

## PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

---

### 1. INTRODUCCIÓN

AIPC Pandora es una organización que está comprometida con los principios de la Igualdad Efectiva y No Discriminación por razón de género, edad, origen nacional o social, color, lengua, apariencia física, discapacidad, religión, opiniones políticas o cualquier otra situación, y por ello pone en marcha este Plan en el marco de: la Ley Orgánica 3/2007(LOIEMH), de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que establece un marco jurídico para avanzar en el objetivo de igualdad efectiva, el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, de septiembre de 2003, así como la Ley de Extranjería en su art. 23 (L.O. 14/2003).

#### 1.1. Presentación de AIPC Pandora

**AIPC Pandora** es una organización sin ánimo de lucro que trabaja en educación experiencial internacional con fines educativos, interculturales, solidarios o de inserción profesional en 57 países.

En el ejercicio de nuestra misión AIPC Pandora dirige su atención y programas a dos colectivos fundamentales, los y las participantes en los programas de movilidad internacional y las comunidades locales con las que desarrollamos los programas.

La sede social se encuentra en Madrid en la calle Alameda 22 y también tiene sede activa en el País Vasco. AIPC Pandora trabaja mediante la metodología de "Global Service Learning", en castellano "Aprendizaje-Servicio" basada en la generación de proyectos que combinan el aprendizaje de contenidos, competencias y valores con la realización de tareas de voluntariado o servicio a la comunidad. Mediante este sistema la ayuda mutua representa un mecanismo de progreso personal, económico y social que ofrece grandes resultados tanto para la persona que lo ejerce como para las comunidades locales que lo reciben. La escala de desarrollo de esta metodología contribuye fuertemente al desarrollo de una ciudadanía global, justa, sostenible y solidaria.

Gestionamos una comunidad de más de 6800 personas que hemos tenido experiencias transformadoras en proyectos internacionales por todo el mundo y trabajamos a lo largo de todo el ciclo de los proyectos acompañando en las fases de Aprende (antes), Actúa (durante) y Transforma (al regreso).

Nuestra comunidad está formada por personas de todas las edades, género y condición. Ofrecemos itinerarios de participación en programas experienciales desde los 13 años de edad y mediante nuestras metodologías de ciclo de proyecto, a partir de esa edad se



pueden combinar experiencias internacionales con formaciones sobre los retos globales y acciones de voluntariado, activismo y sensibilización a nivel local.

AIPC Pandora cree profundamente en la capacidad de las personas para transformar el mundo; para ello es necesario conocer sus culturas y haber experimentado de primera mano las diferentes situaciones y necesidades para ser capaces de intervenir y aportar a los diferentes procesos tanto a nivel nacional como internacional.

Trabajamos proyectos tanto de Outbound (envío) como de Inbound (acogida) en los que grupos de jóvenes y/o adultos aprenden, compraten y construyen de manera experiencial sobre los grandes retos globales.

Desde el año 2015, apostamos por la inclusión del principio de igualdad de oportunidades en el acceso a las experiencias internacionales, poniendo en marcha el programa "Juventud & Liderazgo" mediante el cual jóvenes con pocas oportunidades, pero con algún tipo de excelencia, tienen la oportunidad de acceder a las experiencias internacionales en igualdad de condiciones que los jóvenes que lo pueden afrontar económicamente.

En la metodología de trabajo de AIPC Pandora se encuentra incorporada la perspectiva de igualdad y no discriminación. AIPC Pandora, debido a su larga trayectoria y a su trabajo dentro del mundo educativo, es consciente del poder transformador de la actividad que realiza y declara expresamente su decidida voluntad de contribuir a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres incorporando los principios en la Ley de igualdad de Mujeres y Hombres, trabajando sobre los obstáculos y estereotipos sociales que pueden subsistir y que impidan alcanzarla. El Plan de Igualdad y No Discriminación incide en la proyección tanto al interior como al exterior de Organización comprometida con la Igualdad.

## **1.2. Preparación del plan**

Para la elaboración de este Plan de Igualdad se ha realizado un análisis de la situación de AIPC Pandora en materia de género, diversidad e inclusión, mediante diversas reuniones de carácter formativo y de asesoramiento externo. Con esta información se ha realizado la formación de esta propuesta para integrar en el Plan de Igualdad y No Discriminación.

El proceso de diagnóstico de la igualdad e inclusión dentro de AIPC Pandora, ha consistido en una primera fase de recogida de datos cuantitativos sobre el tipo de trabajo que realizan los hombres y mujeres de la organización, sus retribuciones salariales, cómo son los procesos de formación, cómo se comunican, a quiénes se dirigen, cuántas personas participan, cuándo se realizan (si dentro o fuera de la jornada laboral), entre otros muchos temas abordados. En general, se ha hecho una evaluación global del modo de gestionar los recursos humanos y qué implicaciones tiene en relación al principio de igualdad entre las mujeres y hombres empleados en la organización. Se ha establecido una serie de medidas encaminadas a establecer mejoras para conseguir una igualdad y no discriminación efectiva y real.



Es de resaltar que en AIPC Pandora hay una clara preponderancia de mujeres frente a hombres tanto en el equipo de trabajo como en los beneficiarios de la actividad.

En cuanto al equipo de trabajo, un 84% son mujeres frente a un 16% de hombres. La diversidad de origen y cultural es también evidente, pues tanto personal contratado como voluntario es de origen nacional diferente a la española, en una proporción de 50/50. Las retribuciones son totalmente equitativas, en las que no se considera el factor de género, origen, religión, edad, etc.

En cuanto a beneficiarios, el 70% de los mismos son mujeres y el 30% son hombres, este reparto no responde a ninguna política concreta sino a la propia naturaleza de las decisiones tomadas por los participantes a la hora de unirse a los programas. Asimismo al gestionar programas de movilidad internacional garantizan el trabajo con personas y comunidades de culturas, creencias, etc. múltiples y variadas, promoviendo la integración y entendimiento frente a conductas discriminatorias.

Las áreas analizadas han sido las medidas de conciliación, el sexismo y el acoso laboral, y la cultura organizativa.

Este Plan nace con el objeto de ser una herramienta efectiva de trabajo, con vocación de continuidad, que velará por la igualdad en AIPC Pandora. Desde el inicio del proceso, se ha contado con el compromiso de la dirección que ha suscrito el empeño asumiendo estos principios de trabajo, con la confianza que entre todos se logre una sociedad más justa y equitativa donde las mujeres y los hombres cuenten con las mismas oportunidades.

## **2. PLAN DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN**

### **2.1. Definición**

Según el art. 46 de la L.O. 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres: Los planes de igualdad de las organizaciones son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la organización la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres y a eliminar la discriminación por razones de sexo. Fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y las prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo."

Por otro lado el artículo 23 de la L.O. 14/2003, Ley de Extranjería, indica que: "1. A los efectos de esta ley, representa discriminación todo acto que, directa o indirectamente,



conlleve una distinción, exclusión, restricción o preferencia contra un extranjero basada en la raza, el color, la ascendencia o el origen nacional o étnico, las convicciones y prácticas religiosas, y que tenga como fin o efecto destruir o limitar el reconocimiento o el ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y de las libertades fundamentales en el campo político, económico, social o cultural.”

AIPC Pandora concibe el Plan de Igualdad y No Discriminación, como un conjunto ordenado de medidas orientadas a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres en la organización, y a impedir cualquier discriminación por razón de género, edad, origen nacional o social, color, lengua, apariencia física, discapacidad, religión, opiniones políticas o cualquier otra situación.

Ello supone que, a igualdad de aptitudes, conocimientos y cualificación, mujeres y hombres deben desempeñar sus tareas sin que su sexo, raza, religión, o cualquier otro aspecto ajeno a su vida laboral represente un obstáculo, y sea en las mismas condiciones retributivas, de formación y promoción dentro de la empresa.

AIPC Pandora pretende asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo en materia de selección, contratación, formación, promoción y retribución, tal y como consta en el art. 3 de la L.O. 3/2007: “Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y e estado civil.”

Además se busca facilitar la conciliación de la vida personal y laboral a través de medidas concretas que posibiliten la compatibilización óptima de ambos ámbitos.

La organización declara así mismo que considera inaceptable cualquier tipo de situación de discriminación de cualquier tipo y de acoso sexual o por razón de sexo.

## 2.2. Alcance:

El ámbito de aplicación se refiere a toda la organización AIPC Pandora, es de aplicación a la totalidad del personal contratado de acuerdo a la legislación laboral española, que preste sus servicios en cualquiera de los centros del trabajo que tiene o tenga en el futuro desarrollándose en sus proyectos. AIPC Pandora pondrá al servicio del Plan de Igualdad y No Discriminación todos los medios materiales, financieros y humanos que se requieran. **El presente Plan tendrá una vigencia de cuatro años, comensando ésta en septiembre de 2017.** Transcurrido este plazo, este documento será objeto de revisión o actualización.

## 2.2. Metodología:

En la realización del Plan se han tenido en cuenta las características recomendadas y son:

- **Colectivo-integral**, ya que se incide en todas las personas de la organización.



- **Flexible**, ya que está adaptado a las características de AIPC Pandora y las acciones que se implementen están diseñadas a medida de la realidad y de su contexto concreto en función de sus necesidades y posibilidades.
- **Transversal**, implica a todas las áreas de gestión de la organización.
- **Dinámico y sistemático**, ya que se irá adecuando a cada momento.

### 3. ESTRUCTURA DEL PLAN

#### 3.1. Objetivo General del Plan

Promover en AIPC Pandora el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres sin importar su género, edad, origen nacional o social, color, lengua, apariencia física, discapacidad, religión, opiniones políticas o cualquier otra situación, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.

Con la elaboración del Plan de Igualdad y No Discriminación, AIPC Pandora quiere incidir en la consecución de la igualdad de oportunidades en su organización interna, trasladando a su día a día la perspectiva que ya tiene incluida en sus actividades.

#### 3.2. Objetivos Específicos

- a) Establecer procesos de contratación que otorguen las mismas oportunidades de empleo a las personas candidatas, sin importar: raza, origen, religión, género, orientación sexual, estado civil, o conyugal, nacionalidad, discapacidad, o cualquier otra situación.
- b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de todas las personas, articulando medidas flexibles que permitan su adaptación a la diversidad de necesidades, situaciones y carencias que se puedan presentar en el personal de la organización con independencia de su antigüedad o categoría.
- c) Prevenir el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, implantando un código de conducta que proteja a toda la plantilla de ofensas de esta naturaleza.
- d) Informar, difundir y sensibilizar a la plantilla y otros grupos de interés de AIPC Pandora sobre la puesta en marcha de Plan de Igualdad y No Discriminación, y el compromiso de la organización con la igualdad e oportunidades.
- e) Impulsar mediante de acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos de la organización.

##### a) Procesos de contratación no discriminatorios

La elaboración de un Manual de Contratación que regle la contratación de personal sin prejuicios es fundamental para garantizar la igualdad de condiciones de los procesos de contratación a las personas candidatas sin importar: raza, origen, religión, género, orientación sexual, estado civil, o conyugal, nacionalidad, discapacidad, o cualquier otra situación.



## Acciones

Elaborar un Manual de Contratación no discriminatoria.

### **b) Conciliación de la vida laboral y profesional**

En AIPC Pandora existesinsibilidad, flexibilidad y comprensión acerca de las necesidades de armonizar las diferentes esferas de vida. Resultando más evidente en la situaciones relacionadas con el cuidado de menores y, posiblemente menos evidente en otras situaciones que también pueden afectar a las personas.

Así mismo, AIPC Pandora cuenta con medidas para favorecer la conciliación,

- Flexibilidad de entrada y salida
- Opción de realizar Teletrabajo
- Compensación de jornada, cuando por circunstancias de producción se prolonga la jornada laboral.

## Área de mejora

Prestaciones y servicios de apoyo a la conciliación.

## Acciones

Recoger información sobre las necesidades de conciliación de la plantilla con el fin de incorporar todas las necesidades y que sean consideradas.

### **c) Sexismo y acoso**

AIPC Pandora no cuenta con un protocolo de acoso sexual. La elaboración de un protocolo de acoso sexual o por razón de sexo, ofrecerá una herramienta que permitirá mejorar en el camino de la Igualdad de oportunidades. Los actos de acoso sexual o por razón de sexo son considerados como actos discriminatorios y sin contar con un procedimiento de actuación no se puede garantizar el principio de igualdad.

## Área de mejora

Protocolo de actuación

## Acciones

Elaborar un protocolo de actuación que regule, defina y marque un procedimiento de prevención, actuación y medidas sancionadoras en los casos de acosos por razón de sexo y acoso sexual.

### **d) Cultura Organizativa y Clima Laboral**



En AIPC Pandora existe un buen ambiente de trabajo, exento de conflictos. No existe apenas absentismo. Una vez realizado el Plan de Igualdad y No discriminación se hace necesario difundirlo de manera interna y externa y entre todos los grupos de interés relacionados con AIPC Pandora, e integrarlo en la gestión interna.

#### Acciones

Convocar reunión de toda la plantilla con el fin de informar, sensibilizar, formar sobre la puesta en marcha del Plan: sus objetivos, los resultados esperados y la participación necesaria de la plantilla en su implantación y evaluación. Revisar y corregir los contenidos de la página web.

#### **e) Formación**

Formación en Igualdad de Oportunidades

#### Acciones

Favorecer la asistencia a cursos sobre IO al personal de la organización.

### **4. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN**

La evaluación se concibe dentro de un proceso de mejora continua en el marco del desarrollo de las acciones, además de para la detección de obstáculos y reajuste de acciones.

La evaluación se efectuará en distintos momentos:

- Evaluación previa (Se corresponde con el Diagnóstico)
- Evaluación intermedia al finalizar cada año de vigencia del Plan sobre los logros y dificultades encontradas durante la ejecución.
- Durante el último año de ejecución del Plan, se realizará el informe final.

El seguimiento del Plan se establecerá desde el primer momento en que se ponga en marcha la implantación de las medidas prioritarias. Por tanto, la evaluación tiene por objeto valorar la adecuación de las medidas descritas y verificar su coherencia con los objetivos inicialmente propuestos. Para ello se estructurará en dos ejes:

- Grado de cumplimiento de objetivos
- Evaluación del proceso (grado de dificultad encontrado en el desarrollo de las acciones, tipo de dificultades y soluciones incorporadas, modificaciones introducidas en el desarrollo del plan)

**Este documento se actualizará según 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 (RDL)**

