



Coopera ONGD
Política sobre Igualdad de Oportunidades y No
Discriminación

Última revisión:

Fecha de última
revisión 20/09/2025

Responsable: Sonia Álvarez
Sonia Álvarez Morales

Página 1 de 17:

Política sobre Igualdad de Oportunidades y No Discriminación



	Coopera ONGD Política sobre Igualdad de Oportunidades y No Discriminación	
		Responsable: Sonia Álvarez Sonia Álvarez Morales
		Página 2 de 17:

Contenido

Presentación	3
Objetivo de la política de igualdad.....	3
Marco legislativo.....	4
Principios de la política de igualdad.....	5
Alcance de la política de igualdad.....	6
Compromisos de la política de igualdad	7
Responsable de la política de igualdad	8
Aplicación de la política.....	8
Áreas de trabajo.....	10
Mecanismos de difusión, medición y revisión de la política	14

	Coopera ONGD Política sobre Igualdad de Oportunidades y No Discriminación	
		Responsable: Sonia Álvarez Sonia Álvarez Morales
		Página 3 de 17:

Presentación

Coopera-Cooperación al Desarrollo es una ONG de cooperación al desarrollo sin ánimo de lucro, sin vinculación política, religiosa o cultural. Está declarada como entidad de utilidad pública y su objetivo es servir al interés general. La misión de Coopera es contribuir a reducir la pobreza y la injusticia en el mundo utilizando la educación y la promoción de las oportunidades como herramientas para mejorar la calidad de vida de las personas beneficiarias.

La organización trabaja en proyectos de cooperación al desarrollo en países de África y Sudamérica de la mano de las comunidades, y principalmente con las mujeres. En España y Europa trabaja la sensibilización social a través de proyectos de Educación al Desarrollo para la Ciudadanía Global y también apoya y promueve a las personas de su entorno más inmediato a través de Proyectos Sociales dirigidos especialmente a mujeres en desempleo de larga duración, a jóvenes y a personas mayores.

Coopera ONGD, además de la defensa de los derechos humanos, la innovación, la austeridad y la transparencia, reconoce como uno de sus principales valores a las personas, por tanto, “el deber de Cuidado” de las personas vinculadas a la entidad se reconoce como parte fundamental y se vela por el respeto de sus derechos.

Desde su fundación, Coopera ha demostrado una especial sensibilidad por los derechos y la situación personal de sus empleados y de las personas vinculadas a la entidad. Ya en el año 2009, pese a no estar obligada por Ley, la entidad suscribió su Primer Plan de Igualdad.

Actualmente en Coopera se apuesta por seguir promocionando y protegiendo a sus trabajadores y por hacer extensiva esa protección a sus voluntarios, ya sean a nivel nacional o internacional, y a las personas que intervienen en sus proyectos en los países de África y Sudamérica en los que trabaja.

Objetivo de la política de igualdad

Disponer de una declaración de principios y una política que garantice la incorporación de la igualdad de trato, la igualdad de oportunidades y la no discriminación en cualquier ámbito de la organización.

Esta Política de Igualdad de Oportunidades y No discriminación nace con la decidida voluntad de promover la igualdad real entre sus trabajadores y todas las personas vinculadas a la entidad, no solo en su condición de personas de distinto género, también de distinto origen, etnia, religión o cualquier otra condición física o social, con el propósito de que todas ellas disfruten de los mismos derechos sin discriminación.

Por consiguiente, esta política pretende:

	Coopera ONGD Política sobre Igualdad de Oportunidades y No Discriminación	
		Responsable: Sonia Álvarez Sonia Álvarez Morales
		Página 4 de 17:

1.- Implementar en su organización del trabajo los notables avances en materia de igualdad y equidad que se han aprobado en los últimos años.

2.- Seguir avanzando en el desarrollo de un marco favorable de relaciones basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro y saludable para todos los trabajadores y beneficiarios de la ONG.

3.- Seguir avanzando en el desarrollo de un marco favorable de relaciones con los voluntarios que forman o puedan llegar a formar parte de la entidad, ya sea a nivel nacional como internacional, promoviendo la igualdad de trato, la igualdad de oportunidades y la no discriminación a la hora de la elección de los mismos.

4.- Prestar apoyo y asesoría a la organización de acogida en programas de voluntariado en la aplicación de esta política, relacionado con la adaptación al contexto del país y de las propias actividades.

La integración del enfoque de género será fundamental y formará parte de la entidad como eje transversal, que se traduce en la elaboración de proyectos adaptados a las necesidades específicas y a las capacidades de las personas.

Marco legislativo

La legislación europea al respecto se remonta al "Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales" firmado en 1950 conocido como la Convención Europea de Derechos Humanos. La Unión Europea incorporó el mandato de la adhesión al Convenio, en el apartado 2 del artículo 6 del Tratado de la Unión Europea, en su versión consolidada tras las modificaciones introducidas por el Tratado de Lisboa, firmado el 13 de diciembre de 2007.

La Convención promueve los principios de democracia y respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. En particular, el reconocimiento esencial de que todas las personas tienen el mismo valor y deben tener un acceso equitativo a las oportunidades de la vida. La discriminación vulnera estos derechos y libertades.

El artículo 14 de la Convención establece que no deberá discriminarse "por razones de sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas u otras, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación". La categoría de "cualquier otra situación" ha permitido incluir aquellas características (entre otras) expresamente protegidas por las directivas sobre no discriminación, como: discapacidad, edad y orientación sexual.

A su vez, el preámbulo del Reglamento Delegado sobre la Iniciativa de Voluntarios de Ayuda de la UE nº 1398/2014 indica que: "(7) Los principios relativos a la igualdad de oportunidades y la no

	Coopera ONGD Política sobre Igualdad de Oportunidades y No Discriminación	
		Responsable: Sonia Álvarez Sonia Álvarez Morales
		Página 5 de 17:

discriminación se hallan consagrados en la legislación nacional y de la Unión y deben ser respetados y promovidos en todo momento por las organizaciones de envío y de acogida". Y esta misma iniciativa adopta como principio general la igualdad de oportunidades y no discriminación y declara en su artículo 11: "La iniciativa Voluntarios de Ayuda de la UE estará abierta a todos los aspirantes que reúnan las condiciones oportunas, con independencia de su nacionalidad, sexo, raza, origen étnico, edad, condición social, religión o creencias, estado civil, orientación sexual o posible discapacidad."

A nivel nacional, el artículo 14 de la Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

También existe una ley específica de la igualdad de género, que es la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Principios de la política de igualdad

La política de Igualdad y No Discriminación de Coopera ONG se rige por 3 principios fundamentales.

1. **El principio de igualdad:** El derecho a la igualdad es el derecho de todos los seres humanos a ser iguales en su dignidad, a ser tratados con respeto y consideración y a participar con base igualitaria con los demás en cualquier área de la vida civil, cultural, política, económica y social.
2. **El principio de Igualdad de Trato:** La igualdad de trato, desde el punto de vista de la igualdad, no equivale a trato idéntico. Para reconocer la igualdad plena y efectiva, es necesario tratar a las personas de manera diferente según sus distintas circunstancias, para reconocer su igualdad personal y para mejorar sus habilidades para participar en la sociedad como iguales.
3. **El Principio de no discriminación:** La discriminación ha de ser prohibida ya sea por motivos de raza, origen étnico, género, embarazo, maternidad, estado civil, idioma, religión, opinión política o de otra índole, nacionalidad, orientación sexual, edad, o por combinación de algunos de estos motivos, o en base a características asociadas con alguno de estos motivos.

Definiciones

- **Discriminación:** Situación en la que una persona se encuentra, de alguna manera, en desventaja comparativa con otras debido a una "característica específica".
- **Discriminación Directa:** Se caracteriza por un trato diferenciado a una persona que tenga una característica particular. Por ejemplo, un trato menos favorable en comparación con otra persona en situación similar que no posea esa característica.

	Coopera ONGD Política sobre Igualdad de Oportunidades y No Discriminación	
		Responsable: Sonia Álvarez Sonia Álvarez Morales
		Página 6 de 17:

- **Discriminación Indirecta:** Se caracteriza por la existencia de una repercusión o unos efectos diferenciados. Por ejemplo, cuando una persona resulta desfavorecida por una decisión respecto a otro grupo de referencia.
- **Órdenes de discriminar:** Aunque todas las directivas contra la discriminación establecen también que las "órdenes de discriminar" constituyen una discriminación, ninguna de ellas ofrece una definición de este término. Para que resulte de utilidad en la lucha contra las prácticas discriminatorias, no debe restringirse únicamente a las órdenes de carácter imperativo, sino que debe ampliarse a las situaciones en las que se exprese una preferencia o se anime a tratar menos favorablemente a determinadas personas por algún motivo.
- **Acoso:** Tipo concreto de discriminación que atenta contra la dignidad de la persona y/o a la creación de un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Alcance de la política de igualdad

Este plan pretende extenderse a todas las personas vinculadas a la entidad, ya sea a los trabajadores, a los voluntarios nacionales e internacionales y a las personas que intervienen en los proyectos de la entidad en cualquiera de las sedes o ámbitos territoriales preestablecidos y formalizados.

En el **ámbito laboral**, Coopera ONGD apuesta de forma clara y decidida por la conciliación de la vida personal y familiar y, por lo tanto, por dar continuidad a las políticas de igualdad y conciliación ya vigentes que superan el mero cumplimiento de la legislación, y que han supuesto el desarrollo de políticas de igualdad y conciliatorias, referidas a jornada, horarios, cuidado de hijos, vacaciones, familiares y/o dependientes a cargo, permisos retribuidos, etc.

Para la organización las condiciones laborales y el tiempo que pasamos en el trabajo constituyen el eje en torno al cual se organizan y planifican nuestras vidas personales e incluso la vida social. De ahí, hacemos nuestra la necesidad de avanzar en el cumplimiento del principio de igualdad efectiva de oportunidades, estableciendo unas condiciones que permitan y favorezcan la conciliación de la vida laboral y privada.

En el **ámbito del voluntariado** es necesario ofrecer a todas las personas posibilidades equitativas y justas de acceder a las oportunidades sociales. En específico, en el voluntariado internacional es fundamental integrar los principios de igualdad y no discriminación en los procedimientos del ciclo de gestión del voluntariado, y poder demostrar y justificar las decisiones de selección a lo largo de todo el proceso.

A su vez, Coopera ONGD entiende que la igualdad de oportunidades y la no discriminación se debe cumplir también en el **ámbito de los proyectos de cooperación** en los países donde trabaja y por lo

	Coopera ONGD Política sobre Igualdad de Oportunidades y No Discriminación	
		Responsable: Sonia Álvarez Sonia Álvarez Morales
		Página 7 de 17:

tanto se compromete a hacer todo lo posible para luchar contra las barreras culturales que aún persisten en estos países, en virtud de las cuales las personas no gozan de los mismos derechos.

La entidad se compromete a incorporar las medidas de conciliación, igualdad y la perspectiva de género en las distintas fases de los proyectos que realizamos en el extranjero: identificación, planificación, desarrollo y evaluación. Esto se traducirá en que todos los proyectos de cooperación deberán tener como eje transversal el género y la igualdad, y deberá haber actividades y acciones específicas.

Compromisos de la política de igualdad

Para Coopera ONGD el Derecho a la Igualdad del ser humano significa reconocer como iguales a todas las personas, y que todas ellas disfruten de los mismos derechos ante la ley, sin discriminación por motivos de origen, etnia, color, género, idioma, religión, opinión política o cualquier otra condición.

En el ámbito de los proyectos de Coopera ONGD, la entidad se compromete a:

- Sensibilizar sobre la igualdad en el seno de las comunidades en trabaja. Y en ese sentido se compromete a mostrar oposición ante situaciones de desigualdad que afecten a niñas y mujeres como el matrimonio infantil, la violencia sexual, doméstica o familiar, la prohibición para acceder a la educación y en general ayudar a derribar las barreras de género que dificultan el desarrollo de la niña y la mujer.
- Promover los derechos de las mujeres y las niñas en todos los proyectos y actividades que se realice.
- Promover un desarrollo en igualdad de oportunidades para todas las personas, y en concreto las más vulnerables, que sufren o son sometidos por razón de su raza, clase social, religión, condición física o cualquier otro motivo que les haga susceptibles de ser protegidos.
- Apoyar el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

En los ámbitos laboral y del voluntariado Coopera ONGD se compromete a promover la igualdad de trato, la igualdad de oportunidades y la no discriminación tanto en las condiciones laborales, como a la hora de la elección de los mismos.

La organización se compromete a mantener actualizada la presente política, y a velar por su cumplimiento.

	Coopera ONGD Política sobre Igualdad de Oportunidades y No Discriminación	Última revisión:
		Responsable: Sonia Álvarez Sonia Álvarez Morales
		Página 8 de 17:

Responsable de la política de igualdad

Las funciones y responsabilidades de todos los miembros del personal y voluntarios, la Junta Directiva y equipos, se definen para la promoción de esta política, el cumplimiento de los procedimientos, la identificación de aquellas situaciones que violan los principios acordados y la responsabilidad de denunciarlos.

La Política de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación será aprobada por la Junta Directiva, y se designará una Comisión de Seguimiento con el cometido de vigilar la implementación real y efectiva de las medidas acordadas a lo largo de toda su vigencia.

Dicha Comisión de Seguimiento estará formada por dos personas de la Junta Directiva y dos personas de la plantilla.

Aplicación de la política

Para el establecimiento y la aplicación de esta política, se ha tenido en cuenta el proceso que se realizó para la elaboración del II Plan de Igualdad de Coopera, en donde se pasó por diferentes fases para analizar el cumplimiento del plan:

FASE DIAGNÓSTICO

Para realizar el diagnóstico, se revisó el número de empleados de la entidad en España y en otros países con el fin de plasmar las funciones que desarrollan, su situación personal y familiar, su ubicación geográfica y su relación laboral con la entidad. En esta política hemos actualizado los datos para ver la evolución y analizar el cumplimiento del plan.

Actualmente Coopera ONGD cuenta con una plantilla contratada en España de 14 personas, de las cuales 8 son mujeres. La Junta Directiva de la ONGD está compuesta por 8 personas (4 mujeres y 4 hombres).

Los 14 empleados de Coopera ONGD desempeñan su trabajo en las distintas sedes que la organización tiene en España y/o en otros países como Ecuador, Senegal, R.D. del Congo, Túnez y Sierra Leona. Estas 14 personas trabajan en cargos y puestos de dirección, administración, RSC y voluntariado, como técnicos/as de proyectos y cooperantes expatriados. La edad media de los trabajadores de Coopera en España oscila entre los 35 y los 55 años. El 50% de ellos tiene hijos a cargo.

- **TRABAJADORES CONTRATADOS EN ESPAÑA:** 14 personas de las cuales 8 mujeres.

	Coopera ONGD Política sobre Igualdad de Oportunidades y No Discriminación	
		Responsable: Sonia Álvarez Sonia Álvarez Morales
		Página 9 de 17:

Sede Logroño: 7 (2 hombres y 5 mujeres) - 1 (hombre) 1 (mujer) administrativa, 1 (mujer) responsable de comunicación y diseño, y 4 (3 mujeres y 1 hombre) técnicos de proyecto

Sede Barcelona: (1 hombre) técnico de proyecto

Sede Madrid: 1 (mujer) técnico de proyecto

Sede Sevilla: 1 (hombre) técnico de proyecto

Sede Senegal: 1 (hombre) expatriado

Sede Congo: 1 (mujer) expatriada

Sede Ecuador: 1 (mujer) técnico de proyecto

Sede Sierra Leona: 1 (hombre) expatriado

Todos estos trabajadores han podido acogerse y disfrutar de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar facilitadas por la entidad en los últimos 10 años, a partir de la aprobación de su I Plan de Igualdad. Estas medidas han sido: el tele-trabajo, la flexibilidad en los horarios y en el calendario laboral por cuidado de hijos o personas dependientes, la elección de jornada continua o partida, la programación de reuniones de trabajo en horarios consensuados y nunca más tarde de las 17.00 horas.

▪ **PERSONAS LOCALES CONTRATADAS EN EL EXTRANJERO:** 74 de las cuales 26 mujeres

Por otra parte, la organización cuenta con otras 84 personas locales, de las cuales 27 son mujeres, contratadas en los siguientes países donde se desarrollan sus proyectos de cooperación.

Senegal:

- Colegio Arco Iris: 7 (mujeres) profesoras, 1 (hombre) guardián, 1 (mujer) limpiadora, 1 (mujer) directora y 1 (hombre) administrativo
- Granja La Ferme: 2 (hombres) operarios
- Quesería La Fromagerie: 1 (hombre) logista (2 mujeres trabajadoras)

En total 16 personas locales contratadas en sus proyectos, de las cuales 11 son mujeres. Se respetan las bajas maternales, los horarios de lactancia y otras medidas de apoyo a la maternidad y el cuidado de los hijos.

R.D. del Congo:

- Trabajadores en la oficina de Coopera Congo: 1 (mujer) expatriada
- Centro de Rehabilitación de Primates de Lwiro: 50 trabajadores de los cuales 10 mujeres (2 mujeres veterinarias y otras 8 en labores de cuidadoras y cocineras)
- Trabajadores en proyectos: 6 trabajadores de los cuales 3 (2 hombres y 1 mujer) psicólogos, 2 (1 hombre y 1 mujer) técnicos de desarrollo y 1 (mujer) administrativa y contable, todos ellos trabajando bajo la supervisión expatriada de Coopera ONGD.

	Coopera ONGD Política sobre Igualdad de Oportunidades y No Discriminación	
		Responsable: Sonia Álvarez Sonia Álvarez Morales
		Página 10 de 17 :

En total 57 personas, de las cuales 14 mujeres, trabajan con Coopera ONGD, bien en la entidad, bien en alguno de sus proyectos. En este país tan castigado Coopera vuelve a mostrar su sensibilidad en materia de igualdad, al aplicar medidas de apoyo a la lactancia materna y respeto a las necesidades de la maternidad para con sus trabajadoras. En estos proyectos de Congo se ponen en práctica medidas de apoyo a la familia como la concesión de microcréditos y cursos de inglés para los trabajadores y seguro médico con cobertura para el núcleo familiar formado por el matrimonio y los 5 primeros hijos.

Ecuador

Coopera cuenta con 1 persona local contratada: 1 (mujer) contable.

Áreas de trabajo

Una vez realizada la fase diagnóstico, en esta fase se han acordado diferentes medidas para que la Política de Igualdad de Oportunidades y No discriminación se aplique efectivamente en los diferentes ámbitos o áreas de trabajo.

Coopera ONGD cuenta con un Decálogo de Buenas Prácticas que pondrá en conocimiento del personal laboral y voluntario y de las personas relacionadas con la entidad, con la finalidad de que todas se comprometan al respeto de una serie de principios básicos para la entidad. En este Decálogo existen varios relacionados con el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación.

▪ ÁMBITO DE LOS PROYECTOS

La organización apuesta por la Educación como motor del progreso y como herramienta para la reducción de la desigualdad y la defensa de los derechos humanos. El acceso a la educación en cualquiera de sus niveles, la formación y la capacitación profesional son objetivo de nuestros proyectos y siempre están presentes en ellos tanto si estos tiene carácter educativo o si son de otros ámbitos. La organización realiza Proyectos de Cooperación al Desarrollo en países de África y Sudamérica en áreas de educación, formación y capacitación profesional; en proyectos agropecuarios, medioambientales y de soberanía alimentaria. Trabajamos con las comunidades y principalmente con las mujeres.

Todas las personas, tanto trabajadoras como voluntarias, deberán tener en cuenta estos compromisos a la hora involucrarse en los proyectos.

PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD EN LOS PAÍSES DÓNDE SE DESARROLLAN LOS PROYECTOS

Coopera se compromete a:

- Sensibilizar sobre la igualdad en el seno de las comunidades que trabaja. Y en ese sentido se compromete a mostrar oposición ante situaciones de desigualdad que afecten a niñas y mujeres

	Coopera ONGD Política sobre Igualdad de Oportunidades y No Discriminación	
		Responsable: Sonia Álvarez Sonia Álvarez Morales
		Página 11 de 17 :

como el matrimonio infantil, la violencia sexual, doméstica o familiar, la prohibición para acceder a la educación y en general ayudar a derribar las barreras de género que dificultan el desarrollo de la niña y la mujer.

- Promover los derechos de las mujeres y las niñas en todos los proyectos y actividades que hacemos.
- Promover un desarrollo en igualdad de oportunidades para todas las personas, y en concreto las más vulnerables, que sufren o son sometidos por razón de su raza, clase social, religión, condición física o cualquier otro motivo que les haga susceptibles de ser protegidos.
- Apoyar el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

En este ámbito, Coopera se compromete a tener muy en cuenta las siguientes acciones:

- En todas las comunicaciones públicas o cualquier tipo de soporte (imagen, audiovisual, escrita) informativo de la entidad, se compromete a promover la cultura de la diversidad para conseguir su normalización y se entienda como algo que forma parte de nuestra vida cotidiana y no como algo extraordinario.
- En el caso de la imagen, teniendo en cuenta su poder de comunicación, pondremos especial cuidado en la elección de las imágenes que ilustrarán nuestros soportes informativos con el fin de velar por la igualdad y contribuir al destierro de estereotipos culturales, religiosos, sociales...etc.

Conocedores de la importancia de la sensibilización, comunicaremos todas las medidas que se implementen, tanto interna como externamente en la entidad o en sus proyectos, que contribuyan al avance de la igualdad en el mundo.

▪ **ÁMBITO LABORAL**

GESTIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

Partimos de la premisa de que la conciliación sólo es posible si las relaciones se basan en la responsabilidad, flexibilidad, confianza y el compromiso. Para Coopera, la conciliación de la vida laboral y personal es una prioridad, como así ha quedado acreditado a lo largo de estos años, con la instauración de medidas que permiten a sus empleados desarrollar su actividad profesional con una mayor calidad de vida.

La conciliación de la vida laboral y familiar será aplicable para los todos los integrantes de la plantilla y también para el personal que trabaje para la organización en el marco concreto de un proyecto en otros países o en España.

En este ámbito, Coopera ONGD se compromete a facilitar:

	Coopera ONGD Política sobre Igualdad de Oportunidades y No Discriminación	
		Responsable: Sonia Álvarez Sonia Álvarez Morales
		Página 12 de 17 :

- La flexibilidad horaria para compaginar las obligaciones familiares (hijos o personas dependientes a cargo)
- La posibilidad de tele-trabajar la jornada completa o parcial y también la opción de hacerlo de manera habitual u ocasionalmente, facilitando la tecnología apropiada para poder trabajar desde casa.
- La flexibilidad a la hora de fijar los periodos vacacionales dando prioridad a los trabajadores con hijos o personas a su cargo.
- Derecho a la desconexión. Aunque las nuevas tecnologías y las redes sociales facilitan la comunicación entre los trabajadores de Coopera, y de hecho el WhatsApp lo utilizamos a diario, reconocemos y nos comprometemos a aplicar el derecho a la desconexión digital de los trabajadores en su tiempo libre.

RELACIONES LABORALES

En cuanto a las relaciones laborales, la entidad se compromete a:

- Asegurar la equiparación salarial de hombre y mujeres ante un mismo puesto de trabajo.
- Asegurar que la formación y las posibilidades de promoción laboral se ajustan a criterios de igualdad para hombres y mujeres y, en ese sentido, a promover la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres en el acceso a los puestos de trabajo. (*)
- Basar las políticas de empleo y selección de personal en criterios claros de capacidad, competencia y méritos profesionales (*)
- Promover el acceso a la mujer a puestos de responsabilidad y directivos y avanzar en el desarrollo de buenas prácticas que favorezcan la integración laboral plena de las mujeres.
- Potenciar que tanto hombres como mujeres puedan aportar lo mejor de sí mismos a los roles que ocupen en la organización.
- Escuchar las aportaciones y sugerencias de los trabajadores y, en ese sentido, a que cualquier trabajador de la organización pueda transmitir sus discrepancias directamente al Presidente y Vicepresidenta de la organización, quienes podrían proponer medidas de solución para ser debatidas el seno de la Junta Directiva.

() Estos compromisos de Coopera en lo relativo a la selección de personal y acceso a los puestos de trabajo en igualdad podrían no cumplirse o incluir excepciones cuando la ONG presuponga que la integridad física o moral de la mujer candidata, o incluso su vida, pudieran correr serio peligro (por ejemplo la cooperación en zonas o países del Norte de África con fuerte presencia de extremismo yihadista).*

▪ **ÁMBITO DEL VOLUNTARIADO**

SELECCIÓN DE LOS VOLUNTARIOS

	Coopera ONGD Política sobre Igualdad de Oportunidades y No Discriminación	
		Responsable: Sonia Álvarez Sonia Álvarez Morales
		Página 13 de 17 :

Para la selección de voluntarios, ya sean a nivel nacional como internacional, Coopera se compromete a establecer un proceso específico para realizar la captación y la selección de voluntarios que garantice la igualdad de oportunidades, la igualdad de trato y la no discriminación en cada una de las fases del ciclo de voluntariado.

Al igual que en el ámbito laboral, deben ser criterios claros de capacidad y competencia.

La selección del voluntariado es un proceso de encuentro entre las organizaciones y las personas interesadas en realizar voluntariado, y se debe considerar tanto la visión de la organización como la satisfacción de sus expectativas. Por ello, en este proceso es esencial la comunicación con los candidatos, para explicar los motivos de cada decisión y tratar de ofrecer alternativas a cada persona según sus características.

Para una correcta elección, es necesaria una buena definición de tareas, ya que esto permite, por una parte, seleccionar a las personas adecuadas para cada vacante garantizando que las actividades necesarias para fortalecer a las organizaciones y comunidades locales se realicen con éxito; y, por otro lado, se convierte en el marco de referencia para una buena gestión de las expectativas de las personas voluntarias.

Una vez bien definidas las tareas, las organizaciones de envío y acogida deben definir bien un perfil de competencias, así como los criterios que se utilizarán durante la fase de selección, lo que implica establecer cuáles son las competencias, conocimientos y experiencias que se esperan de las personas que se incorporan, tanto en el aspecto técnico como motivacional, para asegurarse así de su adecuación a la misión y a los objetivos de la organización. Por esta razón, el proceso de selección debe incluir la determinación de criterios que garanticen una valoración en igualdad de condiciones para todas las personas que hayan presentado su candidatura.

Un adecuado proceso de identificación y selección, determina las mejores candidaturas para el desarrollo de las tareas identificadas en el perfil, garantizando que, a través de ellas, se facilita el apoyo que requieren la organización de acogida y las comunidades locales.

La selección de candidatos se realiza de forma conjunta entre las organizaciones de envío y acogida, siendo la organización de acogida quién toma la decisión final sobre la selección de candidatos.

Coopera se compromete a demostrar y justificar la forma en que ha adoptado la decisión, respetando el proceso y los principios definidos en esta política, y teniendo en cuenta las necesidades de la organización de acogida.

	Coopera ONGD Política sobre Igualdad de Oportunidades y No Discriminación	
		Responsable: Sonia Álvarez Sonia Álvarez Morales
		Página 14 de 17 :

Mecanismos de difusión, medición y revisión de la política

Difusión

La Política de Igualdad de Oportunidades y No discriminación de Coopera ONGD será dado a conocer a su personal, tanto laboral como voluntario, y a las personas o entidades con las que tenga relación, en el momento de firmar la vinculación con la entidad y previamente a la iniciación de las actividades o funciones.

Respecto al ámbito laboral, Coopera informará a los trabajadores de la redacción de esta política, con el fin de solicitarles sus aportaciones y sugerencias, así como los datos necesarios para la realización del diagnóstico previo.

Se realizará una formación anual para todas aquellas personas que se incorporen a la organización tanto al personal laboral como al voluntario, y se notificará vía correo electrónico institucional los cambios agregados a la política si los hubiera tras su revisión periódica.

Medición

En el II Plan de Igualdad se elaboró un cuadro con los indicadores de seguimiento para saber el grado de cumplimiento del plan hasta el momento.

ÁREA DE TRABAJO	MEDIDA	DEPARTAMENTOS RESPONSABLES	AÑO INICIO	AÑO FIN	% LOGRADO
1.-GESTIÓN DEL TRABAJO/CONCILIACIÓN		DIRECCIÓN/ ADMINISTRACIÓN			90%
	Flexibilidad periodos vacacionales	Dirección	2020	2020	
	Teletrabajo	Dirección/Junta	2020	2021	
	Flexibilidad horaria por conciliación familia	Dirección/Junta	2020	2020	
2.- COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN		COMUNICACIÓN/ FOUNDRAISING			80%
	Imágenes utilizadas en newsletter	Foundraising			
	Revisión imágenes en soporte web	Comunicación			
3.- RELACIONES LABORALES		DIRECCIÓN/ JUNTA DIRECTIVA			30%
	Mujeres en puestos directivos		2022	2025	
	Mujeres en puestos intermedios		2020	2023	
4.- PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD EN PAÍSES		JEFES DE PAÍS/ DIRECTORES DE PROYECTO			60%
	Charlas de sensibilización sobre el matrimonio infantil		2020	2023	

Revisión

Se pondrá a disposición un correo electrónico de un miembro de la Junta Directiva para todo tipo de reclamaciones o denuncias.

	Coopera ONGD Política sobre Igualdad de Oportunidades y No Discriminación	
		Responsable: Sonia Álvarez Sonia Álvarez Morales
		Página 15 de 17 :

En caso de que existan reclamaciones o denuncias por causas de discriminación o debido a la vulneración de esta política, deberán ser compiladas en un informe que será revisado anualmente.

La presente política se autoriza y entra en vigor en Logroño a 20 de septiembre de 2025 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2027.

Presidente de coopera ONGD

Secretario de Coopera ONGD

	Coopera ONGD Política sobre Igualdad de Oportunidades y No Discriminación	
		Responsable: Sonia Álvarez Sonia Álvarez Morales
		Página 16 de 17:

MODELO DE QUEJA O DENUNCIA POR ACOSO O DISCRIMINACIÓN POR ASUNTOS DE GÉNERO

Nº Registro	
-------------	--

PERSONA QUE INICIA EL PROCESO	
Nombre y apellidos	
DNI/NIE	
Teléfono	
Mail	
Vinculación con la Entidad	

PERSONA AFECTADA (Completar solo si no coincide con la persona denunciante)	
Nombre y apellidos	
DNI/NIE	
Teléfono	
Mail	
Vinculación con la Entidad	

PERSONA DENUNCIADA	
Nombre y apellidos	
DNI/NIE	
Teléfono	
Mail	
Vinculación con la Entidad	

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

	Coopera ONGD Política sobre Igualdad de Oportunidades y No Discriminación	
		Responsable: Sonia Álvarez Sonia Álvarez Morales
		Página 17 de 17:

TESTIGOS (si hay)	
Nombre y apellidos	Mail/ Teléfono

DOCUMENTACIÓN (SI APORTA)

☐ Solicito la puesta en marcha de las actuaciones previstas en el Código de Prevención y Actuación Frente al Acoso Sexual, el Acoso por Razón de Sexo y el Acoso por Orientación sexual, Expresión o Identidad de Género.

Localidad y fecha	
Firma de la persona denunciante	Firma de la persona responsable del Área de igualdad

Protección de datos: La persona interesada otorga pleno consentimiento y acepta el registro de los datos del formulario. Los datos consignados en el formulario serán tratados por el responsable del fichero, (Nombre de la Entidad/Organización _____ con NIF/CIF _____ Dirección _____ Código Postal _____ Teléfono _____ Correo electrónico _____), para los fines de la gestión del código de acoso, y, acorde a la legislación vigente, en su caso, enviar información a las autoridades competentes. Los datos proporcionados se conservarán mientras sea necesario para cumplir con los fines indicados o durante los años necesarios para cumplir con las obligaciones legales. Usted tiene derecho a obtener confirmación sobre si en Nombre de la Entidad/Organización _____ estamos tratando sus datos personales por tanto tiene derecho a acceder a sus datos personales, rectificar los datos inexactos o solicitar su supresión cuando los datos ya no sean necesarios.