

1. Introducción y Justificación

Kumara Infancia del Mundo es una ONGD aragonesa comprometida con la defensa de los derechos de la infancia y la cooperación internacional. La elaboración de un Plan de Igualdad responde a la necesidad de integrar la perspectiva de género en todos los ámbitos de la organización, tanto internos como externos. Este documento busca garantizar la equidad entre mujeres y hombres, prevenir cualquier forma de discriminación y promover una cultura organizacional inclusiva.

El marco legal que sustenta este plan se incluye en el artículo 14 de la Constitución Española de 1978 que recoge como derecho fundamental la igualdad de las personas ante la ley y prohíbe cualquier tipo de discriminación por razón de sexo. Desde la aprobación de la Constitución se han ido produciendo avances hacia la igualdad de manera heterogénea en los diferentes ámbitos. Esto llevó a la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, que parte del reconocimiento de que hombres y mujeres somos iguales en dignidad humana y en derechos y deberes, establece medidas para combatir la discriminación por razón de sexo y promueve la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Al persistir las desigualdades laborales entre hombres y mujeres se aprobó el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, que introdujo modificaciones a la ley de igualdad. Entre otras, la obligación de la negociación de planes de igualdad para empresas de más de 50 trabajadores.

Kumara Infancia del Mundo, actualmente, no tiene personal contratado, siendo todas las personas voluntarias. No obstante, la junta directiva está sensibilizada con la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres por lo que en noviembre de 2019 aprobó la creación de la Comisión de Igualdad encargada de promover medidas de igualdad en la asociación y en los proyectos. Las primeras medidas se aprobaron el 13 de diciembre de 2019 y quedaron expuestas en la página web. En julio de 2021 se aprobó el protocolo contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Compartimos que la igualdad de género es un principio transversal que debe reflejarse en la gestión del personal contratado, y del voluntariado, en la planificación de proyectos y en la relación con las comunidades beneficiarias. Kumara reconoce que la igualdad no es solo un objetivo, sino un proceso continuo de mejora.

Este plan se presenta con el objetivo de reforzar el compromiso institucional de Kumara con los valores de justicia social y equidad. La implementación del plan contribuirá a mejorar la calidad de los proyectos, aumentar la participación equitativa y fortalecer el impacto positivo en las comunidades.

Este documento es el resultado de un proceso participativo que ha involucrado a personas voluntarias y dirección. La justificación del plan se basa en la necesidad de avanzar hacia una organización más justa, coherente con sus principios fundacionales. La igualdad de género es también una exigencia ética en el ámbito de la cooperación internacional. Nuestra propuesta

pretende ser una herramienta útil, práctica y adaptable a las realidades cambiantes de la organización.

La introducción de medidas concretas permitirá avanzar hacia una cultura organizacional más igualitaria.

Kumara se compromete a revisar y actualizar este plan periódicamente. La justificación de este documento se fundamenta en la voluntad de mejorar la calidad institucional y el impacto social de la ONGD.

2. Diagnóstico de situación

El diagnóstico de situación se ha realizado mediante entrevistas y revisión documental.

Actualmente, Kumara cuenta con un equipo mayoritariamente femenino, y no existen desigualdades en la distribución de responsabilidades y toma de decisiones.

La participación en órganos de dirección muestra una representación de mujeres en cargos estratégicos.

En cuanto a los proyectos internacionales, existe una sistematización en la incorporación de la perspectiva de género.

Las actividades de sensibilización y educación para el desarrollo presentan un enfoque inclusivo. El análisis externo revela que las comunidades beneficiarias enfrentan desigualdades estructurales de género, lo que refuerza la necesidad de integrar esta perspectiva en la cooperación. El lenguaje utilizado en documentos y comunicaciones se cuida mucho para que sea inclusivo.

La conciliación entre vida personal y laboral y con el voluntariado no está regulada formalmente, si bien siempre se ha tenido en cuenta. El diagnóstico también muestra que existe voluntad institucional para avanzar en igualdad. A La formación en género se le da mucha importancia y la evaluación de proyectos incluye indicadores de igualdad.

El diagnóstico concluye que Kumara tiene fortalezas en participación femenina. Este análisis ha sido clave para definir los objetivos y medidas del plan. La participación del equipo ha permitido identificar necesidades reales y prioridades. El diagnóstico se actualizará para evaluar avances y ajustar estrategias. La situación actual ofrece una base sólida para implementar un plan de igualdad efectivo y sostenible.

3. Objetivos del Plan de Igualdad

El objetivo general del Plan de Igualdad de Kumara es garantizar la equidad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la organización.

Entre los objetivos específicos se encuentra promover el liderazgo femenino en órganos de decisión, asegurar la igualdad de oportunidades en la selección y promoción del personal, y prevenir cualquier forma de discriminación por razón de género.

También se busca mantener la perspectiva de género en todos los proyectos de cooperación internacional.

Otro objetivo clave es fomentar la corresponsabilidad y conciliación entre la vida personal, laboral y voluntariado. Se pretende sensibilizar al equipo sobre la importancia de la igualdad mediante acciones formativas.

Se revisará el protocolo para prevenir y actuar ante situaciones de acoso con la finalidad de comprobar su efectividad.

La mejora del lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones es otro objetivo relevante.

El plan pretende generar un entorno seguro, respetuoso y libre de discriminación. La igualdad será un criterio transversal en la planificación estratégica de la ONGD. Se promoverá la participación activa del equipo en la implementación del plan. Se establecerán mecanismos de seguimiento para evaluar el cumplimiento de los objetivos. Finalmente, se fomentará la colaboración con entidades especializadas en igualdad para fortalecer el impacto del plan.

4. Medidas y acciones concretas

Para alcanzar los objetivos del plan, se han definido diversas medidas concretas.

- Se implementarán sesiones de formación en igualdad y perspectiva de género para todo el equipo.
- Se revisarán los documentos institucionales para garantizar el uso de lenguaje inclusivo.
- Se revisará periódicamente, el ya existente protocolo de prevención y actuación ante el acoso laboral y sexual.
- Se establecerán criterios de igualdad en los procesos de selección y promoción y se garantizará igualdad de salarios entre hombres y mujeres.
- Se fomentará la conciliación mediante horarios flexibles y medidas de corresponsabilidad.
- Se incluirá la perspectiva de género en la formulación, ejecución y evaluación de proyectos.
- Se promoverá la participación equitativa en espacios de decisión.
- Se crearán, como ya se está haciendo, materiales de sensibilización sobre igualdad para actividades educativas, (talleres educativos de elefantina).
- Será la Comisión de Igualdad la encargada de coordinar el plan.
- Se realizarán auditorías internas para evaluar el cumplimiento de las medidas.
- Se fomentará la visibilidad de referentes femeninos en la cooperación internacional.
- Se promoverá la participación de hombres en acciones de corresponsabilidad.
- Se establecerán alianzas con entidades expertas en igualdad.
- Se incluirán cláusulas de igualdad en el caso de que se realizarán convenios o contratos.

Todas estas medidas serán revisadas periódicamente para garantizar su eficacia.

5. Indicadores de seguimiento y evaluación

Para evaluar el impacto del Plan de Igualdad, se han definido indicadores cualitativos y cuantitativos.

Entre los indicadores cuantitativos se encuentran:

1. El porcentaje de mujeres en órganos de decisión.
2. El número de acciones formativas realizadas, y el grado de participación en actividades de sensibilización.
3. El número de denuncias atendidas y resueltas mediante el protocolo de acoso.
4. Evaluación el uso de lenguaje inclusivo en documentos oficiales.
5. Análisis de la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos.

Los indicadores cualitativos incluirán:

1. La percepción del equipo sobre el clima organizacional y la igualdad.
2. Se realizarán entrevistas individuales de satisfacción.
3. Se elaborarán informes de seguimiento.

La Comisión de Igualdad será responsable de recopilar y analizar los datos.

Se establecerá una línea base para comparar avances.

Los resultados se compartirán con todo el equipo para fomentar la transparencia. Se utilizarán herramientas digitales para facilitar la recopilación de datos. Los indicadores permitirán ajustar las medidas según los resultados obtenidos.

Se promoverá la participación del equipo en la evaluación. La revisión de indicadores será bianual. El seguimiento garantizará la mejora continua del plan.

La evaluación será clave para asegurar la sostenibilidad del compromiso con la igualdad.

6. Calendario de implementación

Fase 1. Diseño

Diagnóstico, objetivos y redacción del plan

Fase 2: Ejecución

Formación, revisión documental, creación de comisión

Fase 3: Seguimiento

Evaluación, indicadores e informes y ajustes

La fase de diseño: primer trimestre del año.

La fase de ejecución: La vida del plan.

La fase de seguimiento: La actualización del plan se realizará cada dos años.

El calendario será flexible para adaptarse a las necesidades de la organización. Se establecerán hitos clave para cada fase.

La Comisión de Igualdad coordinará el cumplimiento del cronograma. Se promoverá la participación del equipo en todas las fases.

El calendario será compartido con todo el equipo. La planificación temporal garantizará una implementación ordenada y eficaz. La evaluación de cada fase permitirá ajustar el cronograma según los resultados obtenidos.

7. Recursos necesarios

La implementación del Plan de Igualdad se realizará con recursos humanos y materiales.

- Se designará una persona para coordinar las acciones del plan. Se contará con el apoyo de personas voluntarias y miembros de la Comisión de Igualdad.
- Se utilizarán herramientas digitales para facilitar la gestión del plan. Se habilitará un espacio físico o virtual, para reuniones y actividades formativas.
- Se buscarán materiales educativos sobre igualdad.
- Se establecerán convenios con entidades especializadas en género.
- Se buscará financiación externa para fortalecer el plan.
- Los recursos humanos serán capacitados en igualdad.
- Se promoverá la colaboración interinstitucional para compartir recursos.
- Se utilizarán plataformas digitales para la sensibilización.
- Se garantizará la sostenibilidad de los recursos mediante planificación estratégica.

La asignación de recursos será transparente y participativa.

La disponibilidad de recursos será evaluada periódicamente para asegurar la eficacia del plan.

8. Responsables del Plan

La responsabilidad de implementar el Plan de Igualdad recaerá en la Comisión de Igualdad.

Esta comisión estará integrada por representantes del voluntariado y dirección.

Su función será coordinar las acciones, recopilar indicadores y evaluar resultados.

La comisión se reunirá para revisar el avance del plan. Se designará una persona responsable de la coordinación general. Esta persona actuará como enlace entre la comisión y la dirección. La dirección de Kumara respaldará institucionalmente el plan.

Se promoverá la participación activa de todo el equipo. Se establecerán mecanismos de comunicación interna para facilitar la coordinación. La comisión elaborará informes periódicos para compartir con el equipo.

Se fomentará la formación continua de los responsables.

La comisión podrá solicitar asesoría externa cuando sea necesario.

Se garantizará la representatividad y diversidad en la composición de la comisión.

La responsabilidad será compartida para asegurar el compromiso colectivo. La estructura organizativa facilitará la implementación eficaz del plan.

9. Impacto esperado

La implementación del Plan de Igualdad tendrá un impacto positivo en la organización y en sus proyectos.

Internamente se espera aumentar la participación equitativa y prevenir situaciones de discriminación. Se fortalecerá el liderazgo femenino y se promoverá la corresponsabilidad.

Externamente, se incorporará la perspectiva de género en los proyectos de cooperación, lo que beneficiará a las comunidades destinatarias. Se espera una mayor sensibilización sobre igualdad en las actividades educativas.

El plan contribuirá a mejorar la calidad institucional de Kumara. Se fortalecerá la imagen de la ONGD como entidad comprometida con la justicia social. El impacto se medirá mediante indicadores definidos.

Se promoverá la transformación cultural hacia una organización más inclusiva. El plan generará aprendizajes que podrán compartirse con otras entidades.

Se espera una mayor implicación del equipo en temas de igualdad.

El impacto será sostenible mediante la revisión periódica del plan. Se fomentará la innovación en la gestión de la igualdad. El plan contribuirá al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

El impacto será evaluado y comunicado de forma transparente.

10. Compromiso institucional

Kumara Infancia del Mundo manifiesta su compromiso institucional con la Igualdad de Género. Este compromiso se refleja en la elaboración, implementación y seguimiento del Plan de Igualdad.

La dirección respalda todas las acciones definidas en el plan.

Se promoverá una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad y la inclusión. El compromiso se formaliza mediante la firma del plan por parte de la dirección ya que en el momento actual no contamos con personal contratado.

Se garantizará la participación activa del equipo en todas las fases.

La igualdad será un principio transversal en la planificación estratégica. Se fomentará la formación continua en igualdad.

El compromiso institucional será comunicado públicamente a través de nuestra página web. Se establecerán mecanismos de rendición de cuentas. La dirección asumirá la responsabilidad de garantizar los recursos necesarios.

Se promoverá la colaboración con entidades especializadas.

El compromiso será evaluado.

Se incluirá la igualdad como criterio en la evaluación de proyectos.

La institucionalización del plan fortalecerá la sostenibilidad del compromiso.

Kumara Infancia del Mundo reafirma su voluntad de avanzar hacia una organización más justa e igualitaria.

11. Anexos

Los anexos del Plan de Igualdad incluyen herramientas y documentos complementarios.

1. Cuestionario utilizado para el diagnóstico de situación.
2. Ejemplos de lenguaje inclusivo para documentos institucionales.
3. Modelo de informe de seguimiento.
4. Se adjunta la declaración institucional de compromiso con la igualdad.
5. Se incluyen referencias bibliográficas sobre igualdad de género. Se presenta el listado de indicadores definidos.
6. Listado de indicadores definidos.
7. Organigrama de la Comisión de Igualdad.
8. Se incluyen ejemplos de cláusulas de igualdad para convenios.
9. Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en Kumara.

Los anexos complementan y fortalecen el contenido del plan. Todos los documentos estarán disponibles para consulta interna.

Anexo 1. Cuestionario de Diagnóstico de Igualdad – Kumara Infancia del Mundo

Objetivo: Recoger información sobre la percepción, experiencias y propuestas del voluntariado en relación con la igualdad de género en la ONGD.

Datos generales (opcional y anónimo)

1. Edad: _____
2. Género: ☐ Mujer ☐ Hombre ☐ No binario ☐ Prefiero no decirlo
3. Tiempo como voluntario/a en Kumara: _____ meses/años

Bloque 1: Participación y representación

4. ¿Te sientes igualmente valorado/a que otros voluntarios/as en tus funciones? ☐ Sí ☐ No ☐ A veces
5. ¿Crees que hay igualdad de oportunidades para asumir responsabilidades dentro de Kumara? ☐ Sí ☐ No ☐ No lo sé
6. ¿Has observado diferencias de trato entre hombres y mujeres en la organización? ☐ Sí ☐ No ☐ No lo sé
7. ¿Consideras que hay equilibrio de género en los espacios de decisión? ☐ Sí ☐ No ☐ No lo sé

Bloque 2: Formación y sensibilización

8. ¿Has recibido formación sobre igualdad de género en Kumara? ☐ Sí ☐ No

9. ¿Te gustaría participar en actividades de sensibilización sobre igualdad? ☐ Sí ☐ No ☐ Tal vez
10. ¿Crees que la igualdad de género es un valor presente en los proyectos de Kumara? ☐ Sí ☐ No ☐ No lo sé

Bloque 3: Comunicación y lenguaje

11. ¿El lenguaje utilizado en comunicaciones internas y externas te parece inclusivo? ☐ Sí ☐ No ☐ A veces
12. ¿Te sientes cómodo/a expresando tus opiniones sobre temas de igualdad en Kumara? ☐ Sí ☐ No ☐ Depende del contexto

Bloque 4: Propuestas y mejora

13. ¿Qué medidas crees que podrían mejorar la igualdad de género en Kumara?
-

14. ¿Te gustaría formar parte de una Comisión de Igualdad? ☐ Sí ☐ No ☐ Tal vez
15. ¿Algún comentario adicional sobre igualdad en Kumara?
-

Anexo2: Ejemplos de Lenguaje Inclusivo para Documentos Institucionales

Este anexo forma parte del Plan de Igualdad de la ONGD aragonesa Kumara Infancia del Mundo. Su objetivo es ofrecer ejemplos prácticos de lenguaje inclusivo para aplicar en documentos institucionales.

Sustitución de términos genéricos masculinos

- ✗ Los voluntarios deben firmar el documento.
- ✓ Las personas voluntarias deben firmar el documento.

Uso de fórmulas inclusivas

- ✗ El niño que participe recibirá un diploma.
- ✓ La infancia participante recibirá un diploma.

Evitar el uso sexista en profesiones y cargos

- ✗ El presidente y los técnicos asistirán a la reunión.
- ✓ La presidencia y el equipo técnico asistirán a la reunión.

Uso de construcciones neutras

- ✗ Cada trabajador debe entregar su informe.
- ✓ Cada miembro del equipo debe entregar el informe.

Inclusión de ambos géneros cuando sea necesario

- ✗ El usuario debe rellenar el formulario.
- ✓ La persona usuaria debe rellenar el formulario.

Evitar expresiones que perpetúan estereotipos

- ✗ Las mujeres son más sensibles que los hombres.
- ✓ Cada persona tiene diferentes formas de expresar sus emociones.

Ejemplos de salud y educación

- ✗ El médico explicará el tratamiento al paciente.
- ✓ El personal sanitario explicará el tratamiento a la persona atendida.
- ✗ El maestro enseñará a los alumnos.
- ✓ El profesorado enseñará al alumnado.

Anexo 3: Modelo de Informe de Seguimiento del Plan de Igualdad

Este modelo de informe de seguimiento está diseñado para ser utilizado como anexo en el Plan de Igualdad de la ONGD aragonesa Kumara Infancia del Mundo. Su objetivo es facilitar la evaluación periódica de las acciones previstas en el plan, promoviendo la mejora continua en materia de igualdad.

1. Datos Generales

Fecha del informe: _____

Periodo evaluado: _____

Responsable del seguimiento: _____

2. Objetivos Evaluados

Describir los objetivos del Plan de Igualdad que se han evaluado en este periodo.

Ejemplo: Promover el uso de lenguaje inclusivo en todos los documentos institucionales.

3. Acciones Realizadas

Enumerar las acciones llevadas a cabo para alcanzar los objetivos evaluados.

Ejemplo: Taller de formación sobre lenguaje inclusivo realizado en marzo.

4. Indicadores de Seguimiento

Incluir los indicadores utilizados para medir el avance de las acciones.

Ejemplo: Número de documentos revisados con lenguaje inclusivo.

5. Resultados Obtenidos

Describir los resultados alcanzados y compararlos con los objetivos previstos.

6. Dificultades Encontradas

Identificar obstáculos o limitaciones que hayan afectado la implementación del plan.

7. Propuestas de Mejora

Sugerir acciones correctivas o mejoras para el próximo periodo de seguimiento.

8. Valoración General

Realizar una valoración global del grado de cumplimiento del Plan de Igualdad.

Anexo 4: Declaración Institucional de Compromiso con la Igualdad

La ONGD Kumara Infancia del Mundo manifiesta su compromiso firme e inequívoco con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, como principio fundamental que debe integrarse en todos los ámbitos de actuación de la organización.

Este compromiso se traduce en la implementación de políticas activas que promuevan la igualdad de oportunidades, la eliminación de cualquier forma de discriminación por razón de sexo o género, y la incorporación de la perspectiva de género en todas las fases de planificación, ejecución y evaluación de nuestras actividades.

Anexo 5: Referencias Bibliográficas sobre Igualdad de Género

- Instituto de la Mujer (2020). Guía para la elaboración de planes de igualdad en las organizaciones.
- EIGE (2021). Gender Equality Index. European Institute for Gender Equality.
- ONU Mujeres (2019). Manual de buenas prácticas en igualdad de género.
- López, M. (2018). Lenguaje inclusivo y comunicación institucional. Editorial Igualdad.

Anexo 6: Listado de Indicadores Definidos

- Porcentaje de mujeres en puestos de responsabilidad.
- Número de acciones formativas en igualdad realizadas.
- Nivel de satisfacción del personal con las medidas de conciliación.
- Porcentaje de documentos institucionales con lenguaje inclusivo.
- Número de denuncias o quejas por discriminación de género.

Anexo 7: Organigrama de la Comisión de Igualdad

Coordinador/a de Igualdad: Voluntaria/o

Representante del Área de Voluntariado: Voluntaria/o

Representante del Comité Estratégico: Voluntaria/o

Representantes de la Junta Directiva: Voluntaria/o

Anexo 8: Ejemplos de Cláusulas de Igualdad para Convenios

Cláusula 1: Las partes firmantes se comprometen a respetar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en todas las actuaciones derivadas del presente convenio.

Cláusula 2: Se promoverá el uso de lenguaje inclusivo en toda la documentación generada en el marco del convenio.

Cláusula 3: Se garantizará la participación equilibrada de mujeres y hombres en las actividades desarrolladas.

Anexo 9. Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en Kumara Infancia del Mundo

En julio de 2021 Kumara aprobó su protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo comprometiéndose a garantizar los derechos fundamentales de todos los miembros de la organización. Se puede acceder a él a través del siguiente enlace: Protocolo contra el acoso)

