



## **Plan de Igualdad del Comité de Solidaridad Internacionalista de Zaragoza (CSIZ)**

**2023-2025**

**PREAMBULO.-** El presente documento tiene el objeto de definir y plantear las acciones que permitan sumarse al CSIZ a las organizaciones del tercer sector, organizaciones no gubernamentales, asociaciones y entidades sin ánimo de lucro cuyas políticas y prácticas son ejemplo de excelencia y garantía de Igualdad de Oportunidades, plena inclusión, conforme a principios de igualdad, feministas y de lucha contra el patriarcado como forma de dominación y opresión social.

Para ello plantea un plan de igualdad que permita:

a Promover el principio de igualdad de trato por género, diversidad funcional o de raza, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.

b Ser una organización referente en la promoción de una mayor igualdad de oportunidades, fomentando las medidas que permitan el avance en las mismas.

c Ir más allá del cumplimiento de cuotas de colectivos sub- representados y establecer canales y políticas de contratación que favorezcan, atraigan y fomenten el talento más allá de las diferencias en género, diversidad funcional o de nacionalidad.

d Establecer medidas y prácticas innovadoras, eficientes y reconocidas que mejoren la conciliación e integración de cualquier miembro, colaborador/a, o voluntario/a del CSIZ entre su vida profesional y personal; política en materia de comportamientos, valores, comunicación, formación y desarrollo de cualquier acción realizada dentro del ámbito de actuación de la organización.

**NORMATIVA.-** El Comité de Solidaridad Internacionalista de Zaragoza asume el compromiso de actuar en todo momento de acuerdo con la legislación vigente y con la normativa interna basada en la colaboración, la integridad y la responsabilidad ante terceros, con total respeto hacia los derechos humanos y las libertades públicas (art. 14 CE).

No acepta ningún tipo de discriminación en el ámbito laboral o profesional por motivos de edad, raza, género, orientación sexual, religión, opinión pública, ascendencia nacional, origen social o diversidad funcional. El artículo 14 de la Constitución española, el cual pertenece al Título I, de los Derechos y Deberes fundamentales, y que goza de especial protección, dice: “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”, proclamando el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, diversidad funcional y raza.

A pesar de no tener trabajadores asalariados y ser una organización sin ánimo de lucro se respeta la diferente legislación laboral en materia de igualdad de género y, adicionalmente, se pretende alcanzar el cumplimiento de los más altos estándares internacionales, nacionales, autonómicos, provinciales y locales en la materia. Entre otros, e efectos enunciativos y no limitativos los siguientes:

- Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW).
- Cuatro Conferencias Mundiales sobre las Mujeres celebradas en el marco de la Organización de las Naciones Unidas - México, 1975; Copenhague, 1980; Nairobi, 1985, y Pekín, 1995-.
- Consenso europeo sobre desarrollo, 2005.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- Plan Director de la Cooperación Española, 2009-2012.
- Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón.

En definitiva, conseguir el cumplimiento de la legislación vigente y normativa interna en materia de igual de género, diversidad funcional y raza:

- A través del alcance en las cuotas de los colectivos sub- representados en la organización.
- A través de un plan de sensibilización, comunicación y formación en materia de igualdad de oportunidades.
- El cumplimiento de un protocolo de actuación ante casos de acoso y discriminación por razón de sexo o género.

- **DIAGNÓSTICO.-** El diagnóstico realizado en pro de la equidad analiza la historia de nuestra organización. Particularmente, la composición de los socios y socias de la misma, la distribución de puestos de responsabilidad en los órganos y el tipo de actividades realizadas en el tiempo.

En estos momentos la Presidencia de la entidad corresponde a un hombre, pero históricamente hay una paridad en género en la distribución y rotación de cargos. En diferentes momentos la Presidencia de la entidad ha correspondido a mujeres y la composición de la Junta es paritaria. En la realización de actividades se contempla la cuestión de género y promueve proyectos que contribuyen a la igualdad de género y la eliminación de toda discriminación en la materia.

Nuestra organización no acepta ningún tipo de discriminación en el ámbito laboral o profesional por motivos de edad, raza, género, orientación sexual, religión, opinión pública, ascendencia nacional, origen social o diversidad funcional. Pero más allá de quedarse en esos términos la organización desea defender y promover una mayor Igualdad de oportunidades, fomentando una cultura organizativa basada en la igualdad, tolerancia, respeto y mérito. Según el Ministerio de Igualdad, se define el concepto de igualdad en diferentes ámbitos y contextos:

- Igualdad de derecho. Igualdad formal ante la ley.
- Igualdad de hecho. Paridad entre hombres y mujeres real y efectiva.
- Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- **FUNDAMENTO.-** Se fundamenta en el principio de igualdad y se refiere a la necesidad de corrección de las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en nuestras sociedades, tanto en la sociedad española como a nivel internacional.

**GARANTIAS.-** Constituye la garantía de ausencia de cualquier barrera discriminatoria de naturaleza sexista en las vías de participación económica, política y social de las mujeres.

**OBJETIVO GENERAL.-** Dentro de este plan y como meta la estrategia planteada tiene un objetivo general que remite a la idea de la plena consecución de la equidad de género, a través de la integración de la perspectiva de género en el trabajo y en el seno del CSIZ, y a través de la promoción del empoderamiento de las mujeres, el feminismo y la lucha contra el patriarcado como forma de dominación social.

**OBJETIVOS ESPECÍFICOS.-** Para la consecución de los objetivos fijados, nuestro plan contempla las materias de acceso al empleo (para eventuales contrataciones, aunque no hay contrataciones laborales en este momento); clasificación profesional; promoción y formación; retribuciones; ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar y, prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

**MEDIDAS:** Para promover la equidad de género dentro de la entidad se propone implementar gradualmente las siguientes medidas:

- Personal y voluntariado: garantizan la equidad de género y para ello adoptar y revisar el protocolo de incorporación para garantizar la no discriminación por razón de género.
- Incorporación de análisis de género y medidas de acción positiva en gestión de personal y voluntariado.
- Acoso: No permitir actitudes de acoso en el personal de la organización.
- Actividades y Proyectos: Desarrollo de capacidades para la gestión de actividades y proyectos desde la perspectiva de género (desarrollo de herramientas para la institucionalización del enfoque de género en la gestión de actividades y proyectos).
- Derechos Humanos: Incorporación sistemática e institucionalizada en el trabajo del eje de derechos humanos de la igualdad de género.
- Organizaciones feministas: Participación y presencia de organizaciones feministas en todas las actividades y foros que organice CSIZ.

- Plan de Conciliación: Desarrollo de un plan de conciliación, con medidas concretas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Comunicación: Visibilización de luchas del movimiento feminista y LGTB.
- Formación: Incorporación de debates de género para fomentar relaciones de aprendizaje mutuo.

**INCUMPLIMIENTOS Y SANCIONES.-** El incumplimiento de un Plan de Igualdad por parte de alguno de los socios/socias o voluntarios/voluntarias del CSIZ podría conllevar sanciones o incluso la expulsión de la organización.

**DURACION.-** Este Plan de Igualdad tiene carácter bianual, y comprende el periodo 2023-2025, pudiendo ser revisado y reformulado con anterioridad.