctica nacional.

La [Directiva 2004/113/CE del Consejo](#), sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro, especifica que el principio de igualdad de trato supone que: *a) no habrá discriminación directa por razones de sexo, como el trato menos favorable a las mujeres por razón de embarazo y maternidad; b) no habrá discriminación indirecta por razones de sexo* (artículo 4.1). Esta directiva no prohíbe las diferencias de trato cuando la prestación de bienes y servicios a las personas de uno de los sexos esté justificada por un propósito legítimo y los medios para lograrlo sean adecuados y necesarios. Se reconoce la acción positiva: *con objeto de garantizar la plena igualdad en la práctica entre hombres y*

mujeres, el principio de igualdad de trato no impedirá a los Estados miembros mantener o adoptar medidas específicas destinadas a evitar o compensar las desventajas sufridas por razón de sexo (artículo 6).

La [Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo](#), de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres, tiene *por objeto garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación*. Contiene disposiciones destinadas a aplicar el principio de igualdad de trato en relación al acceso al empleo, incluida la promoción, y a la formación profesional; las condiciones de trabajo, incluida la retribución; y los regímenes profesionales de seguridad social. Asimismo, abre la puerta a la acción positiva de los Estados miembros sin olvidar la transversalidad de la perspectiva de género en sus políticas: *Los Estados miembros tendrán en cuenta de manera activa el objetivo de la igualdad entre hombres y mujeres al elaborar y aplicar disposiciones legales, reglamentarias y administrativas* (artículo 29). En aras de garantizar el principio de igualdad entre hombres y mujeres en su ámbito de aplicación, la Directiva establece la inversión de la carga de la prueba, de tal manera que, ante un órgano jurisdiccional u otro órgano competente, corresponde *a la parte demandada demostrar que no ha habido vulneración del principio de igualdad de trato* (artículo 29).

Las [Directrices de la UE sobre la violencia contra las mujeres y la lucha contra todas las formas de discriminación contra ellas \(2008\)](#). Estas directrices responden a la voluntad de la UE de hacer de los derechos de la mujer una prioridad, recordando *que los tres objetivos indisociables en materia de lucha contra la violencia infligida a las mujeres son la prevención de la violencia, la protección de las víctimas y el respaldo a las mismas y el procesamiento de los autores de dichas violaciones*, algo que pasa por la promoción de la igualdad entre el hombre y la mujer, combatir las discriminaciones contra la mujer, recopilar datos relativos a la violencia contra la mujer y el desarrollo de indicadores, creación de estrategias y su coordinación, la lucha contra la impunidad de los responsables y el acceso de las víctimas a la justicia.

La [Recomendación de la Comisión, de 7 de marzo de 2014](#) refuerza el principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia, proporcionando orientaciones a los Estados miembros para la mejor y más eficaz aplicación del principio de igualdad de retribución, a fin de *luchar contra las discriminaciones en materia de retribución y contribuir a hacer frente a la persistente diferencia de retribución entre hombres y mujeres* (artículo 1).

El [Programa “Derechos, Igualdad y Ciudadanía” 2014-2020](#), Reglamento (UE) 1381/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo. Entre los objetivos de este instrumento financiador de proyectos se encuentran los de promover la igualdad entre mujeres y hombres y avanzar en la integración de las cuestiones de género en las distintas políticas, así como prevenir y combatir toda forma de violencia contra menores, jóvenes y mujeres y otros grupos de riesgo.

El [Plan de acción en materia de género UE 2016-2020](#). Se trata de un instrumento financiador de programas para hacer frente a la necesidad de que las mujeres disfruten,

en plenitud e igualdad de condiciones, de los derechos y libertades fundamentales y alcancen la igualdad de género y su empoderamiento. Su objetivo, por tanto, es acabar con la discriminación de género, pues la igualdad entre hombres y mujeres *no es solo una cuestión de justicia social, sino también de economía inteligente* desde el punto de vista de la sostenibilidad y el crecimiento. La novedad de esta edición del plan radica en identificar cuatro áreas fundamentales de acción transformadora para niñas y mujeres: garantizar la integridad física y psicológica, promoción de los derechos sociales y económicos y empoderamiento, fortalecimiento de la voz y participación, y cambiar la cultura institucional. Además, en todas las acciones externas que se emprendan, los agentes realizarán un análisis sistemático con perspectiva de género ofreciendo, siempre que sea posible, los datos desglosados por sexo.

1.3. Marco Normativo Español.

La [Constitución española de 1978](#). Es el referente de todos los desarrollos legales del país, y supone el punto de partida de las cuestiones de igualdad tal y como recoge su artículo 14: *Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social*. Asimismo, en el artículo 9.2, se obliga a los poderes públicos a promover las condiciones para que la igualdad de las personas y de los grupos sea real y efectiva, expresando así la voluntad de alcanzar no sólo la igualdad formal sino también la igualdad sustantiva.

La [Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género](#). La ley pretende atender a las recomendaciones de los organismos internacionales y proporcionar una respuesta global a la violencia de género. El ámbito de la ley abarca tanto los aspectos preventivos, educativos, sociales, asistenciales y de atención posterior a las víctimas, así como la normativa civil que incide en el ámbito familiar o de convivencia donde se producen las agresiones. Incluye el principio de subsidiariedad en las Administraciones públicas y aborda la respuesta punitiva que deben recibir todas las manifestaciones de violencia que esta ley regula. La ley establece entre otras, medidas de sensibilización e intervención en el ámbito educativo, apoyo a las víctimas a través del reconocimiento del derecho de información, asistencia jurídica gratuita, protección social y apoyo económico. Estas últimas medidas vienen recogidas en los capítulos II, III y IV sobre los derechos laborales y económicos de las víctimas de violencia de género tanto en el sector privado como en el público.

La [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres \(LOIMH\)](#). Establece el marco de desarrollo del principio de igualdad de trato, incorporando importantes modificaciones legislativas e implementando medidas transversales que inciden en todos los órdenes de la vida política, jurídica y social, a fin de erradicar las discriminaciones contra las mujeres. A los efectos de este informe es necesario destacar el título IV que reconoce y promueve el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades y, establece en su capítulo III, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. En el momento de la promulgación de esta ley eran las empresas de más de 250 personas en plantilla las que

debían elaborar y aplicar un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

El artículo 46. 2 establece que los planes de igualdad deben incorporar un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que incluirá al menos las siguientes materias:

- 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.

El artículo 48 recoge las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, arbitrando procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias. Entre las medidas que deberán negociarse con los representantes de trabajadoras y trabajadores incluye la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

El [Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre](#), en el que se integran las numerosas modificaciones realizadas en la norma en los últimos 20 años. La ley se aplicará a los trabajadores y trabajadoras que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador/a o empresario/a. A los efectos de este informe podemos destacar la Sección Segunda sobre Derechos y deberes laborales básicos. En su artículo 4, apartado e) establece *respeto de su intimidad (de trabajadores y trabajadoras) y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo*. De la misma forma, el artículo 54 sobre despido disciplinario considera *El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa*.

El [Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación](#). Este Real Decreto modifica la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la

igualdad efectiva de mujeres y hombres, extendiendo la exigencia de redacción de los planes de igualdad a empresas de cincuenta o más personas en plantilla, creando la obligación de inscribir los mismos en el registro desarrollado reglamentariamente. Esta modificación a la ley 3/2007 tiene como objetivo definir mejor el tipo infractor correspondiente al incumplimiento de las obligaciones empresariales relativas a los planes y medidas de igualdad.

Así, esta norma rebaja el umbral de personas trabajadoras de las empresas indicando la obligatoriedad de elaborar y aplicar un plan de igualdad en aquellas de más de 50 personas en plantilla:

En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral (nueva redacción del art. 45.2).

Se establece la obligatoriedad de un contenido mínimo, previo diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, añadiéndose al listado precedente una referencia global a «condiciones de trabajo» que incluye expresamente las auditorías salariales, así como el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación y la infrarrepresentación femenina (nueva redacción del artículo 46.2).

Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- 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.*

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Mediante la adición de dos apartados (4 y 5) en el artículo 46 de la LOIMH, se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas y se establece la obligatoriedad de inscripción para las mismas. Para todas las medidas anteriores se establece (nueva disposición transitoria 12ª) un periodo transitorio a contar desde el 7 de marzo de 2019 (fecha de publicación en el BOE del RDL) en función del número de personas trabajadoras de las empresas:

- 1 año para las empresas de más de 150 personas y hasta 250
- 2 años para las que tengan más de 100 y hasta 150
- 3 años para las empresas de 50 a 100.

Se define el tipo infractor correspondiente al incumplimiento de las obligaciones empresariales relativas a los planes y medidas de igualdad y se tipifica como infracción grave no cumplir las obligaciones que en materia de planes y medidas de igualdad se establecen, no solo en el Estatuto de los Trabajadores o en el convenio colectivo aplicable, sino también en la LOIHM (modificación del art. 7.13 Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social).

En el plano de la corresponsabilidad, los artículos 2 y 3 equiparan, en sus respectivos ámbitos de aplicación, la duración de los permisos por nacimiento de hijo o hija de ambos progenitores. Esta equiparación, es una exigencia derivada de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución; de los artículos 2 y 3.2 del Tratado de la Unión Europea; y de los artículos 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. En concreto, se refuerza el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras modificando el apartado 8 del artículo 34 del ET, y se introduce la posibilidad de que la persona trabajadora solicite las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, incluida la prestación de su trabajo a distancia¹; se amplía el permiso de paternidad hasta las 16 semanas en 2021 equiparándolo al de maternidad. Igualmente, ambos progenitores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo hasta que el hijo o la hija cumpla los 9 meses o acumularlas en jornadas completas que podrán disfrutarse de forma simultánea no transferibles. Se crea una nueva prestación para el ejercicio corresponsable del cuidado del lactante y se establecen modificaciones en la bonificación de cuotas de Seguridad Social para personas trabajadoras autónomas durante el descanso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural.

El [Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo](#). El nuevo Reglamento sobre planes de igualdad, desarrolla el artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, con relación a las materias y temas a las que hace referencia este precepto, junto con otros aspectos para mejorar la eficacia de los planes de

¹ Regulado posteriormente por el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

igualdad. También incrementa la seguridad jurídica al ayudar a clarificar algunos aspectos incluyendo la legitimación para negociar los planes de igualdad. El real decreto se articula en torno a cuatro capítulos, doce artículos, cuatro disposiciones adicionales, una disposición transitoria única y tres disposiciones finales.

En cuanto a su ámbito de aplicación, señalamos lo establecido en su Artículo 2:

1. Todas las empresas comprendidas en el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

2. En el caso de empresas de cincuenta o más personas trabajadoras, las medidas de igualdad, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido previsto en este real decreto.

3. A las empresas incluidas en el artículo 45.3 y 4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, les será de aplicación lo establecido en este real decreto, salvo en lo que expresamente se prevea en el convenio colectivo que establezca su adopción o en el acuerdo sancionador, respectivamente.

4. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta o negociación con la representación legal de las personas trabajadoras, siéndoles de aplicación lo regulado en este real decreto cuando así resulte de su contenido.

Por otro lado, y a efectos de calcular el número de personas trabajadoras, se tendrá en cuenta la plantilla total de la empresa, con independencia del número de centros de trabajo y de la forma de contratación laboral. Se incluirán los contratos fijos discontinuos, de duración determinada y de puesta a disposición. Los contratos a tiempo parcial se computarán, con independencia del número de horas de trabajo, como una persona más. Al total de trabajadores y trabajadoras se deberán sumar los contratos de duración determinada, cualquiera que sea su modalidad vigente en la empresa en los seis meses anteriores y que se hayan extinguido en el momento de efectuar el cómputo. En tal caso, cada cien días trabajados o fracción se computará como una persona trabajadora más. El cómputo derivado del cálculo señalado deberá efectuarse, al menos, el último día de los meses de junio y diciembre de cada año, para saber si la empresa tiene o no la obligación de realizar los planes de igualdad.

Una vez alcanzado el umbral que hace obligatorio la elaboración del plan de igualdad, cualquiera que sea el momento en que esto se produzca, nacerá la obligación

de negociar, elaborar y aplicar el plan de igualdad. Esta obligación se mantendrá aun cuando el número de personas trabajadoras se sitúe por debajo de 50, una vez constituida la comisión negociadora y hasta que concluya el periodo de vigencia del plan acordado en el mismo, o en su caso, durante 4 años.

Las empresas tienen la obligación de iniciar el procedimiento y la realización de diagnósticos previos mediante la constitución de la comisión negociadora, en el plazo máximo de los 3 meses siguientes al momento en que hubieran alcanzado los 50 trabajadores. La comisión negociadora deberá constituirse de forma paritaria entre la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras. En este sentido, apuntamos íntegramente lo establecido en el Artículo 5 sobre el procedimiento de negociación de los planes de igualdad:

1. Sin perjuicio de previsiones distintas acordadas en convenio colectivo, y de conformidad con lo previsto en los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, los planes de igualdad, incluidos los diagnósticos previos, deberán ser objeto de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras de acuerdo con el presente artículo.

A tales efectos se constituirá una comisión negociadora en la que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras.

2. Como regla general, participarán en la comisión negociadora, por parte de las personas trabajadoras, el comité de empresa, las delegadas y los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité.

La intervención en la negociación corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre las delegadas y delegados de personal.

La composición de la parte social en la comisión negociadora será proporcional a su representatividad.

El procedimiento de negociación en aquellos aspectos no expresamente tratados en el presente reglamento será el establecido en el artículo 89 del Estatuto los Trabajadores.

En las empresas con varios centros de trabajo negociará el comité intercentros si existe y tiene establecidas competencias para la negociación.

La negociación del plan de igualdad en los grupos de empresa se regirá por lo establecido en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores para los convenios de ese ámbito.

3. En las empresas donde no existan las representaciones legales referidas en el apartado anterior se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por

la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras, integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. La comisión negociadora contará con un máximo de seis miembros por cada parte. La representación sindical se conformará en proporción a la representatividad en el sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados. No obstante, esta comisión sindical estará válidamente integrada por aquella organización u organizaciones que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de diez días.

Si existen centros de trabajo con la representación legal a la que se refiere el apartado 2 y centros de trabajo sin ella, la parte social de la comisión negociadora estará integrada, por un lado, por los representantes legales de las personas trabajadoras de los centros que cuentan con dicha representación en los términos establecidos en el apartado 2 y, por otro lado, por la comisión sindical constituida conforme al párrafo anterior de este apartado en representación de las personas trabajadoras de los centros que no cuenten con la representación referida en el apartado 2. En este caso la comisión negociadora se compondrá de un máximo de trece miembros por cada una de las partes.

La comisión negociadora podrá contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, quienes intervendrán con voz, pero sin voto.

4. Deberá promoverse la composición equilibrada entre mujeres y hombres de cada una de ambas partes de la comisión negociadora, así como que sus integrantes tengan formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral.

5. Durante el proceso de negociación, se levantará acta de cada una de las reuniones de la negociación, que deberán ser aprobadas y firmadas con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

6. Las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la comisión.

En caso de desacuerdo, la comisión negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, si así se ha previsto en el mismo para estos casos.

El resultado de las negociaciones deberá plasmarse por escrito y firmarse por las partes negociadoras para su posterior remisión a la autoridad laboral competente, a los efectos de registro y depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente.

7. Constituida la comisión negociadora, y a los efectos de elaborar el diagnóstico de situación, las personas que la integran tendrán derecho a acceder a cuanta documentación e información resulte necesaria a los fines previstos, estando la empresa obligada a facilitarla en los términos establecidos en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

8. Las personas que intervengan en la negociación de los planes de igualdad tendrán los mismos derechos y obligaciones que las personas que intervinieran en la negociación de convenios y acuerdos colectivos. Las personas que integran la comisión negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a la comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Desarrolla al mismo tiempo el contenido de los planes de igualdad. En relación con el diagnóstico (objeto también de negociación con la representación legal de las personas trabajadoras), este se configura como elemento esencial, definiendo su alcance, las estrategias, las medidas y los objetivos, cualquiera que sea su naturaleza y origen, previa labor técnica de recogida de información, análisis cuantitativo y cualitativo, y consenso sobre la situación de partida de la empresa y sus necesidades específicas. En consecuencia, se recoge su proceso de elaboración pudiendo contar con el apoyo o asistencia de recursos externos. Especial atención merece el Anexo de la norma donde se configuran una serie de premisas básicas para la elaboración del diagnóstico, tanto con carácter general, como de algunas de las materias de obligado tratamiento (art. 7):

- *Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional.*
- *Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas.*
- *Condiciones de trabajo (incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres).*
- *Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral*
- *Infrarrepresentación femenina.*
- *Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.*

Los planes de igualdad se estructurarán con el siguiente contenido mínimo:

a) Determinación de las partes que los conciertan.

b) Ámbito personal, territorial y temporal.

c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa, o en el supuesto a que se refiere el artículo 2.6 un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo.

d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.

f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.

g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.

h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.

i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.

j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.

k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

En relación con el registro de los planes de igualdad, estos serán objeto de inscripción obligatoria en registro público. A estos efectos se considera Registro de Planes de igualdad de las empresas el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo regulado en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, sin perjuicio de los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, creados y regulados por las comunidades autónomas, en el ámbito de sus competencias.

El [Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres](#), cuya entrada en vigor se difiere al 14 de abril de 2021, desarrolla reglamentariamente, entre otros, el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores (modificado por el RDL 6/2019, de 1 de marzo) concretando sus presupuestos y determinando el contenido de las obligaciones en diferentes aspectos.

Desarrolla el principio de igual retribución por trabajos de igual valor. Conforme al artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes. También, en desarrollo de lo previsto en el artículo 12.4.d) del Estatuto de los Trabajadores, se refleja que las personas trabajadoras a tiempo parcial tienen los mismos derechos, incluidos los retributivos, que las personas trabajadoras a tiempo completo.

Respecto a las auditorías retributivas (que deberán incluirse en el plan de igualdad), su finalidad es obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres. El contenido de la auditoría retributiva implica las siguientes obligaciones para la empresa:

- Realización del diagnóstico de la situación retributiva en la empresa. Para ello se evaluarán los puestos de trabajo teniendo en cuenta la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor, tanto con relación al sistema retributivo como con relación al sistema de promoción. en función del diagnóstico.
- Se establecerá un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, que recogerá los objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de su implantación y seguimiento, así como contener un sistema de seguimiento y de implementación de mejoras a partir de los resultados obtenido.

Establece en una disposición transitoria única una aplicación paulatina de esta regulación en los mismos términos previstos para la aplicación de los planes de igualdad en la disposición transitoria 12ª de la Ley Orgánica 3/2007:

- 1 año para las empresas de más de 150 personas trabajadoras y hasta 250;
- 2 años para las que tengan más de 100 y hasta 150;
- 3 años para las empresas de 50 a 100.

El [V Plan Director 2018-2021 de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo \(AECID\)](#), que define los objetivos y prioridades que orientarán la actuación de la Cooperación Española durante el periodo 2018-2021 ajustándose a la Agenda 2030. Reitera el compromiso de España con todos los tratados internacionales en materia de derechos humanos y desarrollo y hace suyas las cinco esferas esenciales en torno a las cuales se articula la Agenda 2030: las personas, el planeta, la prosperidad, la paz y las alianzas.

La Cooperación Española (CE) apuesta por el enfoque de género en el Desarrollo, incluyéndolo como prioridad horizontal y sectorial en los sucesivos PD. Para ello se elaboró en 2007 la Estrategia de Género en Desarrollo como vehículo para aplicar la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. En aplicación de esta ley, los PD impulsarán políticas que incorporen de forma sistemática la perspectiva de género, abordando las causas estructurales de la desigualdad, desarrollando medidas destinadas a paliarla y fortaleciendo el apoyo a instituciones y organizaciones que promuevan la igualdad y el empoderamiento de mujeres y niñas, y la eliminación de todas las formas de discriminación y violencia contra ellas. La CE asume, por tanto, como reto global, hacer de la igualdad de género una realidad. Asimismo, se compromete a implementar este enfoque a lo largo de todo el ciclo de sus intervenciones: planificación, ejecución, seguimiento y evaluación.

La implementación del ODS 5 sobre igualdad de género en los PD implica eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y niñas, garantizando que las mujeres

víctimas de la violencia estén amparadas por marcos integrales que protejan eficazmente sus derechos; velar por la plena y efectiva participación de las mujeres y la igualdad de oportunidades apoyando un marco jurídico e institucional propicio para la incorporación de la igualdad de género en las políticas públicas y en la sociedad; fomentar actuaciones dirigidas a que las mujeres refuercen su liderazgo y participación en los espacios de toma de decisiones en la vida pública y potenciar el acceso de las mujeres a recursos económicos.

El [Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres \(2014-2016\)](#) (en estos momentos el nuevo Plan se encuentra en proceso de elaboración), donde subyace una doble estrategia a la hora de afrontar los retos para alcanzar la igualdad real:

- Por una parte, la pervivencia de las *políticas específicas de igualdad*, concebidas como medidas correctoras para reducir desigualdades.
- Por otra, la *estrategia transversal* orientada a la introducción de cambios estructurales.

El [Convenio colectivo estatal de acción e intervención social \(2015\)](#). Este convenio incluye determinados artículos de relevancia en relación con la igualdad entre hombres y mujeres que, si bien se extiende a las entidades que lo suscriben, puede servir de guía a aquellas entidades que no lo hacen. Cabe señalar la existencia de una cláusula general de no discriminación, la atención a las mujeres víctimas de la violencia de género, a los planes de igualdad, así como la adopción de un modelo de protocolo de acoso moral, acoso por razón de sexo y acoso sexual en el ámbito laboral.

Así, en su artículo 58, se establece una cláusula general de no discriminación:

Se prohíbe toda discriminación en razón de raza, sexo, opción sexual, religión, etnia, opción política o sindical, o edad, en materia salarial y queda prohibida la distinta retribución del personal que ocupa puestos de trabajo iguales en una misma organización en razón de alguna de dichas cuestiones.

Tanto las mujeres como los hombres gozarán de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

Mujeres y hombres recibirán igual salario a igual trabajo; asimismo, se les garantizará la igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

Se adoptarán las medidas oportunas a fin de que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Al mismo tiempo, se incide en la aplicación de Buenas Prácticas sobre la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres en las Organizaciones del ámbito de la Intervención Social, y atiende también a la protección de las víctimas de la violencia de género en su artículo 60. Acorde a la Ley 1/2004, de 20 de diciembre, establece las siguientes medidas de protección integral contra la violencia de género:

a) Reducción de su jornada de trabajo: La trabajadora víctima de violencia de género para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo con disminución proporcional de sus retribuciones en las condiciones recogidas en el artículo 27 (reducción de jornada) del presente convenio, con la salvedad del preaviso que en su caso corresponda y teniendo en cuenta los riesgos inherentes, en este caso será de dos días.

b) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: Las faltas de asistencia al trabajo de las trabajadoras víctimas de violencia de género, total o parcial, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

c) Cambio de puesto de trabajo: La trabajadora víctima de violencia de género, por así determinarlo el órgano judicial correspondiente, servicios sociales y/o sanitarios podrá, atendiendo a su situación particular, solicitar cambio de puesto de trabajo. El puesto de trabajo al que opte será preferentemente del mismo nivel y grupo profesional.

Podrá reordenar su jornada de trabajo dentro de las diferentes formas de ordenación del tiempo existentes en la empresa.

d) Suspensión temporal del contrato de trabajo: La trabajadora víctima de violencia de género puede decidir abandonar temporalmente su puesto de trabajo, obligada como consecuencia de ser víctima de la violencia de género. La duración de este periodo de suspensión no puede exceder, inicialmente, de 6 meses. Salvo, que de las actuaciones de tutela judicial se requiera, por la efectividad del derecho de protección de la víctima, la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez puede prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de 18 meses. Durante este periodo se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

e) Extinción del contrato: La trabajadora víctima de violencia de género podrá extinguir su contrato.

f) Permiso no retribuido: La trabajadora víctima de violencia de género podrá solicitar permiso no retribuido dependiendo de las circunstancias personales.

g) Anticipo preferente: La trabajadora víctima de violencia de género podrá acceder a un anticipo sobre nómina o préstamo preferente con el fin de hacer frente a los gastos derivados de su situación, con tal fin solicitará informe a los servicios sociales competentes que acredite esta necesidad y evalúe las cuantías asumibles por la trabajadora para restituir esta cantidad.

Por otro lado, e incidiendo en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación, el artículo 61 establece este aspecto como básico en la gestión de los recursos humanos, de tal forma que insta a las organizaciones del sector, aunque no alcancen la cifra especificada de personal en plantilla, a la promoción de la implementación de planes de igualdad de empresa, de tal forma que se consideran como pilares de esta política de igualdad en el ámbito de las relaciones laborales (...) los siguientes:

- *Prevenir y eliminar las situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres que pudiera haber en la empresa.*
- *Equilibrar el número de mujeres y hombres que componen la plantilla de la empresa.*
- *Facilitar la estabilidad y permanencia de la mujer en el trabajo, así como disminuir la parcialidad de sus contratos.*
- *Facilitar la incorporación y permanencia de la mujer al trabajo a través de procedimientos de selección y formación inicial.*
- *Equilibrar la presencia femenina o masculina en aquellos lugares o categorías donde exista una menor representatividad.*
- *Garantizar la igualdad de posibilidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.*
- *Favorecer el acceso a la formación de toda la plantilla y fundamentalmente de quien se incorpore de permisos o suspensiones de trabajo.*
- *Garantizar un sistema retributivo, por todos los conceptos, que no genere discriminación en razón de sexo.*
- *Conciliar la ordenación del tiempo de trabajo para el personal con puestos de responsabilidad, mediante la adopción de medidas que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral.*
- *Introducción de la perspectiva de género en la comunicación interna y externa de la empresa.*
- *Elaboración de un protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral o mobbing.*
- *Utilización de acciones positivas, consistentes en otorgar el puesto de trabajo, en igualdad de condiciones, al candidato/a cuyo sexo esté subrepresentado en el puesto de trabajo a cubrir.*
- *Planificar cursos de formación encaminados a difundir las políticas de igualdad y la perspectiva de género en el trabajo de las organizaciones.*

Cabe resaltar la especial referencia a la aprobación, en dicho convenio, de un modelo de protocolo de acoso moral, acoso por razón de sexo y acoso sexual en su artículo 63.

1.4. Marco Normativo Extremeño.

El [Estatuto de Autonomía de la Comunidad Autónoma de Extremadura](#) (Ley Orgánica 1/2011, de 28 de enero, de reforma del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Autónoma de Extremadura, aprobado por Ley Orgánica 1/1983, de 25 de febrero, modificado por Ley Orgánica 5/1991, de 13 de marzo, por Ley Orgánica 8/1994, de 24 de marzo, y por Ley Orgánica 12/1999, de 6 de mayo). Ya en su Capítulo II sobre Derechos, deberes y principios rectores, el apartado 12 del artículo 7 recoge el hecho de considerar *como objetivo irrenunciable que informará todas las políticas regionales y la práctica de las instituciones, la plena y efectiva igualdad de la mujer en todos los ámbitos de la vida pública, familiar, social, laboral, económica y cultural. Asimismo, removerán los obstáculos que impidan o dificulten la igualdad real y efectiva mediante las medidas de acción positiva que resulten necesarias*, y establece como competencia

exclusiva de la Comunidad Autónoma de Extremadura las *Políticas de igualdad de género, especialmente la aprobación de normas y ejecución de planes para el establecimiento de medidas de discriminación positiva para erradicar las desigualdades por razón de sexo* (artículo 9, apartado 29).

La [Ley 1/2003, de 27 febrero, de Cooperación para el Desarrollo de Extremadura](#) contempla, entre las áreas preferentes de actuación de la Comunidad Autónoma de Extremadura en los países receptores de la cooperación para el desarrollo, la *Promoción de los derechos humanos, igualdad de oportunidades, participación e integración social de la mujer y atención a la familia y a la infancia. Particular mención merece la defensa de los grupos de población más vulnerables (menores, con especial atención a la erradicación de la explotación laboral infantil, ancianos, refugiados, desplazados, retornados, indígenas, minorías, etc.)*.

La [Ley 8/2011 de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Extremadura](#), cuyo objeto es *hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Extremadura, y combatir de modo integral la violencia de género, para avanzar hacia una sociedad extremeña más libre, justa, democrática y solidaria, y por ello, y como objeto de la Ley:*

a) Establece los principios generales a los que se somete la actuación de los poderes públicos de Extremadura en materia de igualdad entre mujeres y hombres y en la erradicación de la violencia de género.

b) Regula las medidas y recursos dirigidos a promover y garantizar la efectiva igualdad de oportunidades y de trato en todos los ámbitos de la vida. En particular, establece las acciones orientadas a favorecer la autonomía personal y a fortalecer la posición social, laboral, económica y política de las mujeres.

c) Establece medidas integrales para la sensibilización, prevención y detección de la violencia de género, con la finalidad de erradicarla de la sociedad. También se reconocen a las mujeres que la sufren y a su núcleo familiar los derechos de atención, asistencia, protección y recuperación integral (artículo 1).

En su articulado quedan recogidas las medidas para la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas y en la normativa, así como las medidas para promover la igualdad de género en diversos ámbitos, incluyendo, como no podía ser de otra manera, la igualdad en el empleo (Capítulo II), siendo interesante la referencia a la Cooperación Internacional para el Desarrollo en el Capítulo V, en otras políticas sectoriales. En concreto, su artículo 66 estipula lo siguiente:

1. Todas las políticas, planes, documentos de planificación estratégica, tanto sectorial como geográfica y herramientas de programación operativa de la Cooperación Extremeña para el Desarrollo, incluirán el principio de igualdad entre mujeres y hombres en su agenda de prioridades.

2. La igualdad entre mujeres y hombres será una prioridad transversal y específica en los contenidos de las políticas extremeñas de cooperación internacional para el desarrollo, contemplando medidas concretas para su seguimiento y evaluación.

3. *Los poderes públicos de Extremadura, garantizarán la formación de los y las agentes de cooperación, tanto del ámbito público como privado, para incorporar la perspectiva de género.*

Al mismo tiempo, cabe señalar en su Capítulo VII, que atiende a la Participación social y política, lo considerado en el artículo 73 sobre el fomento del asociacionismo:

1. *La Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Extremadura impulsará las asociaciones que lleven a cabo actividades dirigidas a la consecución de los fines que persigue la ley. Las entidades sin ánimo de lucro que trabajen en el ámbito de la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres podrán ser declaradas de utilidad pública, en los términos previstos en la legislación específica de sus correspondientes formas jurídicas.*

2. *La Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Extremadura potenciará las iniciativas que persigan la creación de redes de asociaciones de mujeres con el objetivo de incorporar a las mujeres en la actividad pública, privada y empresarial.*

3. *La Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Extremadura velará para impulsar el movimiento asociativo de mujeres en el mundo rural.*

4. *La Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Extremadura potenciará el desarrollo de asociaciones de carácter local y su implicación en otros órganos supra locales.*

El [Plan General de Cooperación Extremeña \(2018-2021\)](#) de la Agencia Extremeña de Cooperación Internacional (AEXCID). Entre los cinco enfoques fundamentales sobre los que se construye la política de cooperación extremeña, uno hace referencia directa a la igualdad, como es el Enfoque basado en la equidad de género y la interseccionalidad, cuyo objetivo es el de promover estas, garantizando el derecho de las mujeres a una vida libre de discriminación y violencias, y con un ámbito estratégico específico sobre Feminismos y desigualdades. En coherencia con ello, se plantean estos objetivos de la cooperación extremeña:

- *Objetivo 1: Desarrollar acciones estratégicas a favor de la protección de los Derechos Humanos, de la equidad de género, de la lucha contra la pobreza en todas sus manifestaciones y contra las desigualdades, a favor de la defensa de la sostenibilidad ambiental y de la promoción de una ciudadanía global, crítica, solidaria y transformadora.*
- *Objetivo 2: Contribuir a la articulación multinivel para la construcción multilateral y multiactor de un modelo global y regional de desarrollo humano y sostenible, basado en la equidad de género, orientado a superar las asimetrías globales, las desigualdades, el uso insostenible del ecosistema y a garantizar los Derechos Humanos en el marco de una gobernanza participativa y global.*

La [Estrategia de Empleo y Competitividad de Extremadura \(2020-2025\)](#). Esta estrategia toma como punto de referencia la agenda 2030 de las Naciones Unidas para el desarrollo sostenible, en especial, los siguientes:

- ODS 1. Erradicar la pobreza en todas sus formas.
- ODS 4. Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente a todos.
- ODS 5. Lograr la igualdad de mujeres y hombres y empoderar a todas las mujeres y las niñas.
- ODS 8. Promover un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, empleo pleno y productivo y trabajo decente para todos/as.
- ODS 10. Reducir la desigualdad entre los territorios.

Como objetivo general, entre otros, la estrategia apuesta por la mejora de la calidad en el empleo, y *continuará trabajando por la igualdad de género en el mercado de trabajo y la lucha contra la discriminación normalizada*, explicitando como objetivo específico la incorporación del principio de transversalidad de género en la propia Estrategia, en su diseño, aplicación y evaluación. Identificando la igualdad de oportunidades para las mujeres como uno de los retos fundamentales, la Estrategia de Empleo y Competitividad en Extremadura destina dos de sus seis ejes a abordar la brecha de género y el acceso al empleo en igualdad de condiciones para ambos sexos, como son el de *Igualdad de oportunidades* y el de *Corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral y familiar*.

En cuanto al Eje de Igualdad de Oportunidades, nos informa que la equidad de género se establece como un principio transversal de la estrategia, y teniendo en cuenta la perspectiva de género, los colectivos prioritarios serán:

- *Personas desempleadas, incluidas las que se encuentran en situación de paro de larga y muy larga duración.*
- *Personas con empleo, incluidos los trabajadores por cuenta propia y con baja cualificación.*
- *Personas jóvenes entre 16 y 29 años, especialmente lo que no cuentan con cualificación.*
- *Personas mayores de 45 años, principalmente con baja cualificación, sin prestaciones y que presenten cargas familiares.*
- *Personas inactivas, preferentemente la que no se encuentran integradas en los sistemas de educación o formación.*
- *Personas con discapacidad.*
- *Personas en riesgo de exclusión social.*
- *Puesta en marcha programas que combatan la exclusión social.*
- *Trabajar en la creación de programas destinados a combatir la brecha de género.*
- *Intensificar los instrumentos de fomento de acceso a una primera experiencia laboral.*
- *Garantizar la formación continua para la población empleada.*
- *Puesta en valor y aumento de la visibilidad de las capacidades de las personas con discapacidad y con especiales dificultades de inserción laboral.*
- *Redefinir programas de empleo relacionados con las personas con discapacidad.*

En cuanto al Eje de Corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral y familiar, se establecen las siguientes directrices:

- *Fomentar la implantación de medidas que permitan conciliar la vida personal, laboral y familiar y reducir las diferencias en el uso del tiempo y el reparto de tareas domésticas y familiares.*
- *Incrementar la sensibilización en materia de conciliación y corresponsabilidad, así como la conciliación en la vida personal, laboral y familiar.*
- *Educar y promover la corresponsabilidad y cambio en los usos del tiempo e incrementar el conocimiento sobre conciliación y corresponsabilidad.*
- *Favorecer la introducción del teletrabajo en las empresas e instituciones.*
- *Redefinir los planes de conciliación para dar más cobertura para la igualdad de oportunidades.*

Partiendo de todo el desarrollo normativo anterior, la Estrategia de género para el trabajo decente que se presenta incide en la consecución de mejores cotas de igualdad y equidad de género, siendo su objetivo el de contribuir a la mejora de las condiciones laborales de las trabajadoras del tercer sector, sirviendo de guía para la implementación de la perspectiva de género en el ámbito de los recursos humanos.

2. La situación de las mujeres en el mercado de trabajo nacional y extremeño. Aproximación a la situación en el sector servicios y tercer sector de acción social.

El análisis del mercado de trabajo de las ONGDs en Extremadura tropieza con dificultades tanto de orden estadístico, la Encuesta de Población Activa (EPA) no ofrece información suficientemente desagregada, como organizativo, ya que son pocas las organizaciones que han facilitado la información.

La Clasificación Nacional de Actividades Económicas en la modificación del año 2009 (CNAE-09) ha incrementado el número de códigos que reflejan las distintas ramas de actividad que se agrupan en el sector servicios. Ahora, con la denominación *Otros servicios*, tenemos el código S² en el que están contempladas, además de otras muchas, las actividades asociativas con el código 94. Dentro de este último se detallan las actividades según el tipo de organizaciones que las realizan: empresariales y patronales (94.11), profesionales (94.12), sindicales (94.20), religiosas (94.91), políticas (94.92) y, por último, un epígrafe para otras actividades asociativas (94.99) -en esta última es donde, probablemente, estarán buena parte de las ONG de Extremadura-.

Por otra parte, la EPA, que realiza a las personas encuestadas una pregunta abierta sobre la actividad del establecimiento en el que trabajan, al dar los resultados codifican los establecimientos en 9 categorías. Una de estas categorías, denominada *Otros servicios*, incluye los epígrafes de la CNAE-09 que se corresponden a las actividades asociativas (94) pero junto a ella encontramos otros ocho códigos: todos los correspondientes a actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento,

No disponer de datos oficiales suficientemente desagregados hace que los intentos de conocer los recursos humanos que trabajan con y para las ONGDs se hagan por medio de muestreos. Así, en Extremadura en el año 2018 la Fundación Paz y Solidaridad “Gregorio Morán” hizo lo que llamaron *una primera mirada* elaborado mediante una asistencia técnica externa. Para ello se analizaron las respuestas de 21 ONGDs con sede en Extremadura. Se realiza un análisis somero de la información que nos permite observar algunas interesantes características de las ONGDs en Extremadura. Por ejemplo, es interesante comprobar que el grupo más numeroso de las ONGDs se acogen al convenio colectivo de ámbito estatal, de Acción e intervención social. Este convenio fue firmado en el año 2015 entre las empresas del sector, representadas por la Asociación Española de Empresas de Iniciativa Social y Servicios Sociales (AEEISSS), la Asociación Estatal de Organizaciones y Acción e Intervención Social (OEIS) y la Asociación de Empresas de Servicios de Atención a la Persona (AESAP), y por

² La CNAE-09 asigna a las principales categorías un código alfabético (letras A hasta T) y también asigna códigos numéricos (de 01 a 99) como subdivisión de los alfabéticos a las ramas de actividad, estos códigos de dos números van, en algunos casos, añadiendo subdivisiones hasta alcanzar un máximo de 4 números.

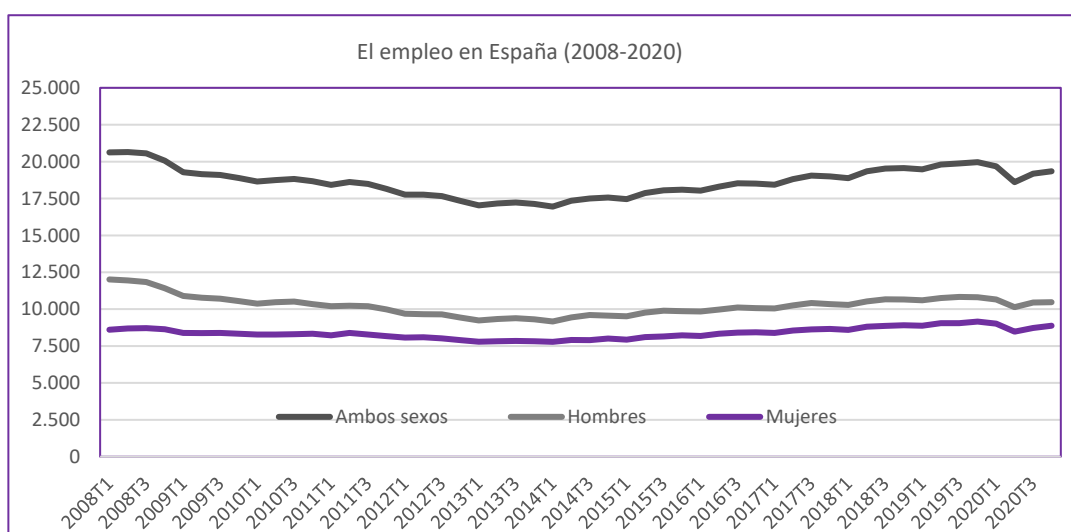
los sindicatos Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CCOO) y se mantiene en vigor.

El estudio pone de manifiesto que en el sector trabajan fundamentalmente mujeres. En cuanto al resto de los datos analizados, nos encontramos con una inusual forma de presentar la información, ya que, con la bienintencionada pretensión de facilitar la comparación entre los sexos, se hacen los cálculos de los dos colectivos por separados, sin que aparezcan los datos para el conjunto, con lo que se pierde riqueza en la información.

El intento más ambicioso, en todos los sentidos, para estudiar los recursos humanos en las ONGDs lo ha llevado a cabo la Plataforma de ONG de Acción Social (POAS), en el que, han empezado por hacer una estimación de la dimensión del sector. Para ello aplican un extenso cuestionario (370 variables) a una muestra representativa de entidades que tienen recogidas en el Directorio del Tercer Sector de Acción Social que la misma POAS elaboró en el año 2019.

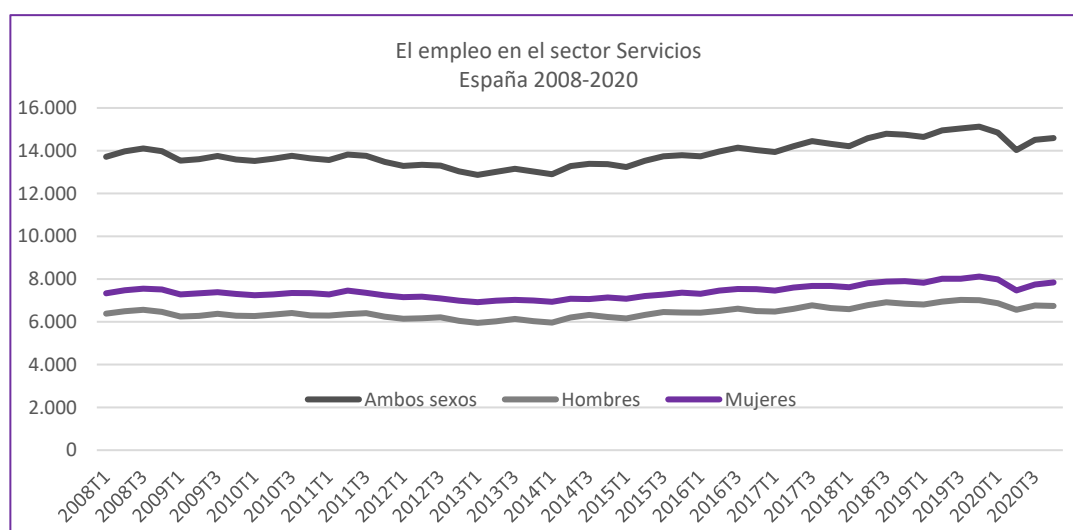
En cuanto a la dimensión del personal que trabaja para las entidades con contrato laboral, el informe constata que en España estas entidades tienen en 2018 un alto número de personas empleadas, 490 mil, pero que estas han ido descendiendo desde el año 2010. La EPA por su parte nos dice que para el conjunto de la rama de actividad S (que agrupa una amalgama de servicios muy diversos, desde las asociaciones a las pompas fúnebres) las personas ocupadas en ese año 2018 fueron, en el momento más elevado, 463 mil. La diferencia es lo suficientemente grande como para poner de manifiesto las insuficiencias estadísticas que dificultan el conocimiento del sector.

Analizamos a continuación los datos de personas ocupadas ofrecidos por la EPA, intentando comparar, cuando es posible, la situación en España y Extremadura. En primer lugar, tenemos la evolución de personas ocupadas en España en términos absolutos. La caída de la ocupación, a causa de la crisis económica, llegó a su suelo en el primer trimestre de 2014, menos de 17 millones de personas ocupadas, lo que representa una pérdida de más de 3,6 millones de empleos en España, el 17,8% del empleo existente a principios de 2008.

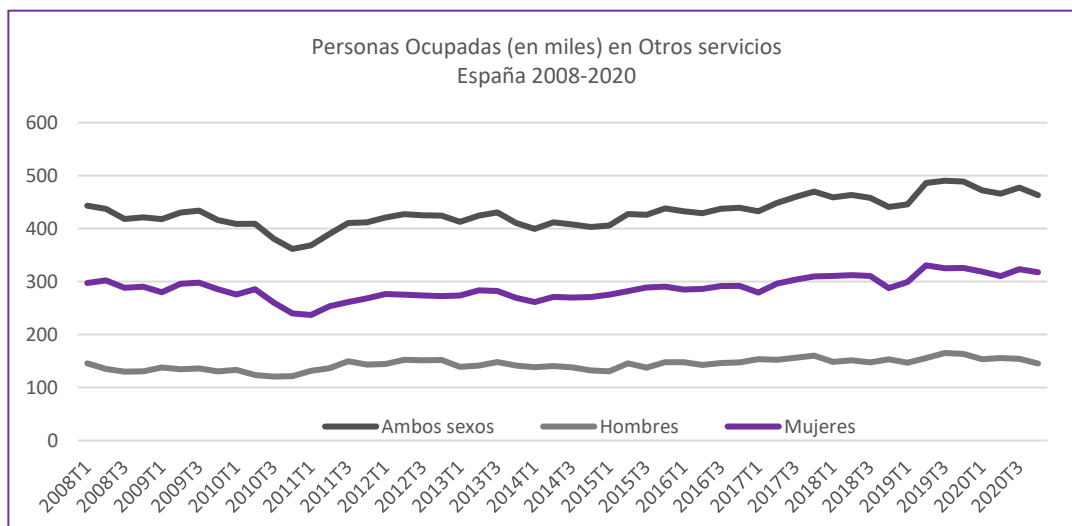


Esa fecha, comienzos de 2014, es el momento en el que la brecha de género en el empleo, medida en términos absolutos, es más baja, 1,38 millones menos de mujeres empleadas que hombres. La reducción había sido notable desde comienzos de 2008, momento en el que la brecha es de 3,4 millones de empleos, y que es debido a que la crisis afectó fundamentalmente a la ocupación masculina, como ya se ha señalado repetidamente.

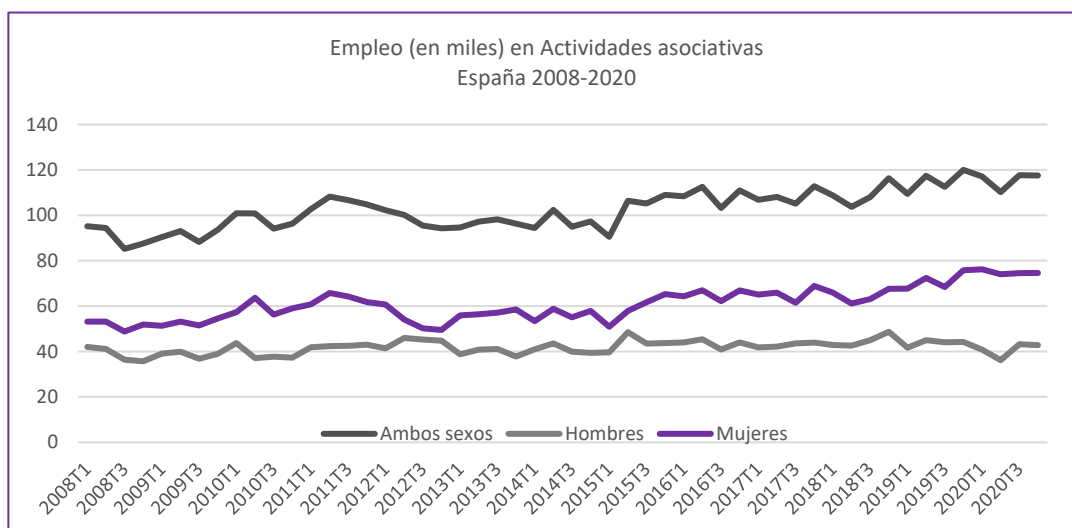
En el sector servicios en su conjunto la dinámica es similar a la existente en la ocupación total, pero es un sector que se vio menos castigado por la crisis, ya que como podemos observar las pérdidas fueron pequeñas, esto hace que la recuperación haya sido más sencilla, de forma que a comienzos de 2020 el número total de empleos era superior al que había a comienzos de 2008. Este macro sector, que en 2008 suponía dos de cada tres empleos de los existentes en España, ha crecido y ganado en importancia relativa de forma que en 2020 suponen tres de cada cuatro de los empleos en España. En este sector el empleo es mayormente femenino, entre el 53% y 54%, manteniéndose las diferencias estables a lo largo del periodo.



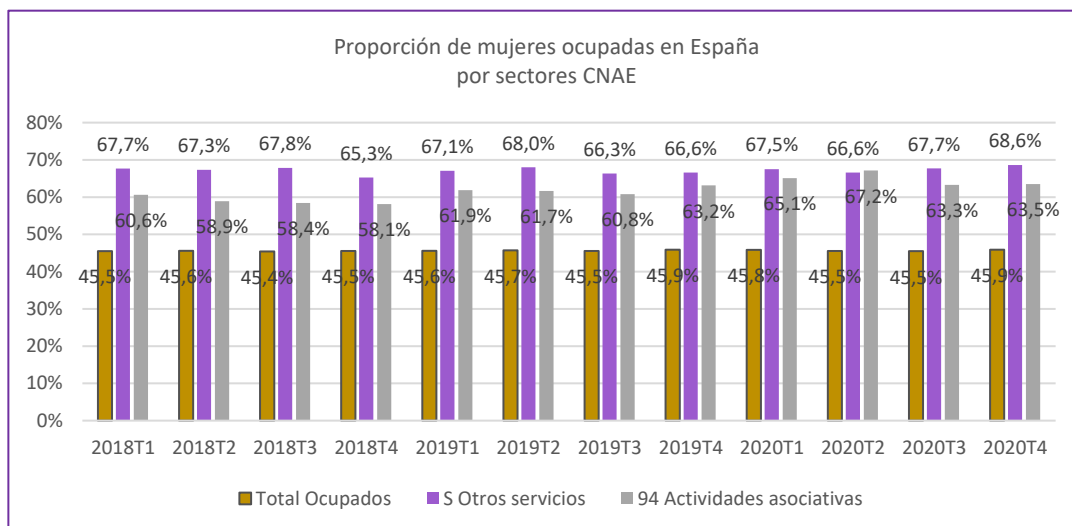
En el epígrafe **S** de la CNAE-09 están contempladas, junto a las actividades asociativas, otro numeroso grupo de actividades. Así, en él está el variado sector de *reparaciones del hogar, de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico*, junto a los llamados *otros servicios personales*, en el que se incluyen los establecimientos de *limpieza en seco, peluquerías, pompas fúnebres y actividad físicas*. En este sector, que representa entre el 2 y el 2,5% de la ocupación en España, y más de 450.000 empleos en 2020, el número de mujeres ocupadas es muy superior al de hombres: más de dos de cada tres empleos en el sector. Y aunque estas ramas de actividad también sufrieron los efectos de la crisis, la recuperación del empleo, en el conjunto, empezó antes, a principios de 2011, y hoy la ocupación ya es más alta que en el primer trimestre de 2008.



Las actividades asociativas, que son un sector cuantitativamente pequeño dando empleo a menos de 120 mil personas según la EPA, no fue de los más castigado por la crisis de 2008. El número más bajo de personas ocupadas se situó en el tercer trimestre de 2008, en el que ha perdido un 10% del empleo, y desde entonces la tendencia ha sido a una cuasi permanente recuperación. Tiene el problema de la falta de estabilidad en el número de empleos, que varían como crecimientos y pérdidas casi cada trimestre y que en el gráfico se reflejan con esos dientes de sierra característicos y especialmente llamativos a partir del año 2015.

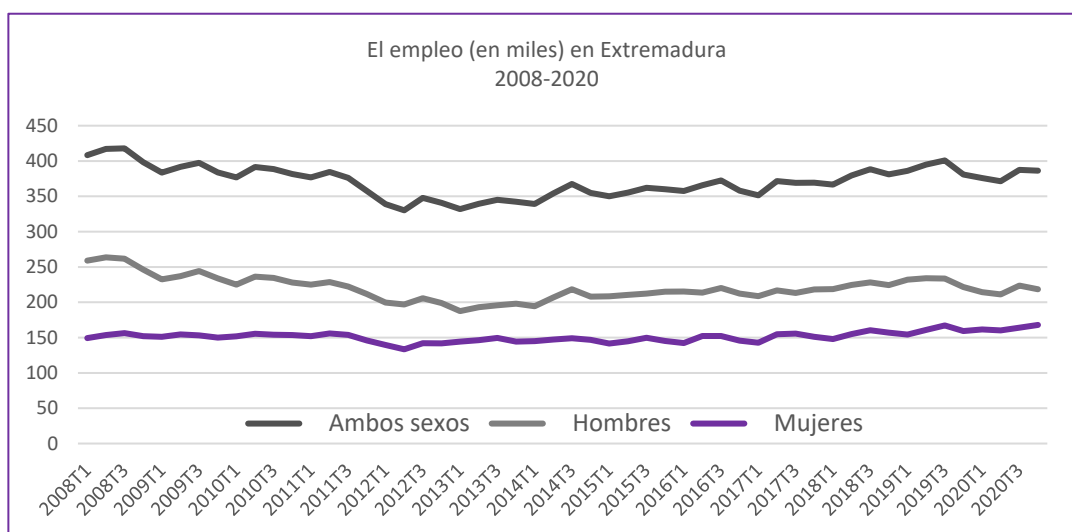


La ocupación en esta rama de actividad es también favorable a las mujeres y va ampliándose progresivamente, y en el año 2020, más del 60% de los empleos en ella han sido ocupados por mujeres. La comparación del peso que tienen las mujeres en la ocupación en los sectores que hemos analizado, la tenemos, para los tres últimos años, en el gráfico siguiente. Vemos que ocupan el 45% del total de empleos, que en las actividades recogidas en el epígrafe S: *otros servicios* de la CNAE ocupan dos de cada tres empleos y por encima del 60% en el epígrafe de actividades asociativas.

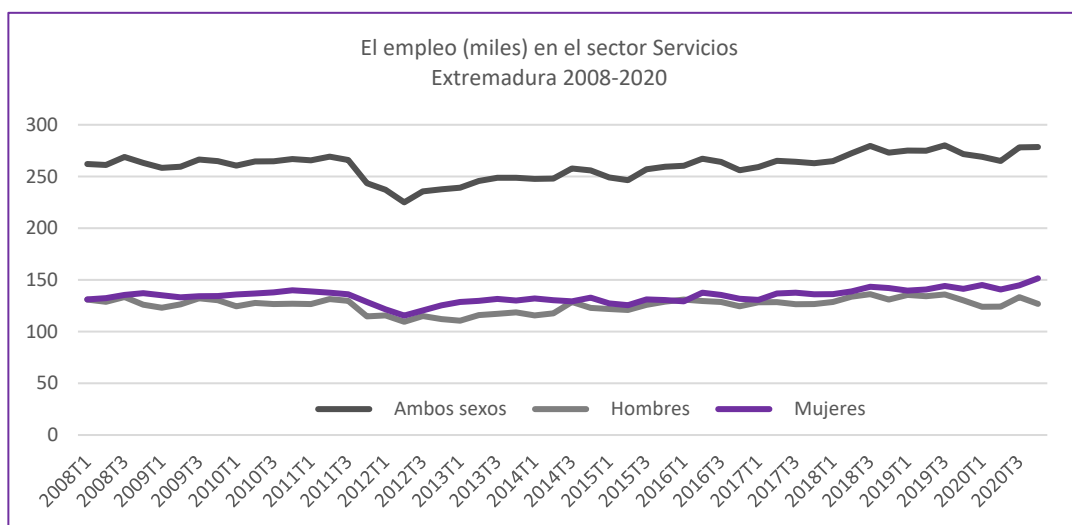


En Extremadura, con una estructura del empleo distinta a la española, se perdieron 78 mil empleos a mediados del año 2012, el 19,1% de los existentes a comienzos del año 2008. La recuperación progresiva que desde el año 2012 se produce lo hace en continuos dientes de sierra, con subidas y bajadas en prácticamente todos los trimestres. Con el menor número de empleos totales también se produce el nivel más bajo de empleos ocupados por mujeres, 133 mil, en cambio el de los hombres sigue descendiendo hasta el primer trimestre de 2013, llegando al mínimo de 187 mil. En esta fecha la brecha de género en el empleo se reduce en 43 mil personas, una reducción notable ya que fue de 110 mil empleados a principios de 2008.

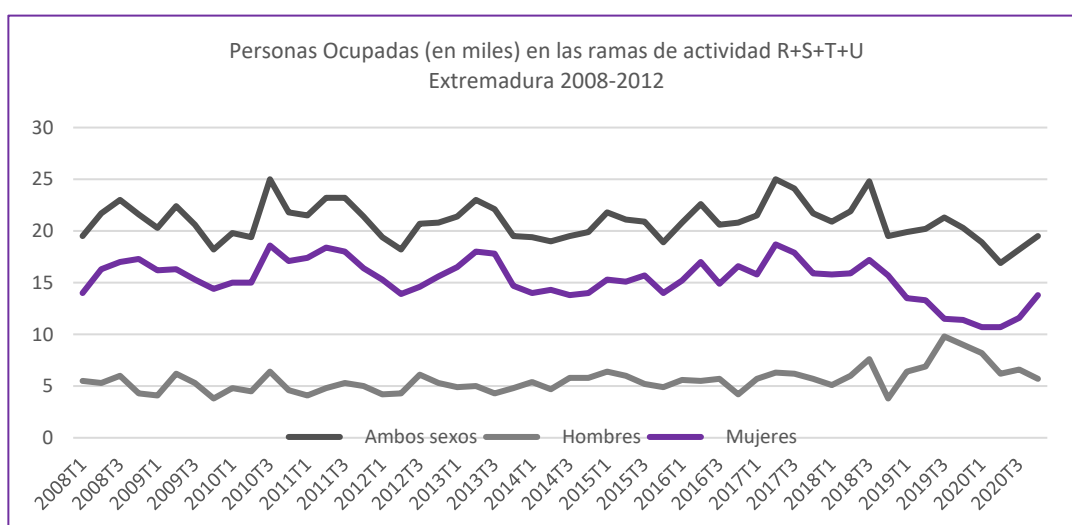
El primer trimestre de 2013 es también el momento en el que las mujeres tienen una proporción más alta de empleos en la región, el 43,5%, igual que en el último trimestre de 2020 pero lejos de la media española, que en esos meses se aproximaba al 46% de los empleos ocupados por mujeres, igual que a finales de 2020. Podemos decir que la situación del empleo de las mujeres en relación con la media española prácticamente no ha variado en estos trece últimos años.



En el sector servicios se encuentran la mayor parte de los empleos de Extremadura, situación análoga a la de España, aunque la proporción de empleos en Extremadura es menor. A comienzos de 2008 en el sector se encontraban ocupadas casi el 63% de los extremeños y extremeñas con empleo, y la importancia de este macro sector ha ido creciendo, de forma que en 2017 representa casi el 74% de los empleos regionales. En estos momentos ha descendido la proporción de personas ocupadas en él hasta el 72% del empleo total de la región. El nivel de ocupación más bajo se alcanzó a mediados del 2012, tanto para el empleo total como para el de mujeres y hombres. En él, la proporción de hombres y mujeres es similar, siendo en la mayor parte de los años superior el número de mujeres ocupadas en este. Es a finales de 2020 cuando la diferencia es mayor, con casi 25 mil mujeres ocupadas más que hombres.

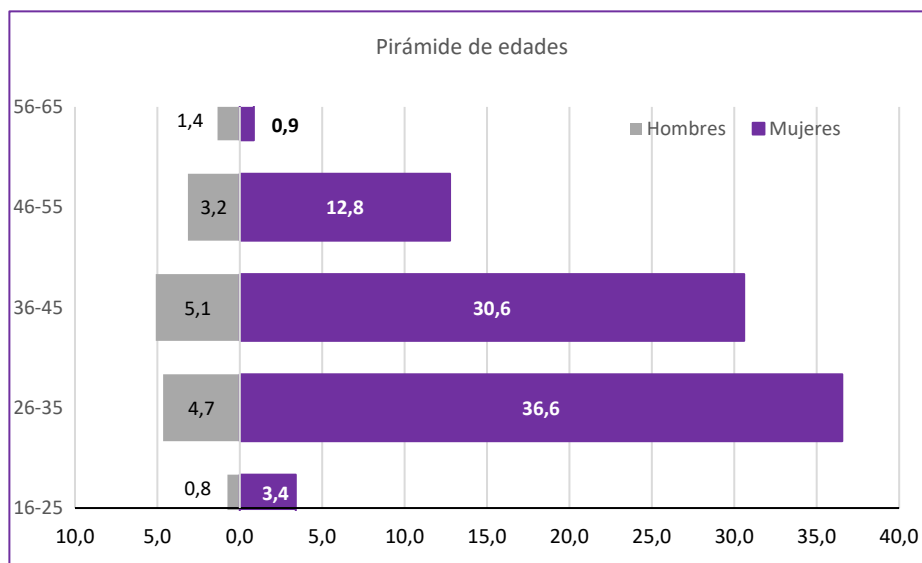


La EPA no facilita para el nivel de Comunidad Autónoma, y en ninguno de sus formatos, información con más detalle de las ramas de actividad que el agregado de los epígrafes R (Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento) S (Otros servicios) T (Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico / como productores de bienes y servicios para uso propio) y U (Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales) de la CNAE-09. Es una agrupación de ramas y tipos de empleos muy dispersos y distintos que hacen difícil hacer comparaciones.



Las gráficas en diente de sierra nos muestran la variabilidad del empleo en esta agrupación de ramas, tanto para los hombres como para las mujeres, pero más visible en estas últimas por ser las que tienen la mayor parte de los empleos en estas ramas de actividad: en la última fecha en la que tenemos datos el empleo de las mujeres representa el 70% del total, y ha habido momentos puntuales en los que ha superado el 80%. La diferencia es, en números absolutos, de 8 mil empleos favorables a las mujeres a finales de 2020 y ha llegado a ser de 13 mil empleos. El mínimo, incluso por debajo de los 2 mil empleos, se lo encontramos en 2019 y primer trimestre de 2020. En conjunto todas estas ramas de actividad representan alrededor el 5% del empleo de Extremadura, aunque ha llegado a representar cerca del 7%.

Del estudio que en el año 2018 hizo la Fundación Paz y Solidaridad “Gregorio Morán” sobre los recursos humanos de las ONGDs de Extremadura podemos extraer algunos datos interesantes. En primer lugar, la feminización del empleo, ya que el 85% son mujeres, y que son mayoritariamente jóvenes (el 81% tienen menos de 45 años) y la proporción de jóvenes es más elevada entre las mujeres (83%) que entre los varones (70%). Como se puede observar en el siguiente gráfico, elaborado a partir de la información del estudio, las mujeres son mayoritarias en todos los grupos de edad salvo en el de los mayores de 55 años.



Atendiendo a la siguiente tabla, y en cuanto a la tipología de los contratos sin tener en cuenta a las personas becarias, dos de cada tres contratos son a tiempo completo, pero no llegan al 40% los contratos indefinidos, es un sector en el que el empleo sigue vinculado a proyectos.

Personas trabajadoras por tipos de contrato			
	Indefinido	Temporal	Total
Tiempo Completo	26%	41%	67%
Tiempo parcial	12%	21%	33%
Total	38%	62%	

Y en cuanto a las diferencias por sexo, se observa que los hombres tienen una proporción más alta de contratos a tiempo completo (67% frente al 60%) y de contratos indefinidos (45% frente al 33%) que las mujeres. Atendiendo a ese estudio, un 29% de las organizaciones señalan no tener contrataciones a tiempo parcial. Entre las que sí los tienen un 41% aluden a que esta situación es debida a una combinación entre las propias necesidades de las ONGDs y las decisiones propias de las personas trabajadoras. La misma proporción dice que está motivada de forma exclusiva por las propias necesidades de las ONGDs, mientras en un 18% de los casos la elección de esta modalidad de contratación parece ser motivada por los propios límites de las subvenciones de los proyectos.

3. La incorporación de la perspectiva de género en las ONGDs que forman parte de la Coordinadora Extremeña de ONGDs. Estado de la cuestión.

La Estrategia de género para el trabajo decente en las ONGDs que integran la Coordinadora Extremeña de ONGDs (CONGDs-Extremadura) se torna necesaria al complementar otras actuaciones que ya se han realizado en el ámbito de la introducción de la perspectiva de género en estas organizaciones, pero que incide en la incorporación de esta perspectiva en la estructura interna, fundamentalmente en relación a los recursos humanos, marcando los objetivos específicos y estrategias para su plena incorporación.

Debemos partir de la pertenencia de la Coordinadora Extremeña de ONGDs a la Coordinadora de ONGDs-España (CONGDs-España), y tener en cuenta un dato importante, como es el hecho de que la Coordinadora Estatal cuenta con una Política de Género (CONGDs-España, 2019a) formulada en coherencia con su Marco Estratégico 2019-2022 aprobado en 2019, y cuyo objetivo es fomentar la adopción del enfoque de género entre las entidades que la integran, tanto en su organización interna como en el trabajo externo.

Atendiendo a este Marco Estratégico 2019-2022, una de sus líneas estratégicas incide en *Avanzar en la implementación de un enfoque de género transformador en la Coordinadora y sus organizaciones socias, para promover los derechos de las mujeres y la equidad de género* (CONGDs-España, 2019b:9), focalizando la atención en:

1) *Velar por la transversalización de la equidad de género en las acciones tanto internas como externas de las organizaciones socias y entidades asociadas, así como de la propia Coordinadora (equipo técnico y junta de gobierno).*

2) *Fortalecer y visibilizar el compromiso político con la equidad de género y los derechos de las mujeres en el ámbito nacional e internacional en alianza con organizaciones y redes feministas y de derechos de las mujeres.*

En consonancia con este Marco Estratégico, la Política de Género de la Coordinadora estatal (CONGDs, 2019a:9), incide en una finalidad, como es la de establecer un marco de trabajo con enfoque de género:

O.G.1 Integrar en todos los procesos organizativos la perspectiva de género, para que la misión, la estructura y las personas vinculadas a la Coordinadora y a sus entidades respondan a un modelo de gestión basado en la igualdad y la no discriminación.

1.1. Asentar e institucionalizar el compromiso con la igualdad de género y la transversalización de género en la Coordinadora y en sus entidades como una señal de identidad, afianzando el compromiso de la junta de gobierno y estableciendo un marco de acción que impulse dicho compromiso.

1.2. Transitar hacia una cultura organizacional orientada a la economía de los cuidados y a la corresponsabilidad en todos los niveles.

1.3. Generar espacios, canales y procesos para el seguimiento y el trabajo en torno a la política de género/transversalización de género desde una perspectiva interseccional, facilitando la implementación de la misma.

Atendiendo a este primer objetivo y estrategias asociadas e identificadas en la Política de Género de la Coordinadora Nacional, se observa la referencia explícita a la integración de la perspectiva de género en la propia estructura de la organización para alcanzar un *modelo de gestión basado en la igualdad y en la no discriminación*. Al mismo tiempo, el hecho de transitar hacia una cultura organizacional orientada a la economía de los cuidados y a la corresponsabilidad en todos los niveles nos informa de la asunción de la igualdad de género de cara al interior.

No obstante, el trabajo realizado hasta ahora se ha centrado más en la inserción de la perspectiva de género en el trabajo externo que en el interior de las organizaciones, esto es, en el ámbito de las relaciones laborales y los recursos humanos desde esta perspectiva. Todo lo anterior se refuerza al analizar otros documentos guías que atañen al trabajo de la Coordinadora Extremeña de ONGDs y al resto de las entidades, así como otros trabajos sobre la introducción de la perspectiva de género en las ONGDs, realizadas por las propias entidades y agrupaciones de entidades que integran la Coordinadora extremeña, así como de la propia coordinadora. En este sentido, la documentación analizada ha sido la siguiente:

- Estatutos de la Coordinadora Extremeña de Organizaciones no Gubernamentales para el Desarrollo.
- Código de Conducta de la Coordinadora Estatal como documento de adhesión de la Coordinadora extremeña, así como la Herramienta de Autoevaluación que incorpora este código.
- Feministas Cooperando³ (2017). *Derechos Humanos, autonomía e igualdad: Recomendaciones para una Estrategia de Género de la Cooperación Extremeña*.
- Fundación Mujeres (2017). *Diagnóstico sobre la perspectiva de género en las distintas fases del ciclo de proyectos de las ONGD y colectivos extremeños*.
- CONGDs-Extremadura (2014), *Diagnóstico de género de las organizaciones que integran la Coordinadora de ONGD de Extremadura*.
- CONGDs-Extremadura (2018), II Plan Estratégico de la Coordinadora extremeña.

El análisis de esta documentación refuerza el interés y el beneficio que supone contar con una Estrategia de género para el trabajo decente como la que presentamos atendiendo a las siguientes conclusión general y recomendaciones:

³ Agrupación que integra a algunas entidades que forman parte de la CONGDs-Extremadura. Feministas Cooperando agrupa a la Asociación de Derechos Humanos de Extremadura (ADHEX), la Fundación Anas, la Asociación Malvaluna, la Fundación Mujeres y la asociación Mujeres en Zonas de Conflicto. Se trata de una agrupación de entidades resultado de un proyecto financiado por la Agencia Extremeña de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AEXCID) en 2017.

Conclusión General.

Se identifica una atención profunda a la inserción de la igualdad de género en el objeto de trabajo de las entidades y a la necesidad de seguir trabajando en esta línea, pero se observa una escasa inserción de la perspectiva de género en las relaciones laborales operadas en el seno de las entidades y que afectan a la gestión y organización de sus recursos humanos.

Esta menor atención y formulación explícita del compromiso con la igualdad de género en el marco de las relaciones laborales internas de las entidades, invisibiliza situaciones de desigualdad de las que, como organizaciones sociales, las ONGDs no son ajenas. Como consecuencia de esta menor atención, no podemos olvidar que las ONGDs *como cualquier tipo de estructura social, pueden reproducir modelos sexistas y se oculta también que sus integrantes no siempre están libres de actitudes y comportamientos discriminatorios* (Federación de Mujeres Progresistas, 2010:14), siendo necesario, por tanto, una atención específica a su interior y, en concreto, a la situación de sus trabajadoras, llevando a cabo políticas, planes y actuaciones dirigidas a la estructura de las relaciones laborales y su funcionamiento interno, con el objeto de eliminar o prevenir situaciones de desigualdad que pueden operar en el seno de las propias entidades como reflejo de la sociedad en la que se insertan.

Recomendaciones:

a. Inserción de referencia explícita a la igualdad de género entre los fines de la Coordinadora Extremeña de ONGDs, así como alusión a la introducción de la perspectiva de género en la gestión de los recursos humanos internos y de las entidades que la integran, no siendo suficiente la alusión a la adopción del enfoque de transformación social, habida cuenta de que el lenguaje y los significados son importantes.

b. Inserción de la equidad de género como principio rector en el propio Reglamento Interno de la Coordinadora regional, atendiendo a las conclusiones del estudio promovido por la propia CONGDs-Extremadura (2014). Al margen de la alusión a la composición paritaria de los órganos electos, no hay otra *referencia a la equidad de género, ni como principio rector ni como transversal en los procesos de trabajo (p.32)*.

c. Creación de un grupo de trabajo propio de género en el seno de la Coordinadora que, a fecha de hoy, no existe como tal, con funciones encaminadas a la transversalización de la perspectiva de género tanto en el trabajo externo como en su organización y gestión interna. La creación de este Grupo de Trabajo de Género podría ayudar a visibilizar la importancia que las cuestiones de género ya tienen para la Coordinadora, así como su institucionalización.

c.1. Aprovechar sinergias con entidades referentes en la adopción de la perspectiva de género y que forman parte de la Coordinadora (entidades que forman parte de la agrupación Feministas Cooperando, pero también otras entidades pertenecientes a la coordinadora que trabajan en estos temas).

d. Revisión del Código de Conducta y de la Herramienta de Autoevaluación que incorpora. Se identifica la ausencia de una atención más profunda en la equidad de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de las relaciones laborales, en las diferentes aristas que caracterizan la desigualdad de género en el ámbito laboral de manera pormenorizada (selección, formación, promoción, retribución, etc.) y en los diferentes mecanismos a activar para erradicarla. Todo ello, sin olvidar la necesidad de contar con diagnósticos previos de la situación en la que se encuentran los recursos humanos desde

una perspectiva de género, ya que la formulación generalista de determinadas cuestiones invisibiliza la necesaria atención explícita a la equidad de género y a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

e. Confección de documentos internos formales que expliciten las relaciones laborales atendiendo a la perspectiva de género, prevención del acoso sexual en el ámbito laboral y el acoso por razón de sexo.

f. Formalización de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y profesional, adaptadas a la realidad del personal y de las entidades y fruto, en todo caso, de la reflexión interna.

g. Reflexión interna sobre los mecanismos de promoción en el seno de las organizaciones y su análisis desde la perspectiva de género.

Es precisamente la introducción del enfoque de género en la estructura interna de las entidades el aspecto clave de la Estrategia de género para el trabajo decente que se presenta, viniendo a paliar esa insuficiencia observable en la atención a los recursos humanos de las entidades, que permitiría, al mismo tiempo, trabajar en determinados aspectos incluidos en el **II Plan Estratégico de la propia Coordinadora Extremeña** (CONGDs-Extremadura, 2018) de manera conjunta. Este Plan Estratégico incorpora objetivos específicos que atañen, por un lado, a los entornos laborales, siendo un paso importante en el Trabajo Decente, y a la perspectiva de género por otro, pero ambos aparecen desconectados desde nuestro punto de vista.

Así en su línea de trabajo 1, denominada *Fortalecimiento y consolidación de la CONGDEX y redes de coordinadoras*, nos encontramos con el Objetivo 4: *Fortalecer la filosofía de los cuidados, la creación de entornos amables dentro de las organizaciones y la dignificación laboral del sector*, con una acción específica importante: *el impulso y la creación de un documento orientativo de condiciones laborales de personal (no solo en sede) de las organizaciones*, siendo una clara referencia al Trabajo Decente, pero desvinculado de la línea estratégica 2. Causas globales y trabajo en alianza y su Objetivo 4: *Transitar hacia la construcción de una CONGDEX ecofeminista con el acompañamiento de organizaciones expertas*, donde incorporan como acción la creación de un Plan de Igualdad en la CONGDEX, aparte de la generación de una guía práctica hacia esa transición.

4. Análisis interno: Entidades integrantes de la Coordinadora Extremeña de ONGDs.

Presentamos a continuación las 51 entidades que integraban la Coordinadora extremeña de ONGDs en el año 2020. Salvo dos de ellas (sin datos sobre ubicación de la delegación o persona delegada en la entidad), el 73% de las entidades se ubican en la provincia de Badajoz, y en torno a una cuarta parte se ubican en la provincia de Cáceres. En concreto, las siguientes tablas muestran esta distribución:

SEDE EN BADAJOZ
Asamblea de Cooperación por la Paz
Asociación Malvaluna
Asociación Extremeña de Comunicación Social
Alianza por la Solidaridad
Asociación Amigos de Ayacucho
Cáritas
Comisión Española de Ayuda al Refugiado (CEAR)
CEDECCO
Celíacos de Extremadura
Colectivo Alternativo de Aprendizaje CALA
Entreculturas
FARMAMUNDI
Federación Sáhara Extremadura
Fundación ALLEGRO
Fundación Internacional Solidaridad Compañía de María
Fundación ATABAL
Fundación CIUDADANÍA
Fundación 1º de Mayo
Fundación Triángulo
Fundación de Hermanos para la Igualdad y la Inclusión Social FUNDHEX
Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo ISCOD
Manos Unidas
Medicus Mundi Sur Delegación Extremadura
Médicos del Mundo
Misión América
Municipalistas por la Solidaridad y el Fortalecimiento Institucional MUSOL
Mujeres en Zona de Conflicto MZC
ONGAWA Ingeniería para el Desarrollo Humano
PROCLADE BÉTICA
Proyecto Solidario por la Infancia
Fundación ASDE-SCOUTS Extremadura
Solidaridad, Educación y Desarrollo SED
SODEPAZ
Solidaridad Don Bosco
Taller de Solidaridad
YANAPTASIÑANI

SEDE EN CÁCERES
Acción contra el Hambre
Asociación de Derechos Humanos de Extremadura (ADHEX)
Asociación Cultural Alcaraván Teatro
Alianza de Solidaridad Extremeña (ASE)
CESAL
Fundación MUJERES
Fundación PRODEAN
Las sin Carpas
Liga Española Educación y Cultura Popular
Asociación Sociocultural MACODOU S. SALL
Movimiento Extremeño por la Paz
Paz con Dignidad
Solidaridad con Guinea Bissau

El análisis de las entidades se ha basado en los cuestionarios ad hoc enviados, así como en el análisis de contenido y visual de la página web de aquellas organizaciones que contaban con algún tipo de alojamiento en Internet, siendo objeto de atención los siguientes elementos:

1. Marco estatutario e incorporación de la perspectiva de género tanto en trabajo externo como interno, y uso de lenguaje inclusivo.
2. Acerca de la paridad en los órganos de gobierno de las entidades.
3. La introducción de la perspectiva de género en la gestión de los recursos humanos.
4. Información complementaria: lenguaje inclusivo utilizado en páginas web.

4.1. Marco estatutario y la atención a la perspectiva de género en trabajo externo como interno. Lenguaje inclusivo.

No todas las entidades publicitan sus estatutos de manera que sean accesibles al público en general, por ejemplo, a través de su página web o cualquier otro tipo de espacio en la red. Aproximadamente en una de cada cuatro organizaciones no es posible hallar en abierto sus normas fundacionales.

Se han podido analizar, por tanto, 34 estatutos de las 51 organizaciones que integran la Coordinadora Extremeña de ONGDs, y en relación con los objetivos que marcan la razón de ser de las entidades, señalar que en torno al 62% (21 de las 34 organizaciones) establecen referencias a la atención a la igualdad de género, ya sea de manera genérica como específica, incluyendo, aunque son pocas, alusiones explícitas a la introducción de la perspectiva de género de manera transversal en su trabajo.

Así, encontramos fórmulas muy genéricas entre los fines de las entidades como las siguientes:

- *la reducción de las desigualdades de género o el desarrollo integral de la mujer*
- *promover la equidad de género*
- *contribuir a construir un nuevo modelo de desarrollo basado en el enfoque de derechos humanos y la igualdad entre mujeres y hombres*
- *promover la educación cívica basada, entre otros aspectos, en la igualdad de género*
- *la realización de actividades y proyectos encaminados a la supresión de las desigualdades entre hombres y mujeres*
- *proyectos de promoción de la mujer*
- *contribuir a la mejora de la situación social y la calidad de vida de las mujeres y al desarrollo del principio y las políticas de igualdad de oportunidades y de trato en aras de contribuir a la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres*
- *promoción de la igualdad entre mujeres y hombres y/o la defensa y promoción de los derechos de las mujeres, especialmente en lo relativo a los derechos económicos, sociales y culturales*
- *impulsar programas socioculturales destinados a promocionar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres*
- *trabajar la igualdad de género, entendida como la existencia formal y real de los mismos derechos, libertades, oportunidades, alternativas y responsabilidades para las mujeres y los hombres, y la integración de esta perspectiva en todas las acciones*
- *violencia de género y su prevención, la erradicación de la violencia y la explotación sexual*
- *coeducación*
- *atención a mujeres en riesgo de exclusión social*
- *elaborar, promover y ejecutar actividades, proyectos y programas de acción social para mujeres en dificultad social*
- *la defensa y protección de todas aquellas personas extranjeras que llegan a nuestro país en situación de vulnerabilidad, en especial menores no acompañados y mujeres, familias monomarentales, personas ancianas, víctimas de trata y/o tortura y heridas de guerra.*

En algunos casos se incide en el trabajo preferente con colectivos de mujeres organizados para atender a sus fines o, dentro de su ámbito general de actuación con varios colectivos, el de las mujeres es uno de ellos, al promocionar y apoyar *todo tipo de actividades de carácter cultural, formativo, social, medioambiental, especialmente las dirigidas a la Infancia, la Juventud, a la Mujer, a los Mayores y a la integración de los inmigrantes y discapacitados*, o tener como principio de la entidad a la *Mujer como Protagonista* y actividades relacionadas con la mejora de sus condiciones de vida.

Se identifican, por otro lado, referencias a acciones específicas y/o en determinados ámbitos sociales:

- *el estudio e investigación de la situación social y laboral de las mujeres y de las distintas discriminaciones y desigualdades aún presentes en la sociedad por razón de sexo*
- *promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito educativo, familiar y comunitario*
- *promover la corresponsabilidad entre hombres y mujeres por un desarrollo social equitativo y denunciará las discriminaciones por razón de género en las comunidades y poblaciones donde se realicen sus programas*
- *mejorar la posición de las mujeres en el mercado laboral o iniciativas de participación social y política de mujeres*
- *ayuda a la promoción y al desarrollo de unidades de producción agropecuaria de carácter familiar y rural, y apoyo a talleres de promoción y proyectos productivos específicos para mujeres*

También se han identificado organizaciones que trabajan la igualdad de género o la violencia de género, pero que no lo especifican en sus estatutos.

Hay que puntualizar que todos estos elementos que hacen referencia a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la igualdad de género o la superación de las desigualdades y lucha contra discriminación, se exponen de cara al trabajo externo de las organizaciones, no al interior de las entidades respecto a los recursos humanos. Es excepcional encontrar referencias, en los estatutos, al personal de las entidades, y es extensible la total ausencia de referencias a una gestión de los recursos humanos propios desde la perspectiva de género. Tampoco se recogen estatutariamente planes de igualdad y de protocolos de acoso por razón de sexo o acoso sexual en lo concreto. Si bien algunas entidades cuentan con estos instrumentos, no aparecen en las normas estatutarias, como tampoco aluden a las políticas o estrategias de género con las que sí cuentan.

También, del análisis del marco estatutario, se desprende la inserción aislada de medidas tendentes a la composición equilibrada entre mujeres y hombres en los órganos de gobierno, por lo que este aspecto tampoco está muy extendido, y en otros casos, las referencias invisibilizan este elemento, como la alusión a atender a criterios de diversidad o a sectores representativos de la sociedad, pero sin especificar cuáles.

En cuanto al uso de un lenguaje inclusivo en los estatutos de las entidades, observamos que en casi la mitad de estos está presente en todos sus textos, salvo algún pequeño *descuido*, diferenciando sustantivos y adjetivos para referirse a hombres y mujeres. Igualmente, cabe señalar que hay algunos estatutos que no se redactan en un lenguaje inclusivo en sentido estricto, pero huyen de una composición en masculino genérico, haciendo uso de un lenguaje neutro con sustantivos que engloban a ambos sexos tales como los *colectivos, personas, seres humanos, ciudadanía*, etc. El redactado de los estatutos en un lenguaje inclusivo se extiende al capítulo referido al órgano de gobierno, junta o patronato de las entidades, si bien en algunos de ellos se produce alguna que otra disonancia al expresarse en masculino, o incoherencia expresa. Desde

la perspectiva de este estudio, casi que habría que destacar la otra mitad del vaso, la que redacta sus normas en un lenguaje masculinizado exclusivamente. El lenguaje es, sin duda, un espacio donde la igualdad de género tiene que ir haciéndose cada vez más presente, en general, y en la normativa de las entidades estudiadas en particular.

Conclusiones del análisis estatutario:

1. Si bien encontramos referencias a la inserción de la perspectiva de género en el trabajo externo de las entidades, marcando los fines, objetivos y actuaciones, no se trata de una adopción generalizada si atendemos a que en torno al 40% de las entidades no incorporan alusión a elementos claves.

2. No se encuentra una atención directa a la introducción de la perspectiva de género en su interior respecto a los recursos humanos. No se encuentran referencias al personal y a los recursos humanos en las normas estatutarias, ni la adopción de instrumentos para introducir la perspectiva de género en el interior de las organizaciones, aun cuando algunas entidades sí cuentan con políticas de género, estrategias de género, planes de igualdad o protocolos de acoso.

3. Aparecen referencias aisladas a alguna medida tendente a la representación equilibrada de mujeres y hombres en los cargos electos y de representación.

4. No es generalizable la utilización del lenguaje inclusivo en la confección de los estatutos, aspecto más detectable en las referencias a órganos de decisión, representación y ejecución.

5. Ausencia de las normas fundacionales en abierto.

4.2. Acerca de la paridad en los órganos de gobierno de las entidades.

Este apartado se ha confeccionado a partir del análisis de la información disponible en las páginas webs de las entidades, pudiendo discernir esta composición en 33 entidades. Los datos identificados en el análisis hacen referencia al tipo de gobierno y distribución de cargos según sexo, con un análisis general del conjunto de ONGDs en las que el análisis ha sido factible.

Atendiendo al total de personas que conforman los distintos órganos de gobierno de las ONGDs en esas 33 entidades, se han identificado un total de 327. De ellas, un 46% son mujeres y un 54% hombres, por tanto, podemos decir que, en general, existe paridad si tomamos los datos en conjunto y en términos muy globales. El análisis pormenorizado atendiendo al tipo de órgano de gobierno, y cargos específicos en ellos, determinan realidades en las que seguir apostando por la presencia equilibrada de mujeres en determinados casos.

Así, si se realiza el análisis desagregando los datos atendiendo a diferentes órganos de gobierno y cargos ocupados, como son Patronatos, Juntas Directivas y Comités y

Consejos (Comité Ejecutivo, Consejo Ejecutivo y Comisión Permanente), tenemos resultados diferentes:

1. Es en los Patronatos donde encontramos una composición más o menos equilibrada: un 52% de mujeres y un 48% de hombres, aunque al analizar los puestos de responsabilidad la distribución por género se vuelve muy desigual. Los datos muestran que la relación se invierte en los cargos más altos, mayor número de hombres, y son mayoría las mujeres en vocalías y patronos. Así, encontramos que un 59% de las vocales y patronas son mujeres mientras que solo un 27% de mujeres ostentan el cargo de Presidenta y un 32% el de Vicepresidenta. La presencia es equilibrada en los cargos de Secretaría (50%) pero inclinada a favor de los hombres en el puesto de Tesorería (40% mujeres y 60% hombres). Hay que señalar que, con independencia de las características de los órganos de gobierno, la Tesorería es ocupada de forma mayoritaria por hombres, en el 71% de los casos.

2. En las Juntas Directivas las mujeres representan un 35% del total de cargos frente al 65% de los hombres. Si bien la presidencia o dirección de las Juntas Directivas la ostentan mujeres en un 56% de los casos y la vicepresidencia la ostentan hombres y mujeres en la misma proporción. La Secretaría se suma a puestos paritarios, si bien la balanza se inclina levemente hacia los hombres (47% mujeres secretarias frente al 53% de hombres secretarios). En el resto de los puestos en este tipo de órgano de gobierno no se llega al mínimo exigido para poder hablar de paridad, por cuanto el porcentaje de mujeres es menor del 40%, y aún más en los cargos de Tesorería y Vocalías, en los que no llegan a superar el 25%.

3. Dentro de los Comités y Consejos Ejecutivos la proporción de mujeres es muy superior a la de hombres, un 65% frente al 35%. Hay que exceptuar la Tesorería, que lo ocupan en mayor proporción los hombres (67%). En este tipo de órganos de gobierno la presidencia o dirección la ostenta en mayor medida mujeres (un 60% frente a un 40% de hombres) y en el resto de los cargos, las mujeres ostentan mayor representación: un 67% la Vicepresidencia, un 80% las vocalías y un 71% otros cargos.

Conclusiones al análisis de los órganos de gobierno:

1. Presencia equilibrada entre hombres y mujeres en términos generales, aunque depende de la forma de órgano adoptada.
2. Dentro de las posibles formas de gobierno se identifican diferencias según cargos ocupados. En concreto:
 - a. Infrarrepresentación de mujeres en cargos de Presidencia y Vicepresidencia de los Patronatos de las entidades.
 - b. Infrarrepresentación de mujeres en el conjunto de cargos de las Juntas Directivas. Si bien existe paridad en Presidencias, Vicepresidencias, y Secretarías, las mujeres se encuentran infrarrepresentadas especialmente en los puestos de Tesorería y Vocalías.
 - c. Infrarrepresentación de mujeres en el cargo de Tesorera, con independencia de la forma de órgano de gobierno adoptada.

4.3. La introducción de la perspectiva de género en la gestión de los recursos humanos. Principales conclusiones.

Este apartado se ha elaborado atendiendo al análisis de los diez cuestionarios recibidos (véase el Anexo I) junto con el análisis de la información y documentación disponible en las webs de las entidades. En cuanto a la estructura del cuestionario, la primera parte atendía a información básica de la entidad. En la segunda parte, las cuestiones versaron sobre diferentes elementos relacionados con la introducción de la perspectiva de género en diferentes ámbitos relacionados con el personal, de tal forma que, en base a las carencias identificadas, se pudieran construir los pilares básicos de la Estrategia de género para el trabajo decente o, en base al trabajo ya realizado en relación con la introducción de la perspectiva de género, se pudieran reforzar esos elementos. La tercera parte incidía en la existencia o no, en la entidad, de información específica sobre el personal y composición desagregado por sexo y edad atendiendo a diferentes aspectos socio-laborales.

Como complemento de lo anterior, y en vista a la escasa participación encontrada, el equipo incluyó un análisis de contenido escrito y visual de las páginas web u otras plataformas online de las organizaciones que integraban la Coordinadora Extremeña de ONGDs y que contaban con presencia y/o espacio propio en la web. En este sentido los ítems analizados han estado relacionados con la identificación de Planes de Igualdad, Políticas de Género o Estrategias de género en las entidades, la identificación de protocolos de acoso por razón de sexo y de acoso sexual, la identificación de recursos humanos con los que cuentan, así como la identificación de estos datos desagregados por sexo, incluyendo la identificación de la composición de equipos en los proyectos.

Cabe decir, previo al análisis, que la información (escasa) se encuentra en muchas ocasiones dispersa y en documentos internos, lo que incide en la necesidad de un apartado específico que atienda a los recursos humanos de manera más profunda y que se incorporen datos desagregados por sexo en múltiples cuestiones. De ahí que una de las medidas propuestas sea la creación del apartado específico sobre género para el trabajo decente, en el que se integren las propuestas contenidas en la Estrategia presentada.

Algunas de las entidades analizadas a través del cuestionario indican tener planes de igualdad o en elaboración, y en otras ocasiones se ha identificado en la propia página web. Debemos indicar que la confección de planes de igualdad es testimonial, sólo una de cada cinco entidades cuenta con ello, y mucho más excepcional en el caso de los protocolos de acoso sexual. Si bien es cierto que algunas entidades, pocas (una de cada diez) cuentan con Política de Igualdad, Estrategia o Planes Estratégicos de Género, no resultan tan pragmáticos como es la información contenida en un Plan de Igualdad atendiendo a sus diversos componentes, desde el diagnóstico previo, a la atención de determinados elementos como los que a continuación se exponen, así como medidas específicas, responsables e indicadores para su seguimiento y evaluación:

Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional.

Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas.

Condiciones de trabajo (incluida ya la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres).

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Infrarrepresentación femenina.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Del análisis efectuado se extraen las siguientes

Conclusiones y recomendaciones:

1. Las entidades tienen **tamaños muy diferentes**. Encontramos entidades con un número muy reducido de trabajadoras y trabajadores e incluso alguna entidad que no cuenta con plantilla. Si bien por el tamaño de la entidad algunas se encuentran exentas de realizar un Plan de Igualdad, sería recomendable la elaboración de un documento interno que ahonde en las condiciones laborales del personal, en el que se incluyan medidas particulares contempladas en la presente Estrategia de género para el trabajo decente y que se refieran a contenidos de un Plan de Igualdad. Atendiendo a este aspecto, se estima necesario la difusión de este documento interno de condiciones laborales desde la perspectiva de género tanto internamente, incidiendo en la formación e información al personal, como externamente.

2. Algunas entidades sí que cuentan con **Planes de Igualdad**, de ahí que la transferencia de conocimiento interno y las sinergias puede ser altamente recomendable, incluyendo las actividades relacionadas con el protocolo de acoso sexual en el ámbito laboral. Hay entidades que, si bien cuentan con un Plan de Igualdad, estos no se difunden ni se forma a la plantilla en el tema, siendo estos aspectos fundamentales por necesarios.

3. En cuanto a la **selección y contratación del personal**, es práctica común solicitar los currículums utilizando un lenguaje inclusivo y sin hacer referencia al sexo. No obstante, sólo la mitad de las entidades dicen contar con directrices específicas de selección y contratación del personal con perspectiva de género. Por otro lado, también se desprende que las contrataciones las realizan tanto responsables de recursos humanos como también quienes ostentan cargos en los órganos de gobierno o de dirección. Se recomienda formar a los órganos de gobierno y responsables de recursos humanos en la introducción de la perspectiva de género en el ámbito de la gestión del personal y en sus diferentes elementos, entre ellos en la selección y contratación del personal.

4. No está generalizado el **análisis con perspectiva de género** de los puestos de trabajo y de las condiciones en las que se desempeñan. Solo cuatro de las entidades que contestaron el cuestionario indican realizar este análisis. Si bien no podemos generalizar estas conclusiones, se recomienda que todas las entidades incluyan este elemento, como aspecto clave, en los planes de igualdad, también para identificar posibles diferencias y desigualdades. La formación en este aspecto también resulta fundamental.

5. Los **contratos a tiempo parcial** existen, según las respuestas al cuestionario, por distintos motivos: vinculación de los contratos a proyectos, por necesidades o naturaleza del puesto de trabajo, por limitaciones en la financiación o por necesidades de las propias

trabajadoras. Se recomienda evitar este tipo de contratos salvo los motivados por necesidades del personal.

6. En cuanto a la **promoción laboral en la entidad**, ninguna de las entidades que contestaron al cuestionario ha puesto en marcha alguna acción para incentivar la promoción de las trabajadoras, y la mitad indican analizar los elementos que facilitan la promoción en su entidad y las dificultades para promocionar desde una perspectiva de género. Se recomienda este análisis y la puesta en marcha de medidas correctoras en su caso.

7. Del análisis de los cuestionarios se desprende que la mayoría de las entidades tienen establecidas **medidas de conciliación** para su plantilla más allá de las medidas legales de obligado cumplimiento a nivel nacional o convenios. La mayoría de las organizaciones cuentan con flexibilidad o facilitación para elegir los periodos vacacionales, así como flexibilidad y adaptación ante circunstancias urgentes de carácter familiar que requieran la ausencia o salida de la persona del trabajo y flexibilidad horaria en entradas y/o salidas. En torno a la mitad indican otras medidas, como la ampliación de permiso para cuidado de familiares enfermos o dependientes, la adaptación de la jornada laboral al periodo de vacaciones escolares, la presencialidad flexible implantando el trabajo por objetivos o la adaptación de la jornada a jornada intensiva al menos un día a la semana. En menor medida indican tener días de asuntos propios más allá de lo establecido en convenio o legislación básica, y son escasas las que indican tener medidas de conciliación específicas a personal que encabezan hogares monomarentales y monoparentales o la facilitación de servicios que incidan en la conciliación (cheques guarderías, guarderías o ludoteca en la propia sede en Extremadura, u otros servicios). Aparte de estas medidas, las entidades informan de otras medidas propias. Entendemos necesaria la reflexión interna sobre medidas de conciliación de la vida personal, familiar y profesional adoptadas por cada entidad y la posibilidad de aplicar otras medidas adoptadas por otras entidades u otras propuestas. Este aspecto pasa por el intercambio de información necesario entre las entidades, la creación de sinergias y el repositorio de medidas accesible y la inserción de estas medidas en documento formal.

8. La mayoría de las entidades que contestaron al cuestionario indican **informar de los recursos de conciliación** al personal, tanto de los recogidos en la legislación como de los propios cuando existen, pero la inmensa mayoría no difunden campañas internas sobre la necesidad de conciliación y corresponsabilidad en el personal, siendo un aspecto en el que incidir.

9. Del análisis de los cuestionarios se identifica la **realización de reuniones fuera del horario laboral** en la mitad de las entidades, y en la mayor parte de estos casos se debe a la necesidad de adaptación al horario de otras personas, diferencias de horarios entre países o a la urgencia. Las medidas que adoptan algunas entidades para atender a estas reuniones fuera del horario laboral son las de adaptar el propio horario laboral a las acciones, o el registro de horas mensuales y en caso de exceso, su compensación al mes siguiente. La recomendación no puede ser otra que la de incidir en que el trabajo extraordinario debe ser compensado, ya sea económicamente o con tiempo libre. Es necesario promover una flexibilidad bidireccional, entendiendo que, igual que las personas trabajadoras de la entidad deben, a veces, modificar sus horarios de trabajo por necesidades de la entidad, a la inversa, la entidad también debe respetar las necesidades de adaptación de horarios de su personal.

10. Del análisis de los cuestionarios se extrae que la mitad de **las entidades no cuentan con Plan de Formación** para el personal de plantilla, y entre las que sí cuentan con este plan, indican no haber sido elaborado desde la perspectiva de género salvo dos casos, siendo interesante esta transferencia de conocimiento al resto de entidades. Si bien el tamaño de las entidades puede ser un elemento a considerar en el hecho de no contar con Plan de

Formación, la planificación formativa es importante para la capacitación y actualización de las trabajadoras y los trabajadores, con independencia del tamaño de la entidad.

11. Del análisis de los cuestionarios se extrae que la mitad de las entidades indican la **realización de cursos de formación para el personal** fuera del horario laboral con mayor o menor frecuencia. Entre los motivos: la dependencia de entidades externas y de sus horarios, aunque también hacen referencia a la carga de trabajo. Cabe retener que en una entidad identifican que así lo solicita el personal de plantilla para no perder tiempo de trabajo, aspecto que incide en las condiciones intrínsecas y especiales que supone trabajar en una ONGD, que puede significar una renuncia personal en aras del objeto de la entidad. Se recomienda abrir un proceso de reflexión sobre estas condiciones. Por otro lado, y sobre la realización con entidades externas de los cursos, parece necesario aplicar medidas de compensación horaria cuando se realizan fuera de la jornada laboral.

12. Un aspecto bastante positivo es la **revisión de los materiales impartidos** en los cursos de formación dirigidos al personal **con el fin de evitar la transmisión de roles y estereotipos de género**, aspecto señalado por la inmensa mayoría de las entidades que contestaron el cuestionario, afirmando además la utilización de un lenguaje inclusivo en dichos materiales. A estos aspectos positivos, se añade el hecho de contar con información sobre participantes desagregado por sexo, aunque señalamos que se tratan de entidades con un número muy reducido de trabajadoras y trabajadores, de ahí que, en este caso, como también en otros elementos recogidos en el cuestionario, las entidades indiquen contar con datos desagregados por sexo y edad.

13. Habría que incidir en la **organización de cursos de formación sobre igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral** dirigidos al personal de las entidades. Salvo dos, el resto indica no organizar cursos de esta naturaleza. Como también habría que incidir en acciones formativas concretas **sobre acoso sexual en el ámbito laboral** (solo una de las entidades que contestó el cuestionario indica realizar este tipo de acciones). Respecto a este tema, recordemos que son excepcionales las entidades en las que hemos podido identificar la adopción de Protocolos sobre Acoso Sexual al analizar sus páginas web y documentación disponible, por lo que la elaboración de estos instrumentos, así como la implementación de cursos formativos sobre este problema se tornan necesarios.

14. En cuanto a la política salarial, y salvo excepciones, se indica la **ausencia generalizada de análisis anual sobre brecha salarial de género** en la plantilla. Sería recomendable disponer de información pormenorizada sobre tablas retributivas desagregadas por sexo que se ajusten a los dos Reales Decretos del 2020, para atender a las auditorías retributivas y al principio de igual retribución por trabajos de igual valor, entre otros aspectos. Este ejercicio es recomendable también en el caso de las entidades exentas de realizar planes de igualdad. Sin este conocimiento pueden permanecer invisibles situaciones de desigualdad y se impide poner en marcha acciones para corregirlas. Entendemos como elemento necesario la formación y capacitación de quienes dependen los recursos humanos en los elementos que determinan la brecha salarial.

15. Del análisis de los cuestionarios, seis de las entidades no cuentan con **protocolo específico de actuación en caso de que sus trabajadoras sean víctimas de violencia de género**, un aspecto que sería necesario incluir en los documentos relacionados con las condiciones laborales. En líneas generales, del análisis web, tampoco se extrae la existencia del mismo ni alusiones a medidas a adoptar en el caso de que una trabajadora fuera víctima de violencia de género atendiendo a la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Una vez elaborado el protocolo o identificadas las medidas a adoptar, sería necesaria su difusión interna y externa, así como

atender a la formación sobre este protocolo o las medidas que se adopten. Atendiendo a las respuestas del cuestionario, tampoco se realizan campañas de sensibilización, dirigidas a su personal, sobre violencia de género, siendo un aspecto en el que incidir. Identificamos entidades referentes que trabajan precisamente en el ámbito de la Violencia de Género, cuya sinergia es altamente valorable, así como la capacidad de trasvasar información y formación en este sentido.

16. Son escasas las entidades que cuentan con un **protocolo de acoso sexual en el ámbito laboral** (tampoco se han encontrado muchas referencias en el análisis web). Es necesaria su confección, al tiempo que del análisis se desprende la necesidad de la elaboración de cursos relacionados con este tema y campañas de sensibilización. Al mismo tiempo, se recomienda la identificación de persona referente a quien acudir en estos casos y formada en estos temas, lo que implica la capacitación de quienes gestionan los recursos humanos de las entidades en estos elementos.

17. Del análisis de los cuestionarios se extrae la **ausencia de un plan de comunicación específico para informar sobre las medidas de igualdad entre mujeres y hombres** en el ámbito laboral o novedades en este sentido, salvo en una entidad. Y del análisis web se desprende la ausencia de un apartado específico sobre actuaciones en materia de igualdad en el ámbito laboral visible y accesible. De hecho, y de este análisis web en concreto, se pone de relieve la dificultad de encontrar documentación relacionada con los Recursos Humanos de las entidades así como sus aspectos laborales, bien por su ausencia, o bien por encontrarse esta información inserta en memorias anuales o auditorías (en este último caso, la información sobre el personal es muy básica, no ahondando en muchas de las variables a tener en cuenta al informar sobre condiciones laborales desde la perspectiva de género y que definen situaciones diferentes y desiguales). El análisis web nos remite también a la ausencia de información sobre la composición de los equipos de proyectos, y si estos son liderados o no por las trabajadoras, aspecto que debería visibilizarse.

18. Solo dos entidades de las que cumplimentaron el cuestionario indican contar con **personal contratado como Técnico o Técnica de Igualdad**. Si bien es cierto que contar con personal específico puede ser inasumible dadas las características de las entidades, sí se puede capacitar a quienes tienen responsabilidad en la gestión del personal en la introducción de la perspectiva de género en el ámbito laboral, identificando a esta persona como referente. Por otro lado, y si bien no se cuenta con este personal específico, cinco entidades sí identifican la existencia de persona específica o área referente en estos temas, incluso señalan a la entidad como referente completo. Así, insistimos en que dentro de la Coordinadora se integran entidades referentes claves en estos temas, por lo que la transferencia de conocimientos, transferencia de información y sinergias es altamente recomendable, vehiculado este proceso por la propia Coordinadora, y sin olvidar la ayuda que los diferentes sindicatos pueden introducir si se contaran con ellos.

19. Desde la perspectiva de las entidades que cumplimentaron el cuestionario, la mitad inciden en una dimensión a atender para ayudar a la introducción de la perspectiva de género en el trabajo diario o su refuerzo, como es la identificación específica de tareas y responsabilidades para la transversalización de género. También se señalan la planificación estratégica con perspectiva de género, repositorio de documentos útiles que la faciliten (manuales, guías, buenas prácticas, etc.), así como espacios de coordinación y comunicación para la transversalización en género entre entidades.

4.4. Información complementaria: lenguaje inclusivo utilizado en páginas web.

Como acción complementaria, se ha realizado un análisis de contenido de las páginas web de las distintas entidades que integran la Coordinadora con el objeto de identificar el grado de uso de un lenguaje inclusivo. Distinguimos tres campos de análisis previamente acordados por el equipo de investigación. De mayor a menor amplitud, son: 1º) uso de lenguaje inclusivo en general en toda la web, 2º) uso de lenguaje inclusivo específicamente en las secciones dedicadas a mujer y 3º) uso de lenguaje inclusivo en los documentos elaborados por la propia organización.

1º Análisis del lenguaje en toda la web. Podemos afirmar que prácticamente el 75% de las ONGD analizadas utilizan en su web un lenguaje inclusivo y/o neutro, lo que pone de manifiesto cómo la igualdad de género en el lenguaje ha ido penetrando lentamente en la comunicación y formas de expresión de este tipo de organizaciones. No obstante, es necesario destacar aquellas organizaciones que no hacen un uso inclusivo y/o neutro del lenguaje, y en el que es necesario incidir.

2º Análisis del lenguaje específicamente en aquellas secciones de la web dedicadas a mujer. Los datos dividen claramente las organizaciones al 50% entre las que tienen proyectos dirigidos a mujeres de aquellas otras que, o bien no tienen este tipo de proyectos y/o actividades o bien no existen datos sobre ellos. Entre las primeras, los datos nos confirman una tendencia positiva. Como decimos, la mitad de las organizaciones analizadas (50%) tienen secciones dirigidas específicamente a mujeres y la inmensa mayoría utilizan lenguaje inclusivo.

3º Análisis del lenguaje utilizado en los documentos elaborados por la propia organización. Los datos nos informan que el 54% de las ONGD analizadas utilizan lenguaje inclusivo y/o neutro en documentos generalistas elaborados por la propia organización, teniendo que incidir en aquellas entidades que no lo hacen y, por tanto, en una revisión de su documentación externa, pero también interna.

Recomendaciones:

a. Si bien el lenguaje inclusivo y/o neutro se va haciendo presente en las páginas webs de las entidades, habría que incidir en aquellas que no lo incorporan.

b. Se recomienda la revisión de la documentación elaborada por la propia entidad y expuesta en su página web de forma pública, como también la documentación interna, con el fin de incorporar un lenguaje inclusivo y/o neutro.

5. Estrategia de género para el trabajo decente para las ONGDs integrantes de la Coordinadora Extremeña.

El Objetivo General de la Estrategia de género para el trabajo decente es el de implementar la perspectiva de género en la gestión y organización de los recursos humanos de las organizaciones y entidades que integran la Coordinadora Extremeña de ONGDs, de tal forma que se contribuya a la mejora de la situación de las mujeres trabajadoras en el sector de la cooperación. La introducción de la perspectiva de género supone ver cómo se encuentran mujeres y hombres en las mismas situaciones, lo que permite observar e identificar diferencias y desigualdades de género con el objetivo de erradicarlas. También supone analizar el impacto diferencial que puede tener la toma de decisiones, programaciones o formas de hacer, incluyendo el análisis de todos los procesos, con el fin de evitar y eliminar la desigualdad y discriminación por razón de sexo y, por tanto, los elementos que están en su base.

La presente estrategia debe entenderse como una guía flexible, de adaptación a las diversas realidades de las entidades que integran la Coordinadora extremeña de ONGDs. Muchas de ellas son entidades creadas y radicadas en Extremadura, otras sin embargo son sedes autonómicas de entidades mayores. También hay que atender a la diversidad en cuanto a las formas de organización, así como, fundamentalmente, el número de personas en plantilla. Nos parece fundamental el papel de la Coordinadora como guía y apoyo en este proceso, así como su posibilidad de crear sinergias entre las distintas entidades que la componen.

De carácter transversal, se estima la necesidad de una reflexión organizacional interna sobre las diferentes estrategias planteadas, la posibilidad de llevarlas a cabo y adoptarlas a partir de las medidas y acciones propuestas. Partiendo de este documento, la reflexión interna permitirá identificar necesidades y debilidades en el seno de las organizaciones para cada uno de los aspectos considerados. Por otro lado, sería necesaria la reflexión conjunta, en el seno de la Coordinadora, de tal forma que se expresen estas necesidades y debilidades en relación a los aspectos recogidos en este documento. La existencia de entidades referentes en los temas que se abordan en esta Estrategia permitirá la transferencia de información y conocimiento, así como la identificación de insuficiencias y modos de actuar en lo concreto.

Para la consecución del objetivo general planteado, como es la implementación de la perspectiva de género en la gestión y organización de los recursos humanos de las entidades que forman parte de la Coordinadora Extremeña de ONGDs, se establecen 12 Objetivos Estratégicos (12) a nivel macro, meso y micro, 51 Estrategias Asociadas a los Objetivos Estratégicos planteados y 78 Medidas/Acciones concretas relacionadas con las Estrategias Asociadas.

A **Nivel Macro**, y centrado en el nivel institucional, se establecen los siguientes Objetivos Estratégicos:

1. [Visibilizar el compromiso tácito institucional con la igualdad de género y el trabajo decente.](#)
2. [Formación en la introducción de la perspectiva de género en la gestión de la plantilla dirigida a órganos de gobierno, dirección y áreas/departamentos de Recursos Humanos.](#)
3. [Visibilizar y valorar los recursos humanos con los que se cuenta desagregado por sexo. La visibilidad permite al mismo tiempo identificar ausencias y omisiones.](#)

A **Nivel Meso**, y centrado en la elaboración de Planes de Igualdad y/o Documento sobre condiciones laborales desde la perspectiva de género, se establecen los siguientes Objetivos Estratégicos:

4. [Adoptar planes de igualdad o confeccionar documento interno sobre condiciones laborales elaborado desde la perspectiva de género.](#)
5. [Difusión de los planes de igualdad y medidas tendentes a la introducción de la perspectiva de género en el ámbito laboral entre el personal de plantilla, así como en el exterior de la organización.](#)

A **Nivel Micro** centrado en la introducción de la perspectiva de género en ámbitos específicos de funcionamiento interno, se establecen los siguientes Objetivos Estratégicos:

6. [Incorporación de la perspectiva de género en la selección y contratación del personal.](#)
7. [Incorporación de la perspectiva de género en el análisis de puestos de trabajo y condiciones laborales con el objeto de identificar limitaciones y desigualdades.](#)
8. [Incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la promoción interna.](#)
9. [Incorporación de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.](#)
10. [Planificación formativa con perspectiva de género.](#)
11. [Introducción de la perspectiva de género en la política salarial.](#)
12. [Crear espacios laborales libres de acoso sexual y de apoyo a trabajadoras víctimas de violencia de género.](#)

La siguiente tabla recoge cada uno de estos Objetivos Estratégicos asociados a cada nivel, junto con la identificación de las Estrategias específicas relacionadas con cada objetivo, y las diferentes medidas/acciones propuestas en cada una de ellas.

NIVEL MACRO NIVEL INSTITUCIONAL		
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	ESTRATEGIAS	MEDIDAS/ACCIONES
1. Visibilizar el compromiso tácito institucional con la igualdad de género y el trabajo decente.	1.1. Visibilizar la apuesta de las entidades por la consecución de la igualdad de género para el trabajo decente en sus Estatutos.	<p>ENTIDADES Y COORDINADORA</p> <p>1.1.1. Introducción, en los apartados dedicados al régimen de funcionamiento y actuaciones de las entidades, de una referencia explícita al compromiso con la igualdad de género y el trabajo decente, o compromiso con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la gestión de los recursos humanos.</p> <p>1.1.2. Alusión en los estatutos a políticas de igualdad, estrategias de igualdad o planes de igualdad que rigen las relaciones laborales.</p> <p>1.1.3. Identificación, en los estatutos, de responsables en el diseño de planes de igualdad, políticas y/o estrategias de género en los estatutos.</p> <p>1.1.4. Integrar en los estatutos articulado relacionado con los recursos humanos y alusión a instrumentos que guiarán su gestión y organización desde la perspectiva de género:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Planes de Igualdad o; – Documento interno sobre condiciones laborales elaborado con perspectiva de género. <p>1.1.5. Uso de lenguaje inclusivo en el redactado de los estatutos.</p> <p>1.1.6. Ubicación de los estatutos en espacio visible y accesible en la web de las entidades.</p>
	1.2. Reforzar y visibilizar la apuesta de las entidades por la presencia de las mujeres en órganos de gobierno y dirección.	<p>ENTIDADES</p> <p>1.2.1. Inclusión, en los estatutos, del criterio de paridad en la composición de los órganos de gobierno y dirección.</p> <p>1.2.2. Seguir apostando por la presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos de gobierno, fundamentalmente en cargos de Presidencia y Vicepresidencia en los Patronatos, así como en vocalías y otros cargos en el caso de Juntas Directivas.</p>
	1.3. Crear mecanismos formales que recojan las condiciones laborales de los recursos humanos desde la perspectiva de género y su visibilidad.	<p>ENTIDADES</p> <p>1.3.1. Elaboración de Documento sobre condiciones laborales confeccionado desde la perspectiva de género, integrando las referencias normativas propias y planes o protocolos asumidos por la entidad.</p> <p>1.3.2. Visibilidad de este documento en su página web.</p>

	1.4. Crear instrumentos que recojan y concentren toda la información y acciones relacionadas con la igualdad de oportunidades entre trabajadoras y trabajadores.	ENTIDADES Y COORDINADORA 1.4.1. Creación de un apartado específico en la página web relacionado con género para el trabajo decente donde se recoja y se refleje toda la información y las acciones relacionadas con la igualdad de oportunidades entre sus trabajadoras y sus trabajadores (en este documento se ubicaría todo lo relacionado con planes de igualdad, documento sobre condiciones laborales con perspectiva de género, protocolos, información sobre cursos dirigidos al personal, así como toda la documentación explicitada en esta estrategia).
	1.5. Institucionalizar persona referente o áreas de referencia en igualdad y trabajo decente.	ENTIDADES 1.5.1. Atendiendo a las posibilidades: a. Identificación de persona referente en igualdad y trabajo decente. b. Creación de un área específica de referencia en igualdad y trabajo decente.
	1.6. Visibilizar el rechazo firme y contundente de la institución contra el acoso sexual en el ámbito laboral y el acoso por razón de sexo.	ENTIDADES 1.6.1. Alusión, en el marco estatutario, de la referencia explícita al rechazo al acoso por razón de sexo y al acoso sexual en el ámbito laboral.
	1.7. Consolidar relaciones y generar sinergias entre entidades expertas en adopción de la perspectiva de género en el ámbito laboral.	COORDINADORA 1.7.1. Creación de un Grupo de Trabajo Específico de Género, que incorpore en sus líneas de trabajo la introducción de la perspectiva de género en la estructura interna con relación a los recursos humanos.
2. Formación en la introducción de la perspectiva de género en la gestión de la plantilla dirigida a órganos de gobierno, dirección y áreas/departamentos de Recursos Humanos.	2.1. Establecer cursos formativos y de actualización permanente sobre la gestión de los recursos humanos desde la perspectiva de género a la Junta Directiva y los Órganos de Dirección, área/departamento de Recursos Humanos, incluyendo a quienes se encargan de la selección y formación de las trabajadoras y trabajadores.	ENTIDADES Y COORDINADORA 2.1.1. Adopción de programas formativos específicos en introducción de la perspectiva de género en la gestión de los recursos humanos dirigida a Junta Directiva, Órganos de Dirección, Área de Recursos Humanos (o persona encargada de la selección y contratación) en relación a los siguientes elementos: selección y contratación del personal, análisis de los puestos de trabajo y condiciones en las que se desempeñan, análisis de los elementos que dificultan la promoción en las mujeres, medidas de conciliación de la vida personal, familiar y profesional, auditorías retributivas. Utilización de los conocimientos de entidades referentes integrantes y de las organizaciones sindicales.
	2.2. Disponer de repositorios e información sobre cursos y novedades formativas en esta materia.	COORDINADORA 2.2.1. Creación de repositorio de ofertas formativas relacionadas con la gestión de los recursos humanos desde la perspectiva de género.

	2.3. Disponer de ejemplos de buenas prácticas en la gestión de los recursos humanos desde la perspectiva de género.	COORDINADORA 2.3.1. Creación de un repositorio sobre buenas prácticas en la gestión de recursos humanos con perspectiva de género, utilizando para ello los conocimientos y experiencias de las entidades que ya lo tienen incorporado o trabajan sobre este objetivo, así como los conocimientos y experiencia de las organizaciones sindicales.
3. Visibilizar y valorar los recursos humanos con los que se cuenta desagregado por sexo. La visibilidad permite al mismo tiempo identificar ausencias y omisiones.	3.1. Visibilizar los recursos humanos con los que se cuenta, desagregado por sexo.	ENTIDADES Y COORDINADORA 3.1.1. Inclusión del número de trabajadoras y trabajadores en los documentos internos y externos de la entidad, en especial en la página web.
	3.2. Visibilizar los recursos humanos que están implicados en el desarrollo de los proyectos, desagregados por sexo.	ENTIDADES Y COORDINADORA 3.2.1. Inclusión del número de trabajadoras y trabajadores en los proyectos, como referentes y/o como integrantes de equipos para su visibilidad externa, en especial en la página web. 3.2.2. Inclusión de imágenes de los equipos de trabajo y coordinación de proyectos (consentimiento expreso) para su visibilidad externa, en especial en la página web.
NIVEL MESO		
PLANES DE IGUALDAD Y DOCUMENTO SOBRE CONDICIONES LABORALES DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO		
4. Adoptar planes de igualdad o confeccionar documento interno sobre condiciones laborales elaborado desde la perspectiva de género.	4.1. Confeccionar Planes de Igualdad o documentos sobre condiciones laborales desde la perspectiva de género.	ENTIDADES 4.1.1. Creación de Documento interno de condiciones laborales confeccionado desde la perspectiva de género. 4.1.2. Elaboración de un Plan de Igualdad.
	4.2. Impulsar el intercambio de información y documentación con entidades referentes dentro de la coordinadora o con aquellas que cuentan con planes de igualdad ya elaborados, así como con referentes sindicales.	COORDINADORA 4.2.1. Creación de Repositorio de Planes de Igualdad ya elaborados y guías o manuales.
5. Difusión de los planes de igualdad y medidas tendentes a la introducción de la perspectiva de género en el ámbito laboral entre el personal de plantilla, así como en el exterior de la organización.	5.1. Formar al personal en el Plan de Igualdad. 5.2. Informar y formar al personal sobre las condiciones internas de trabajo elaboradas desde la perspectiva de género. 5.3. Crear mecanismos formales de transmisión de información sobre novedades en el ámbito de género para el trabajo decente. 5.4. Difundir externamente el plan de Igualdad o las condiciones laborales elaboradas desde la perspectiva de género.	ENTIDADES 5.1.1. Planificación de cursos sobre el Plan de Igualdad elaborado. 5.2.1. Planificación de cursos o charlas informativas sobre las condiciones laborales elaboradas desde la perspectiva de género. 5.3.1. Identificación y/o creación de los mecanismos formales más idóneos para transmitir las novedades en el ámbito de género para el trabajo decente. 5.4.1. Publicitación de Planes de Igualdad y/o documento sobre condiciones laborales en la web de la entidad.

NIVEL MICRO		
INTRODUCCIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN ÁMBITOS ESPECÍFICOS		
6. Incorporación de la perspectiva de género en la selección y contratación del personal.	6.1. Capacitar a quienes se encargan de la selección y contratación de los recursos humanos en la incorporación de la perspectiva de género en directrices de selección y contratación.	6.1.1. Medida/acción 2.1.1. Medida formativa.
	6.2. Adoptar directrices de selección y contratación desde la perspectiva de género.	
	6.3. Establecer procesos de transferencia de información sobre directrices de selección y contratación desde la perspectiva de género.	<p>COORDINADORA</p> <p>6.3.1. Repositorio de buenas prácticas relacionadas con la selección y contratación con perspectiva de género.</p> <p>6.3.2. Coordinación con entidades integrantes referentes y organizaciones sindicales.</p>
	6.4. Facilitar el acceso a la información sobre subvenciones y ayudas a la contratación de mujeres.	6.4.1. Difusión de información sobre subvenciones y ayudas a la contratación de mujeres.
7. Incorporación de la perspectiva de género en el análisis de puestos de trabajo y condiciones laborales con el objeto de identificar limitaciones y desigualdades.	7.1. Capacitar a quienes se encargan de la gestión, selección y contratación de los recursos humanos en la incorporación de la perspectiva de género en el análisis de puestos de trabajo y condiciones en las que se desempeñan con el objeto de identificar limitaciones y desigualdades.	7.1.1. Medida/acción 2.1.1. Medida formativa.
	7.2. Realizar diagnósticos sobre las condiciones laborales contando con información desagregada por sexo y edad que permita identificar situaciones diferentes y desiguales entre hombres y mujeres.	<p>ENTIDADES</p> <p>7.2.1. Recogida de información pormenorizada sobre las diferentes situaciones socio-profesionales en la entidad, condiciones laborales y tablas retributivas, desagregada por sexo y edad.</p> <p>7.2.2. Análisis sobre las condiciones laborales atendiendo a la información recogida.</p>
	7.3. Establecer procesos de transferencia de información sobre análisis de puestos de trabajo y condiciones laborales desde la perspectiva de género.	<p>COORDINADORA</p> <p>7.3.1. Repositorio de instrumentos formativos relacionados con el análisis de los puestos de trabajo y condiciones laborales desde la perspectiva de género.</p> <p>7.3.2. Coordinación con entidades integrantes referentes y organizaciones sindicales</p>

8. Incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la promoción interna.	8.1. Capacitar a quienes se encargan de la gestión, selección y contratación de los recursos humanos en la incorporación de la perspectiva en los procesos de promoción interna	ENTIDADES 8.1.1. Medida/acción 2.1.1. Medida formativa.
	8.2. Realizar diagnósticos sobre promoción efectuada en la entidad con el objeto de identificar elementos que dificultan la promoción.	ENTIDADES 8.2.1. Análisis de los sistemas de promoción en la entidad y promociones efectuadas, desagregadas por sexo y edad. Atención a colectivos específicos de personal con discapacidad, hogares monomarentales y monoparentales.
	8.3. Establecer procesos de transferencia de información sobre promoción con perspectiva de género.	COORDINADORA 8.3.1. Repositorio de buenas prácticas vinculadas a medidas positivas para favorecer la promoción de las trabajadoras. 8.3.2. Coordinación con entidades integrantes referentes y organizaciones sindicales.
9. Incorporación de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.	9.1. Capacitar a quienes gestionan los recursos humanos en conciliación de la vida personal, familiar y profesional.	ENTIDADES 9.1.1. Medida/acción 2.1.1. Medida formativa.
	9.2. Realizar diagnósticos sobre medidas de conciliación aplicadas y posibilidad de adopción de otras.	ENTIDADES 9.2.1. Análisis de las medidas de conciliación aplicadas, desagregadas por sexo y edad. Atención a colectivos específicos de personal con discapacidad, hogares monomarentales y monoparentales. 9.2.2. Identificación de buenas prácticas en conciliación para su adopción.
	9.3. Aplicar medidas de conciliación de la vida personal, familiar y profesional adaptadas.	ENTIDADES 9.3.1. Difusión de las medidas de conciliación en Documento sobre condiciones laborales.
	9.4. Visibilizar el compromiso con la conciliación y la corresponsabilidad.	ENTIDADES 9.4.1. Difusión de campañas de sensibilización entre su personal sobre la necesidad de conciliación y corresponsabilidad.
	9.5. Establecer procesos de transferencia de información sobre medidas de conciliación entre las entidades.	COORDINADORA 9.5.1. Repositorio de buenas prácticas en conciliación adoptadas por las entidades que integran la coordinadora, las entidades referentes en género y otras guías de buenas prácticas 9.5.2. Difusión de Campañas de sensibilización a entidades. 9.5.3. Coordinación con entidades integrantes referentes y organizaciones sindicales

10. Planificación formativa con perspectiva de género.	10.1. Capacitar a quienes gestionan los recursos humanos en planificación formativa y revisión de materiales con perspectiva de género. 10.2. Establecer la perspectiva de género como elemento clave a la hora de identificar, contratar o adoptar actividades formativas impartidas por entidades externas.	ENTIDADES 10.1.1. Medida/acción 2.1.1. Medida formativa.
	10.3. Facilitar la conciliación en la programación de actividades formativas y establecer medidas de compensación horaria.	ENTIDADES 10.3.1. Análisis sobre planes de formación llevados a cabo en la entidad atendiendo a la conciliación. 10.3.2. Incorporación de mecanismos que adapten las jornadas a la programación de cursos cuando estos no se realicen en horario de trabajo (recogida de horas formativas coincidentes con cursos y flexibilidad en jornadas de trabajo que permitan sustitución, horas libres, etc.).
	10.4. Programar cursos sobre igualdad en el ámbito laboral.	ENTIDADES 10.4.1 Diseño de cursos sobre igualdad en el ámbito laboral dirigidos al personal.
	10.5. Establecer procesos de transferencia de información sobre planificación formativa con perspectiva de género.	COORDINADORA 10.5.1. Repositorio de buenas prácticas en la planificación formativa con perspectiva de género. 10.5.2. Coordinación con entidades referentes.
	11. Introducción de la perspectiva de género en la política salarial.	11.1. Capacitar a quienes gestionan los recursos humanos en los cambios operados con los R.D. 2020.
11.2. Establecer sistemas que permitan la recogida de información sobre política salarial y tablas retributivas atendiendo a diversas variables socio-profesionales, personales y formativas.		ENTIDADES 11.2.1. Incorporación, en la gestión del personal, de sistema de recogida de información salarial atendiendo a las distintas variables socio-profesionales.

	11.3. Realizar diagnóstico sobre política salarial desde la perspectiva de género.	<p>ENTIDADES</p> <p>11.3.1. Incorporación, en la gestión del personal, de un análisis anual sobre política salarial y tablas retributivas atendiendo a las distintas variables socio-profesionales y características personales y formativas. En su caso, auditoría retributiva atendiendo a los R.D. de 2020.</p>
	11.4. Transparencia: visibilidad externa e interna de la política salarial/tablas retributivas atendiendo a diversas variables socio-profesionales, personales y formativas, así como de los análisis anuales efectuados.	<p>ENTIDADES</p> <p>11.4.1. Publicación externa y difusión interna de la auditoría o tablas retributivas, fácilmente identificable, así como del análisis anual.</p>
	11.5. Establecer procesos de transferencia de información sobre política salarial desde la perspectiva de género.	<p>COORDINADORA</p> <p>11.5.1. Repositorio de guías sobre auditorías retributivas e igualdad en la retribución por trabajos de igual valor.</p> <p>11.5.2. Coordinación con entidades referentes y organizaciones sindicales.</p>
12. Crear espacios laborales libres de acoso sexual y de apoyo a trabajadoras víctimas de violencia de género.	12.1. Capacitar a quienes gestionan los recursos humanos en prevención de la violencia de género y medidas a adoptar en el seno de la entidad.	<p>ENTIDADES</p> <p>12.1.1. Medida/acción 2.1.1. Medida formativa.</p>
	12.2. Capacitar a quienes gestionan los recursos humanos en acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.	<p>ENTIDADES</p> <p>12.2.1. Medida/acción 2.1.1. Medida formativa.</p>
	12.3. Establecer medidas a adoptar para trabajadoras víctimas de violencia de género.	<p>ENTIDADES</p> <p>12.3.1. Revisión de medidas adoptadas en otras entidades/empresas.</p> <p>12.3.2. Creación de protocolos de atención a trabajadoras víctimas de violencia de género.</p> <p>COORDINADORA</p> <p>12.3.3. Repositorio de medidas y protocolos sobre atención a víctimas de violencia de género.</p> <p>12.3.4. Coordinación con entidades referentes y organizaciones sindicales</p>
	12.4. Planificar acciones formativas sobre violencia de género y difundir las medidas a adoptar sobre atención a trabajadoras víctimas de violencia de género.	<p>ENTIDADES</p> <p>12.4.1. Diseño de cursos específicos sobre violencia de género y medidas adoptadas.</p> <p>COORDINADORA</p> <p>12.4.2. Difusión de cursos y actividades relacionados con la violencia de género.</p> <p>12.4.3. Coordinación con entidades referentes y organizaciones sindicales</p>

	<p>12.5. Confeccionar protocolos de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.</p>	<p>ENTIDADES</p> <p>12.5.1. Diseño de protocolos de acoso sexual en el ámbito laboral.</p> <p>COORDINADORA</p> <p>12.5.2. Repositorio de medidas y protocolos de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.</p> <p>12.5.3. Coordinación con entidades referentes y organizaciones sindicales</p>
	<p>12.6. Planificar acciones formativas sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral, así como del protocolo elaborado.</p>	<p>ENTIDADES</p> <p>12.6.1. Diseño de cursos específicos sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.</p> <p>COORDINADORA</p> <p>12.6.2. Difusión de cursos y actividades relacionados con la violencia de género.</p> <p>12.6.3. Coordinación con entidades referentes y organizaciones sindicales</p>
	<p>12.7. Visibilizar interna y externamente el protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral, así como las medidas adoptadas en relación con la violencia de género.</p>	<p>ENTIDADES</p> <p>12.7.1. Difusión interna del protocolo elaborado y medidas.</p> <p>12.7.2. Difusión externa del protocolo elaborado y medidas.</p>
	<p>12.8. Establecer procesos de transferencia de información y formación sobre Violencia de Género, así como sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral, partiendo de entidades referentes.</p>	<p>COORDINADORA</p> <p>12.8.1. Coordinación con entidades referentes y organizaciones sindicales</p>

6. Anexo I: Cuestionario



PRESENTACIÓN CUESTIONARIO A ENTIDADES

En el marco del proyecto “Red Sol, nuevos enfoques, nuevas respuestas” que la Fundación 1 de mayo de CCOO realiza con el apoyo de la AEXCID, se persigue conseguir mayores cotas de igualdad y trabajo decente entre las ONGD extremeñas. Para ello se pretende obtener una Estrategia de Igualdad que contribuya a mejorar la situación laboral de las mujeres y personas trabajadoras en el sector de la cooperación. Esta Estrategia de Igualdad para las ONGD extremeñas es considerada un proceso participativo con las ONGD interesadas y con la Coordinadora de ONGD extremeña, realizado por el Grupo de Investigación Análisis de la Realidad Social (ARS) y dirigido por Mar Chaves, profesora e investigadora de la Universidad de Extremadura.

Todo ello pretende facilitar la construcción participada de un documento que defina una **Estrategia de Igualdad** para las organizaciones extremeñas, y así dotarlas de un instrumento que permita fortalecer la incorporación de la perspectiva de género en el marco de los Derechos Humanos. Para la consecución de este objetivo necesitamos **vuestra colaboración como entidad**, y es por ello que os **solicitamos que contestéis a las preguntas formuladas en este cuestionario**.

El cuestionario atiende a diversos aspectos que puede que requieran la colaboración conjunta de personal, integrantes de la Junta Directiva, responsables de RRHH o personal técnico para ofrecer una respuesta. Os sugerimos una lectura previa del cuestionario para poder identificar a la persona, o personas, que puedan dar respuesta a las diferentes cuestiones. El cuestionario se presenta como formulario en un fichero PDF para facilitar su cumplimentación al no tener que contestarlo en un único momento. Una vez finalizado, la entidad lo remitirá al correo de la Investigadora Principal, Mar Chaves mchaves@unex.es.

Los cuestionarios serán tratados de manera anonimizada e insistimos en que la información facilitada llegará directamente al equipo de investigación.

Estructura del cuestionario:

En la **primera parte** las cuestiones versan sobre datos de la entidad, así como información básica de la misma. En la **segunda parte** las cuestiones versan sobre diferentes elementos relacionados con la introducción de la perspectiva de género en diferentes ámbitos relacionados con el personal, de tal forma que, en base a las carencias identificadas, podamos construir los pilares básicos de la Estrategia de Igualdad o, en base al trabajo realizado que ahonde en la igualdad de género, podamos reforzar esos elementos. En este sentido todas las respuestas son válidas, por cuanto nos permitirán centrar el trabajo en aquellos elementos que deben ser introducidos, mejorados y/o reforzados.

La **tercera parte** versa sobre la existencia o no, en la entidad, de información específica sobre el personal y composición. Los únicos datos que hay que introducir serían los relacionados con tres tablas sobre el **personal de plantilla, cooperantes en terreno y voluntariado en datos básicos**: totales y desagregado por sexo y edad. **Posteriormente, aparece una tabla en la que ÚNICAMENTE se debe indicar si la organización cuenta o no con información** sobre las cuestiones planteadas y referida al personal asalariado de la organización (o delegación) en Extremadura, tanto si están trabajando en la región como si son cooperantes en el terreno. Finaliza el formulario preguntando por el convenio/s que rige al personal de plantilla.

PRIMERA PARTE: INFORMACIÓN BÁSICA

NOMBRE DE LA ENTIDAD:

Nombre/s de la/s persona/s que facilita/n la información	Puesto que ocupa/n
<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>

Teléfonos de contacto para posibles incidencias o aclaraciones sobre la información del cuestionario

Forma jurídica entidad:

Especificar Otra Forma j...

Página web:

Año de inicio de la actividad como ONG

Correo electrónico

Resumen de la actividad que lleva a cabo la organización

Órgano de Gobierno: Junta de Gobierno, Patronato...

Responsable (nombre y apellidos) Sexo

Denominación del cargo

Correo electrónico

Nº de MUJERES del Órgano de Gobierno

Nº de HOMBRES del Órgano de Gobierno

Órgano de Dirección

Responsable (nombre y apellidos) Sexo

Denominación del cargo

Correo electrónico

Nº de MUJERES del Órgano de Dirección

Nº de HOMBRES del Órgano de Dirección

La organización en Extremadura es...

Participación en la Coordinadora y grupos de trabajo/comisiones (señale todas a las que pertenece)

- Junta Directiva de la CONGEX.
- Grupos de trabajo (Múltiple)
- Grupo de Educación para el Desarrollo
 - Grupo de Movilidad Humana y Migraciones
 - Grupo de Vocalías del Consejo Asesor de AEXCID
 - Grupo de Voluntariado
 - Grupo de Coordinadoras autonómicas
 - Grupos de trabajo ad hoc. Denominación:
 - Comisión de Planificación Estrategia
 - Comisión específica. Denominación:
- No participa en Junta ni en grupos de trabajo/comisiones

Antigüedad en la Coordinadora de ONGD de Extremadura

Sectores de trabajo (señalar todos los campos en los que realicen alguna actividad)

Acceso a medicamentos	<input type="checkbox"/>	Desarrollo económico local	<input type="checkbox"/>	Migraciones, asilo y refugio	<input type="checkbox"/>
Actividades relacionadas con la deuda	<input type="checkbox"/>	Desarrollo local sostenible	<input type="checkbox"/>	Movilización social	<input type="checkbox"/>
Agricultura	<input type="checkbox"/>	Desarrollo Rural	<input type="checkbox"/>	Negociación y resolución de conflictos	<input type="checkbox"/>
Agua y saneamiento	<input type="checkbox"/>	Desarrollo sostenible	<input type="checkbox"/>	Periodismo crítico	<input type="checkbox"/>
Apoyo a ONG	<input type="checkbox"/>	Diversidad funcional	<input type="checkbox"/>	Personas mayores	<input type="checkbox"/>
Apoyo a población refugiada en España	<input type="checkbox"/>	Diversidad sexual	<input type="checkbox"/>	Pesca	<input type="checkbox"/>
Apoyo a población refugiada en terceros países	<input type="checkbox"/>	Ecología	<input type="checkbox"/>	Política y regulación comercial	<input type="checkbox"/>
Ayuda en forma de suministro de Bienes y ayuda general para Programas	<input type="checkbox"/>	Educación	<input type="checkbox"/>	Prevención de la violencia de género	<input type="checkbox"/>
Asistencia técnica y/o jurídica	<input type="checkbox"/>	Educación para el desarrollo	<input type="checkbox"/>	Producción sostenible	<input type="checkbox"/>
Brecha digital	<input type="checkbox"/>	Necesidades educativas especiales	<input type="checkbox"/>	Reclusos/as	<input type="checkbox"/>
Codesarrollo	<input type="checkbox"/>	Emergencias	<input type="checkbox"/>	Resiliencia	<input type="checkbox"/>
Comercio Justo	<input type="checkbox"/>	Empleabilidad	<input type="checkbox"/>	Salud (nutrición y salud)	<input type="checkbox"/>
Comunicación social	<input type="checkbox"/>	Empoderamiento	<input type="checkbox"/>	Seguridad alimentaria y medios de vida	<input type="checkbox"/>
Condiciones de vida saludables	<input type="checkbox"/>	Emprendimiento social	<input type="checkbox"/>	Servicios bancarios y financieros (incluye Microcréditos)	<input type="checkbox"/>
Construcción	<input type="checkbox"/>	Empresas y otros servicios	<input type="checkbox"/>	Servicios Sociales	<input type="checkbox"/>
Consumo responsable	<input type="checkbox"/>	Feminismo	<input type="checkbox"/>	Silvicultura	<input type="checkbox"/>
Cooperación cultural	<input type="checkbox"/>	Fiscalidad internacional	<input type="checkbox"/>	Trabajo decente	<input type="checkbox"/>
Crecimiento económico	<input type="checkbox"/>	Formación para el empleo	<input type="checkbox"/>	Transporte y almacenamiento	<input type="checkbox"/>
Cultura de paz	<input type="checkbox"/>	Generación y suministro de energía	<input type="checkbox"/>	Trata de personas	<input type="checkbox"/>
Derechos de las mujeres	<input type="checkbox"/>	Gobierno y sociedad civil	<input type="checkbox"/>	Turismo sostenible	<input type="checkbox"/>
Derechos Humanos	<input type="checkbox"/>	Igualdad de Género	<input type="checkbox"/>	Violencia de género	<input type="checkbox"/>
Derechos Humanos de Población extranjera residente en España	<input type="checkbox"/>	Industria	<input type="checkbox"/>	Voluntariado	<input type="checkbox"/>
Derechos laborales	<input type="checkbox"/>	Industrias extractivas	<input type="checkbox"/>	Interculturalidad/diversidad cultural	<input type="checkbox"/>
Derechos personas LGTBI	<input type="checkbox"/>	Investigación	<input type="checkbox"/>	Mainstreaming	<input type="checkbox"/>
Derechos sexuales y reproductivos	<input type="checkbox"/>	Juventud	<input type="checkbox"/>	Medio ambiente	<input type="checkbox"/>
Derechos sindicales	<input type="checkbox"/>	Derechos y protección a la Infancia	<input type="checkbox"/>	Infraestructuras de comunicaciones	<input type="checkbox"/>
Derechos sociales	<input type="checkbox"/>	Desarrollo comunitario	<input type="checkbox"/>	Otros servicios e infraestructuras sociales	<input type="checkbox"/>

SEGUNDA PARTE TRABAJO Y GÉNERO

La introducción de la perspectiva de género supone ver cómo se encuentran mujeres y hombres en las mismas situaciones, lo que permite observar e identificar diferencias y desigualdades de género con el objetivo de erradicarlas. También supone analizar el impacto diferencial que puede tener la toma de decisiones, programaciones o formas de hacer, incluyendo el análisis de todos los procesos, con el fin de evitar y eliminar la desigualdad y discriminación por razón de sexo y, por tanto, los elementos que están en su base.

1. PLAN DE IGUALDAD

1.1. ¿Cuenta con un Plan de Igualdad entre mujeres y hombres propio o de la entidad de la que dependa?

Si tienen Plan de Igualdad, indicar URL donde está disponible o adjuntar documento al enviarlo

Si tienen Plan de Igualdad, responda a las siguientes cuestiones:

¿Se realizan cursos de formación sobre el Plan de Igualdad dirigidos al personal de plantilla en Extremadura?

¿Qué mecanismos utilizan para la transmisión del Plan de Igualdad entre el personal de Extremadura?

Observaciones a este apartado

2. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

2.1. ¿Cuentan con directrices específicas de selección y contratación con perspectiva de género?

2.2. ¿Analizan anualmente los puestos de trabajo y condiciones en las que se desempeñan desde la perspectiva de género?

2.3. Con los datos con los que Usted cuenta, las contrataciones a tiempo parcial que se realizan en su entidad, ¿a qué se deben?:

2.4. Con los datos con los que Usted cuenta, ¿a qué se deben los contratos temporales que se realizan en su entidad?:

2.5. En las ofertas de trabajo para la entidad, ¿se solicitan los currículums utilizando un lenguaje inclusivo y sin hacer referencia al sexo?

2.6. ¿Quién o quiénes se encargan de la selección del personal?

Personal de la Organización

Si la selección la hace personal de la organización, diga sexo y puesto que ocupa

<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>

2.7. Desde la perspectiva de vuestra entidad, ¿consideráis que vuestra entidad incorpora la perspectiva de género en la selección y contratación del personal? *Valora por favor, sabiendo que el valor 0 significa nada incorporada, y 5 completamente incorporada. 6: No sabe/No puede valorar*

0 1 2 3 4 5 No puede valorar: 6

2.8. ¿Necesita vuestra entidad apoyo en la introducción de la perspectiva de género en la selección y contratación del personal?

2.9. ¿Necesita vuestra entidad formación en la introducción de la perspectiva de género en la selección y contratación del personal?

2.10. Desde la perspectiva de vuestra entidad, ¿consideráis que vuestra entidad incorpora la perspectiva de género en el análisis de puestos de trabajo de la plantilla y condiciones en las que se desempeñan los trabajos? *Valore por favor, sabiendo que el valor 0 significa nada incorporada, y 5 completamente incorporada. 6: No sabe/No puede valorar*

0 1 2 3 4 5 No puede valorar: 6

2.11. ¿Necesita vuestra entidad apoyo en la introducción de la perspectiva de género en el análisis de puestos de trabajo de la plantilla y condiciones en las que se desempeñan los trabajos?

2.12. ¿Necesita vuestra entidad formación en la introducción de la perspectiva de género en análisis de puestos de trabajo de la plantilla y condiciones en las que se desempeñan los trabajos?

En caso afirmativo, especificar qué aspectos

3. PROMOCIÓN

3.1. ¿Se ha puesto en marcha alguna acción para incentivar la promoción de las mujeres en la entidad?
en caso afirmativo aportar documento al enviar el formulario

3.2. ¿Analizan los elementos que facilitan la promoción en su entidad y las dificultades para promocionar desde una perspectiva de género?

3.3. Desde la perspectiva de vuestra entidad, ¿consideráis que vuestra entidad tiene incorporada la perspectiva de género en los procesos de promoción laboral interna? *Valore por favor, sabiendo que el valor 0 significa nada incorporada y 5 completamente incorporada. 6: No sabe/No puede valorar*

0 1 2 3 4 5 No puede valorar: 6

3.4. ¿Necesita vuestra entidad apoyo en la introducción de la perspectiva de género en los procesos de promoción laboral interna?

3.5. COMO ENTIDAD, ¿Necesitan formación en relación a la introducción de la perspectiva de género en los procesos de promoción laboral interna?

En caso afirmativo, especificar qué aspectos

Observaciones a este apartado:

4. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

4.1. ¿La entidad tiene establecido medidas de conciliación para su plantilla más allá de las medidas legales de obligado cumplimiento a nivel nacional o convenios?

Sí tiene medidas de conciliación, señale todas las establecidas en su entidad de la lista siguiente

- Flexibilidad horaria en entradas y/o salidas
- Adaptación de la jornada laboral al periodo de vacaciones escolares
- Flexibilidad o facilitación de la elección de periodos vacacionales
- Otorgar días de asuntos propios más allá de lo establecido en convenio o legislación básica
- Flexibilización de la presencialidad mediante el trabajo por objetivos
- Adaptación de jornada a jornada intensiva al menos un día a la semana
- Facilitación o acercamiento de servicios que faciliten la conciliación (cheques guarderías, guarderías o ludoteca en la propia sede en Extremadura, u otros servicios)
- Ampliación de permiso para cuidado de familiares enfermos o dependientes
- Medidas de conciliación específicas a personal que encabecen hogares monomarentales y monoparentales
- Flexibilidad y adaptación ante circunstancias urgentes de carácter familiar que requieran la ausencia o salida de la persona del trabajo

4.2. Detallar otras medidas específicas de conciliación que no aparezcan en la tabla anterior y que desarrollen en la entidad:

4.3. ¿Se informa de los recursos de conciliación que tiene a su disposición el personal (ya sean los recogidos en la legislación como los propios si existieran)?

En caso afirmativo ¿A través de qué medios se transmiten estas medidas?

4.4. ¿Se programan reuniones de trabajo fuera del horario de trabajo?

Si se programan fuera del horario de trabajo, ¿a qué se debe?

(Especifique, p. ej.: Urgencia en el tratamiento del asunto, Dependencia del horario de otras personas que asistirán a la reunión, Necesidades de la propia organización, etc.)

4.5. ¿Se realizan o se difunden campañas de sensibilización sobre la necesidad de conciliación y corresponsabilidad para su personal de Extremadura?

En caso afirmativo: Número de campañas realizadas por la entidad en el último año

Medios de difusión utilizados en Extremadura

4.6. COMO ENTIDAD, ¿Necesitan formación en relación a medidas de conciliación y corresponsabilidad para su personal? No

En caso afirmativo, especificar que aspectos

Observaciones a este apartado:

5. FORMACIÓN

5.1. ¿La entidad cuenta con un Plan de Formación para el personal de plantilla?

En caso afirmativo, aportar documento al enviar el formulario, y responda a la siguiente:

5.2. ¿Este plan de formación ha sido elaborado desde la perspectiva de género?

5.3. ¿Se programan los cursos de formación para el personal de plantilla fuera del horario de trabajo?

Sí se programan fuera del horario de trabajo, ¿a qué se debe?

(Especifique, p. ej.: El curso es organizado por otra entidad y es la que determina los horarios de formación, Así lo ha solicitado el personal de plantilla, Para no perder tiempo de trabajo, etc.)

5.4. ¿Se revisan los materiales impartidos en los cursos de formación con el fin de evitar la transmisión de roles y estereotipos de género dirigidos a su personal de Extremadura?

5.5. ¿Se utiliza un lenguaje inclusivo en los materiales impartidos en los cursos de formación dirigidos a su personal de Extremadura?

5.6. ¿La entidad cuenta con datos sobre participación en los cursos de formación desagregados por sexo en el último año (septiembre-septiembre)?

5.7. ¿La entidad ha organizado cursos de formación sobre igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral dirigidos a su personal de Extremadura?

5.8. ¿La entidad realiza acciones de formación concreta sobre acoso sexual en el ámbito laboral dirigidos a su personal de Extremadura?

En caso afirmativo, diga todos los medios que utilizan para informar de los cursos que se van a impartir

5.9. ¿La entidad realiza acciones de formación concreta para su voluntariado?

5.10. ¿Se elaboran esos cursos de formación para su voluntariado en Extremadura desde la perspectiva de género?

5.11. ¿Se revisan los materiales impartidos para evitar la transmisión de roles y estereotipos de género en los cursos de formación dirigidos al voluntariado en Extremadura?

5.12. ¿Se utiliza un lenguaje inclusivo en los materiales impartidos en los cursos de formación dirigidos a su voluntariado en Extremadura?

5.13. ¿La entidad ha organizado cursos de formación sobre igualdad entre mujeres y hombres dirigidos a su voluntariado en Extremadura?

5.14. Desde la perspectiva de vuestra entidad, ¿consideráis que vuestra entidad tiene incorporada la perspectiva de género en los asuntos que atañen al personal de plantilla relacionados con la planificación y organización de su formación? *Valore sabiendo que el valor 0 significa nada incorporada y 5 completamente incorporada. 6: No sabe/No puede valorar*

0 1 2 3 4 5 No puede valorar: 6

5.15. ¿Necesita vuestra entidad apoyo en la introducción de la perspectiva de género en la planificación formativa de la plantilla?

5.16. ¿Necesita vuestra entidad formación en la introducción de la perspectiva de género en la planificación formativa de la plantilla?

En caso afirmativo, especificar que aspectos

Observaciones a este apartado

6. POLÍTICA SALARIAL

6.1. ¿Se analiza anualmente si existe brecha salarial entre mujeres y hombres en la plantilla en Extremadura?

En caso afirmativo:

¿Se identifican los elementos que determinan la brecha salarial?

¿Se ponen en marcha medidas para su reducción y eliminación?

6.2. COMO ENTIDAD, ¿Necesitan formación en relación a estos aspectos?

Observaciones a este apartado

7. VIOLENCIA DE GÉNERO

7.1. ¿La entidad cuenta con un protocolo específico de actuación en casos de violencia de género?

En caso afirmativo: Aportar documento al enviar el formulario, y

responder a: ¿La entidad ofrece cursos de formación a su personal sobre este protocolo?

7.2. COMO ENTIDAD, ¿Necesitan formación en relación a estos aspectos?

Observaciones a este apartado

8. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL

8.1. ¿La entidad cuenta con un protocolo de actuación y prevención frente al acoso sexual en el ámbito laboral?

En caso afirmativo: Aportar documento al enviar el formulario

8.2. ¿La entidad ofrece cursos de formación a su personal sobre el protocolo de actuación y prevención frente al acoso sexual en el ámbito laboral?

8.3. ¿La entidad ofrece a su personal cursos de formación sobre acoso sexual en el ámbito laboral?

8.4. ¿La entidad lleva a cabo campañas de sensibilización e información sobre el acoso sexual en el ámbito laboral?

8.5. COMO ENTIDAD, ¿Necesitan formación en relación a estos ?

Observaciones a este apartado

9. COMUNICACIÓN INTERNA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

9.1. ¿Existe un plan de comunicación específico para informar sobre medidas de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o las novedades en este sentido?

En caso afirmativo: Aportar documento al enviar el formulario

9.2. ¿Existe un apartado específico en la web de la entidad sobre actuaciones en materia de igualdad en el ámbito laboral dirigido a la plantilla?

En caso afirmativo: Aportar URL

9.3. ¿Existe algún sistema formal de recogida de quejas y sugerencias del personal?

¿Existen datos desagregados por sexo?

En caso afirmativo: Quejas de: MUJERES HOMBRES TOTALES

9.4. ¿La entidad realiza acciones de sensibilización (campañas) concretas sobre acoso sexual en el ámbito laboral dirigidos al personal de Extremadura?

9.5. ¿La entidad realiza acciones de sensibilización (campañas) concretas sobre violencia de género dirigidas a su personal?

9.6. COMO ENTIDAD, ¿Necesitan formación en relación a estos aspectos?

Observaciones a este apartado

10. OTROS ASPECTOS

10.1. ¿La entidad cuenta con personal contratado como Técnico o Técnico de Igualdad?

10.2. ¿La entidad cuenta con persona específica o área referente en temas de igualdad en el ámbito laboral para el personal de plantilla?

Encaso afirmativo, responda a...

Sí, es una persona específica: Sexo *Puesto y dependencia orgánica*

Sí, es un área concreta: Nombre del área y dependencia orgánica

La entidad al completo es referente

10.3. Desde la perspectiva de vuestra entidad, ¿consideráis que vuestra entidad tiene incorporada la perspectiva de género en las decisiones que se establecen y que afectan a la plantilla? *Valore sabiendo que el valor 0 significa nada incorporada y 5 completamente incorporada. 6: No sabe/No puede valorar*

0 1 2 3 4 5 *No puede valorar:* 6

10.4. ¿Necesita vuestra entidad apoyo en la introducción de la perspectiva de género en las decisiones que se realizan en la entidad y que afecten a vuestra plantilla?

10.5. Desde la perspectiva de vuestra entidad, ¿consideráis que vuestra entidad tiene incorporada la transversalización de la perspectiva de género (en todos los ámbitos de vuestro trabajo, en todos los procesos de toma de decisiones, en todas las políticas, programas, estrategias, planes y actividades que se realizan)? *Valore sabiendo que el valor 0 significa nada incorporada y 5 completamente incorporada. 6: No sabe/No puede valorar*

0 1 2 3 4 5 *No puede valorar:* 6

10.6. ¿Necesita vuestra entidad apoyo en la transversalización de la perspectiva de género en las decisiones que se realizan en la entidad y que afecten a vuestra plantilla?

10.7. Desde la percepción en vuestra entidad, ¿qué dimensiones debería atender la Estrategia de Igualdad para ayudaros en la introducción de la perspectiva de género en vuestro trabajo diario y su transversalización, o reforzar el trabajo que en ese sentido ya realizáis? *Señalar todas las que considere*

- Capacitación y formación en perspectiva de género y transversalización en los órganos de dirección y gestión
- Capacitación y formación en perspectiva de género y su transversalización en el personal
- Fomentar el compromiso de la plantilla con la Estrategia de Igualdad
- Compromiso de cargos directivos con la Estrategia de Igualdad
- Compromiso visible de las entidades con la Estrategia de Igualdad
- Capacitación para la introducción de la perspectiva de género en el ámbito laboral
- Planificación estratégica con perspectiva de género.
- Repositorio de documentos útiles que faciliten la transversalización de género (manuales, guías, buenas prácticas, etc.)
- Espacios de coordinación y comunicación para la transversalización en género entre entidades.
- Identificación específica de tareas y responsabilidades para la transversalización en género (protocolos de actuación)
- Presupuesto específico para la transversalización de género.

Otras dimensiones distintas de la lista anterior

Observaciones a este apartado

11. LISTA DE ACCIONES Y ACTIVIDADES REALIZADAS ENTRE SEPTIEMBRE DE 2019 Y SEPTIEMBRE DE 2020 RELACIONADAS CON IGUALDAD (campañas de sensibilización, cursos formativos, cursos impartidos, organización de eventos, charlas impartidas, etc.) *(se puede describir más de una acción en cada línea o adjuntar documento al formulario)*

<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>

TERCERA PARTE

CUESTIONARIO A ENTIDADES: CUANTIFICACIÓN

Se pretende facilitar la construcción participada de un documento que defina una Estrategia de Igualdad para las organizaciones extremeñas, y así dotar a las organizaciones de un instrumento que permita fortalecer la incorporación de la perspectiva de género en el marco de los Derechos Humanos.

En esta parte les solicitamos que digan si tienen información desagregada por sexo y/o edad del personal de plantilla (esté su contrato vinculado o no a un proyecto concreto), cooperantes en terreno y voluntariado.

Posteriormente, aparece una tabla en la que únicamente debe indicar si la organización cuenta o no con información sobre distintos elementos concernientes al personal asalariado dependiente de la organización extremeña o de la delegación extremeña de entidad suprarregional. La introducción de la perspectiva de género parte de la necesidad de contar con información que permita visibilizar cuál es la situación de las mujeres y los hombres en el ámbito laboral, incluyendo otros factores como la edad o la discapacidad. Finalizamos este documento solicitando que nos informe del convenio laboral (o convenios en su caso) por el que se rige el personal asalariado de su entidad.

1.1. Personal de plantilla asalariado dependiente de la delegación en Extremadura u organización creada en Extremadura (no cooperantes en terreno ni voluntariado)

El personal de plantilla es personal asalariado vinculado contractualmente con la organización extremeña, o delegación en Extremadura de una organización suprarregional, cuyo trabajo radique fundamentalmente en Extremadura (aun cuando entre sus actividades deba desplazarse a otras regiones y/o países). No incluir, por tanto, ni a personas cooperantes en terreno ni a personas voluntarias

¿Cuenta con la siguiente información de la plantilla en Extremadura?

Personas de plantilla de la delegación en Extremadura o entidad creada en Extremadura cuyo trabajo radique en EXTREMADURA desagregado por **sexo**

Personas de plantilla de la delegación en Extremadura o entidad creada en Extremadura cuyo trabajo radique en EXTREMADURA desagregado por sexo y edad

Rellene la siguiente tabla con los datos con los que cuentan sobre el nº de personas ASALARIADAS de la delegación en Extremadura o entidad creada en Extremadura cuyo trabajo radique en EXTREMADURA

Personal de plantilla cuyo trabajo radica en Extremadura

	Hombres	Mujeres	Total fila
Menos de 25 años	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
de 25 a 34 años	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
de 35 a 44 años	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
de 45 a 54 años de	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
55 y más años	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Total columna	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
con contrato a Tiempo completo	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
con contrato a Tiempo parcial	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
contratos vinculados a Proyectos	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
contratos no vinculados a Proyectos	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Observaciones al apartado:

1.2. Personas cooperantes remuneradas dependientes contractualmente de la organización extremeña o de la delegación extremeña de entidad suprarregional

Son personas COOPERANTES REMUNERADAS las que trabajan en el terreno y que dependan contractualmente de la delegación extremeña de organización suprarregional o de la organización extremeña. Persona física con contrato en España, que desarrolle un determinado proyecto o programa de cooperación internacional y/o acción humanitaria, y que tenga una relación laboral con la organización sita en Extremadura sometida a la legislación laboral española.

¿Cuenta con la siguiente información sobre las PERSONAS COOPERANTES en terreno dependientes contractualmente de la organización extremeña o delegación extremeña de entidad suprarregional?

Nº de cooperantes desagregado por sexo
 Nº de cooperantes desagregado por sexo y edad

Rellene la siguiente tabla con los datos con los que cuentan sobre el nº de personas COOPERANTES dependientes contractualmente de la organización extremeña

Personas Cooperantes cuyo trabajo radica en Extremadura

	Hombres	Mujeres	Total fila
Menos de 25 años	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
de 25 a 34 años	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
de 35 a 44 años	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
de 45 a 54 años	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
de 55 y más años	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Total columna	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Observaciones al apartado:

1.3. Voluntariado dependiente de la organización extremeña o de la delegación extremeña de entidad suprarregional

VOLUNTARIADO (personas no remuneradas) que realizan tareas de forma voluntaria en Extremadura para la organización creada en Extremadura o que dependan de la delegación extremeña de una entidad suprarregional.

Personas voluntarias dependientes de la organización extremeña o la delegación en Extremadura de una entidad suprarregional:

¿Cuenta con la siguiente información sobre las PERSONAS VOLUNTARIAS que realizan tareas en Extremadura para la entidad extremeña?: Nº de personas voluntarias desagregado por sexo
 Nº de personas voluntarias desagregado por sexo y edad

Por favor, rellene la siguiente tabla con los datos con los que cuentan sobre el nº de personas VOLUNTARIAS dependientes de la organización extremeña o delegación extremeña de entidad suprarregional

Personas Voluntarias cuyo actividad radica en Extremadura

	Hombres	Mujeres	Total fila
Menos de 25 años	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
de 25 a 34 años	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
de 35 a 44 años	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
de 45 a 54 años	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
de 55 y más años	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Total columna	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Observaciones al apartado:

PLANTILLA EN EXTREMADURA

¿Cuenta con la siguiente información sobre el personal asalariado (tanto si trabajan en Extremadura con contrato vinculado a algún proyecto o no o sean cooperantes en el terreno) que sean dependientes contractualmente de la organización extremeña o de la delegación extremeña de una organización suprarregional?

Por favor, diga si **DISPONEN O NO DE LOS DATOS TOTALES Y DE FORMA DESAGREGADA**

- Nº de personas ASALARIADAS por categoría profesional desagregado por sexo
- Nº de personas ASALARIADAS por categoría profesional desagregado por sexo y edad
- Nº de personas ASALARIADAS por nivel de estudios desagregado por sexo
- Nº de personas ASALARIADAS por nivel de estudios desagregado por sexo y edad
- Nº de personas ASALARIADAS por nivel de estudios y categoría profesional desagregado por sexo
- Nº de personas ASALARIADAS por nivel de estudios y categoría profesional desagregado por sexo y edad
- Nº de personas ASALARIADAS por tipo de contrato (indefinido y las diferentes modalidades temporales) desagregado por sexo
- Nº de personas ASALARIADAS por tipo de contrato (indefinido y las diferentes modalidades temporales) desagregado por sexo y edad
- Nº de personas ASALARIADAS que han trabajado por proyectos finalizados entre septiembre de 2019 y septiembre de 2020, desagregado por sexo
- Nº de personas ASALARIADAS que han trabajado por proyectos finalizados entre septiembre de 2019 y septiembre de 2020, desagregado por sexo y edad
- Nº de contratos temporales que han pasado a contratación indefinida en el último año (septiembre 2019 a septiembre de 2020) desagregado por sexo
- Nº de contratos temporales que han pasado a contratación indefinida en el último año (septiembre 2019 a septiembre de 2020) desagregado por sexo y edad
- Nº de personas trabajando en las diferentes modalidades horarias (continuada, partida, a turnos, etc.) desagregado por sexo
- Nº de personas trabajando en las diferentes modalidades horarias (continuada, partida, a turnos, etc.) desagregado por sexo y edad
- Nº de personas trabajando a tiempo completo o parcial desagregado por sexo
- Nº de personas trabajando a tiempo completo o parcial desagregado por sexo y edad
- Salario por categoría profesional desagregado por sexo
- Salario por categoría profesional desagregado por sexo y edad
- Salario por trabajo a tiempo completo o tiempo parcial desagregado por sexo
- Salario por trabajo a tiempo completo o tiempo parcial desagregado por sexo y edad
- Personal con discapacidad reconocida desagregado por sexo
- Personal con discapacidad reconocida desagregado por sexo y edad
- Personal con discapacidad reconocida categoría profesional desagregado por sexo
- Personal con discapacidad reconocida, categoría profesional y salarios desagregado por sexo
- Personal con discapacidad reconocida, tiempo completo o parcial, desagregado por sexo
- Personal con discapacidad reconocida, tiempo completo o parcial, desagregado por sexo y edad

Por favor, diga si DISPONEN O NO DE LOS DATOS TOTALES Y DE FORMA DESAGREGADA

- Nº de promociones en año de referencia (septiembre de 2019 a septiembre de 2020) de personal con discapacidad desagregado por sexo
- Personal con discapacidad reconocida y tipo de contrato (indefinido/temporal) desagregado por sexo
- Nº de excedencias concedidas al personal por cuidado a hijos e hijas menores (de septiembre/19 a septiembre/20) desagregada por sexo
- Nº de excedencias concedidas al personal por cuidado a hijos e hijas menores (de septiembre/19 a septiembre/20) desagregada por sexo y edad
- Nº de excedencias concedidas al personal por cuidado de otros familiares (de septiembre/19 a septiembre/20) desagregado por sexo
- Nº de excedencias concedidas al personal por cuidado de otros familiares (de septiembre/19 a septiembre/20) desagregado por sexo y edad
- Nº de suspensiones de contrato (de septiembre/19 a septiembre/20) desagregado por sexo
- Nº de suspensiones de contrato (desde septiembre de 2019 a septiembre de 2020) desagregado por sexo y edad
- Nº de despidos (desde septiembre de 2019 a septiembre de 2020) desagregados por sexo
- Nº de despidos (desde septiembre de 2019 a septiembre de 2020) desagregados por sexo y edad
- Nº de situaciones de ERTE (desde septiembre de 2019 a septiembre de 2020) desagregado por sexo
- Nº de situaciones de ERTE (desde septiembre de 2019 a septiembre de 2020) desagregado por sexo y edad
- Nº de reducciones de jornadas (desde septiembre de 2019 a septiembre de 2020) desagregado por sexo
- Nº de reducciones de jornadas (desde septiembre de 2019 a septiembre de 2020) desagregado por sexo y edad
- Nº de reducciones de jornadas (desde septiembre de 2019 a septiembre de 2020) por cuidado de menores a cargo desagregado por sexo
- Nº de reducciones de jornadas (de septiembre/19 a septiembre/20) por cuidado de menores a cargo desagregado por sexo y edad
- Nº de reducciones de jornadas (desde septiembre de 2019 a septiembre de 2020) por otros motivos familiares desagregado por sexo
- Nº de reducciones de jornadas (desde septiembre de 2019 a septiembre de 2020) por otros motivos familiares desagregado por sexo y edad
- Nº de medidas de conciliación concedidas (de septiembre de 2019 a septiembre de 2020) desagregado por sexo
- Nº de medidas de conciliación concedidas (de septiembre de 2019 a septiembre de 2020) desagregado por sexo y edad
- Nº de nuevas incorporaciones a la plantilla desagregado por sexo
- Nº de nuevas incorporaciones a la plantilla desagregado por sexo y edad
- Nº de promociones por categoría profesional desagregado por sexo
- Nº de promociones por categoría profesional desagregado por sexo y edad

Por favor, diga si **DISPONEN O NO DE LOS DATOS TOTALES Y DE FORMA DESAGREGADA**

Nº de promociones salariales que no hayan supuesto cambios de categoría profesional
desagregado por sexo

Nº de promociones salariales que no hayan supuesto cambios de categoría profesional
desagregado por sexo y edad

Nº de contratos a tiempo parcial convertidos a tiempo completo desagregado por sexo

Nº de contratos a tiempo parcial convertidos a tiempo completo desagregado por sexo y
edad

¿Cuenta con información específica sobre condiciones laborales de personal que
encabezen hogares monomarentales y monoparentales?

CONVENIO(S) LABORAL(ES) POR EL QUE SE RIGE LA ENTIDAD:

MUCHAS GRACIAS POR VUESTRA COLABORACIÓN

Guarde el formulario antes de enviarlo a
mchaves@unex.es

No olvide adjuntar los documentos que
completan la información facilitada

7. Referencias.

Abate, M. (2018). *La situación de los recursos humanos en las organizaciones no gubernamentales para el desarrollo (ONGD) en Extremadura. Una primera mirada*. Madrid: Fundación Paz y Solidaridad "Gregorio Morán. Disponible en: <https://congdeextremadura.org/la-situacion-de-los-recursos-humanos-en-las-organizaciones-no-gubernamentales-para-el-desarrollo-en-extremadura-una-primer-mirada-fundacion-paz-y-solidaridad-gregorio-moran/>.

AEXCID (2018). *Plan General de Cooperación extremeña 2018-2021. Plan de ciudadanía global y cooperación para el desarrollo en Extremadura*. Junta de Extremadura. Disponible en: <http://www.juntaex.es/aexcid/plan-general-2018-2021>.

CONGDs-España (2017). *Análisis de género. Informe sobre las organizaciones de cooperación para el desarrollo 2017 (datos 2016)*.

CONGDs-España (2019a). *Política de Género*. Aprobada en Asamblea General Ordinaria de la Coordinadora, 25 de abril de 2019. Disponible en: <https://coordinadoraongd.org/nuestro-trabajo/genero/>.

CONGDs-España (2019b). *Marco Estratégico 2019-2022*. Aprobada en Asamblea General Ordinaria de la Coordinadora, 25 de abril de 2019. Disponible en: <https://coordinadoraongd.org/coordinadora/marco-estrategico-19-22/>.

CONGDs-España (2019c). *Código de conducta de las ONG de desarrollo de la Coordinadora de ONG para el Desarrollo-España*. Aprobada en Asamblea General Ordinaria de la Coordinadora, 25 de abril de 2019. Disponible en: <https://coordinadoraongd.org/coordinadora/codigo-de-conducta/>.

CONGDs-Extremadura (2014). *Diagnóstico de género de las organizaciones que integran la Coordinadora de ONGD en Extremadura*. Informe realizado por Una. Gestión y comunicación. Disponible en: <https://congdeextremadura.org/conclusiones-diagnostico-de-genero-2014/>.

CONGDs-Extremadura (2018). *II Plan Estratégico CONGDDEX*. Disponible en: <https://congdeextremadura.org/segundo-plan-estrategico-congdex/>.

Federación de Mujeres Progresistas (2010). *Plan Estratégico del Tercer Sector de acción social. Guía para la elaboración de un Plan de Igualdad en ONG de Acción Social*. Madrid: Plataforma de ONG de Acción Social. Disponible en: <https://www.mscbs.gob.es/ssi/familiasInfancia/ongVoluntariado/docs/guiaparaelaborarplanesdeigualdad.pdf>.

Feministas Cooperando (2017). *Derechos humanos, autonomía e igualdad: recomendaciones para una estrategia de género de la Cooperación Extremeña*. Disponible en:
http://www.fundacionmujeres.es/documents/view/derechos_humanos_autonomia_e_igualdad.html.

Feministas Cooperando (2018). *Plan Estratégico Interno: Feministas Cooperando Extremadura 2018-2021*. Disponible en:
<http://www.mzc.es/cooperacion/wp-content/uploads/sites/4/2018/11/Plan-Estrategico-Fem-Cooperando.pdf>.

Fundación Mujeres (2017). *Diagnóstico sobre la perspectiva de género en las distintas fases del ciclo de proyectos de las ONGD y colectivos extremeños*. Documento de recomendaciones. Disponible en:
http://fundacionmujeres.es/documents/view/diagnostico_sobre_la_perspectiva_de_genero_en_las_fases_del_ciclo_de_los_proyectos_de_las_ongds_y_co.html?imprimir.

Plataforma de ONG de Acción Social (2020). *El Tercer Sector de Acción Social en España 2019. Nuevos horizontes para un nuevo contexto sociopolítico*. Disponible en:
<https://www.plataformaong.org/tercer-sector-accion-social.php>.

Otras referencias y recursos:

Estatutos de las entidades integrantes de la Coordinadora Extremeña de ONGDs y de la propia Coordinadora.

[Instituto Nacional de Estadística](#).

Marco legislativo referenciado en el documento.



fundación
1º de mayo

