

# Plan de Igualdad de trato y de oportunidades



**UNHCR**  
**ACNUR**

La Agencia de la ONU para los Refugiados  
*comité español*

## Contenidos

<b>Garantía del compromiso del Comité español de ACNUR.....</b>	<b>3</b>
<b>I. Introducción.....</b>	<b>4</b>
<b>II. Fundamentos del plan de igualdad.....</b>	<b>4</b>
2. Proceso de elaboración del Plan de Igualdad.....	4
3. Principales conclusiones del diagnóstico.....	4
<b>III. El plan de igualdad de trato y oportunidades.....</b>	<b>4</b>
1. Definición y objetivos.....	5
2. Aplicación del Plan de Igualdad de Trato y Oportunidades del Comité español de ACNUR....	6
• Área 1. Clima laboral y cultura organizativa.....	7
• Área 2. Selección.....	7
• Área 3. Formación.....	8
• Área 4. Promoción.....	8
• Área 5. Retribución.....	9
• Área 6. Conciliación vida laboral y personal.....	9
• Área 7. Acoso moral y sexual.....	10
3. Seguimiento y evaluación.....	11

# Garantía del compromiso del Comité español de ACNUR

El Comité español de ACNUR ha demostrado desde siempre una especial sensibilidad por los derechos individuales de las personas, protegiéndolos y potenciándolos. Siguiendo los principios recogidos en la Ley de Igualdad de Género, la asociación declara expresamente su decidida voluntad de promover la igualdad real entre las personas, trabajando sobre los obstáculos y estereotipos sociales que puedan subsistir y que impidan alcanzarla.

Por medio de la presente, Comité español de ACNUR declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integran la igualdad de trato y oportunidades entre las personas, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, orientación sexual, género, religión, etnia, o nacionalidad etc., así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de trato y oportunidades como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación del Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la organización y por extensión en el conjunto de la sociedad.

# I. Introducción

Comité español de ACNUR está constituido, al amparo del artículo 22 de la Constitución Española, como una asociación sin ánimo de lucro y declarada de utilidad pública, que se rige por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación y sus disposiciones complementarias, así como por los presentes Estatutos, el acuerdo suscrito con el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (UNHCR/ACNUR) y los acuerdos válidamente adoptados por sus órganos directivos dentro de sus respectivas competencias.

Al amparo de las políticas de igualdad desarrolladas por los poderes públicos en los últimos años, Comité español de ACNUR no ha permanecido ajena a esta realidad. Múltiples acciones en materia de contrataciones, desarrollo de carrera profesional, remuneración y conciliación de la vida laboral y personal denotan este compromiso de la organización por conseguir la igualdad real entre sus empleados/as.

Sin embargo, es indudable que estas y otras actuaciones emprendidas han de coordinarse y que la organización debe impulsar estrategias dirigidas a propiciar, en su área de actividad y de influencia, el objetivo de la igualdad de trato y oportunidades.

La no discriminación es el principio inspirador de este Plan. A pesar de que las actuaciones de los poderes públicos en materia de igualdad han perseguido la no discriminación como un principio de justicia social, las situaciones de discriminación por razón de sexo, orientación sexual, género, religión, etnia, o nacionalidad etc. son una realidad cotidiana y, por tanto, se precisan acciones reparadoras que mejoren la igualdad.

La discriminación directa significa dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos como el género, religión, etnia, o nacionalidad etc. La discriminación indirecta es la que, a pesar de las leyes, normas o prácticas sociales igualitarias, tiene como efecto un resultado negativo o desigual para algunos/as porque se parte de una situación de desventaja.

Para conseguir la igualdad real es necesario trabajar por ella, y los beneficios serán muy evidentes, ya que, en una situación de equidad, las personas puedan realizarse intelectual, físico y emocionalmente, teniendo la posibilidad de desarrollar sus capacidades y, por tanto, hacer posible la transformación y el cambio de las relaciones humanas y del entorno en el que se trabaja.

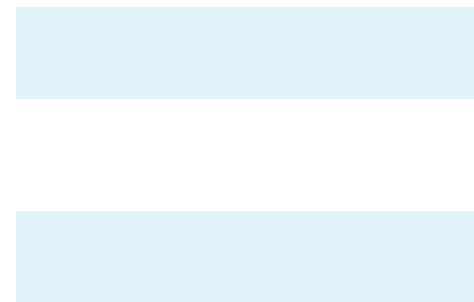
En este contexto socio-laboral, Comité español de ACNUR se compromete en velar para que todos aquellos aspectos que inciden en las personas que la componen estén fundamentados en el cumplimiento de los derechos humanos y sus valores corporativos: espíritu de equipo y de colaboración, integridad y transparencia, igualdad de trato y oportunidades, liderazgo.

# II. Fundamentos del plan de igualdad

El interés de la organización por seguir los principios de la igualdad está reflejado entre Los principios de buen gobierno de la Junta Directiva del Comité español de ACNUR en el cuarto apartado sobre el CARÁCTER POLITICAMENTE NEUTRAL “en el trato con todas las instituciones, sean públicas o privadas. Los miembros de los Órganos de Gobierno, gestión y empleados procurarán separar en todo momento sus funciones en el Comité español de ACNUR con sus afinidades políticas personales, absteniéndose de hacer declaraciones o actuaciones públicas en el ejercicio de su cargo que puedan comprometer la neutralidad política de la asociación.”.

El artículo 14 de la Constitución Española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación. La igualdad de trato entre las personas es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales y, asimismo, es un principio fundamental de la Unión Europea.

La Ley Orgánica 3/2007 (LOIEMH), de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de género, ofrece una serie de medidas y líneas de actuación en las empresas para conseguir el objetivo de igualdad efectiva. Esta ley impone a las empresas la obligación genérica de “respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral”, adoptando para ello medidas que eviten cualquier tipo de discriminación (art. 45.1) y establece, así mismo, una obligación específica para las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores/as: elaborar y aplicar un plan de igualdad (art.45.2).



## 1. Proceso de elaboración del Plan de Igualdad

El departamento de Recursos Humanos es el promotor del Plan de Igualdad y al mismo tiempo se hace responsable de su coordinación, desarrollo y mantenimiento. Los mandos intermedios se comprometerán con la implantación de las medidas y a mantener informado el departamento de Recursos Humanos sobre cualquier necesidad, incidencia o propuesta de mejora.

Imprescindible en el proceso de elaboración del Plan, se realizó un diagnóstico claro y real de la situación actual. El diagnóstico en materia de igualdad de una organización significa la realización de un estudio sobre su realidad en relación a la integración de la igualdad de trato y de oportunidades en todos los procesos de gestión de recursos humanos, así como su asentamiento en la cultura de la organización. De esta forma se permitió conocer la realidad de la plantilla, detectar las necesidades y definir las propuestas que se integraran en el Plan de Igualdad.

Con este mismo objetivo, hasta la iniciación del plan se estuvo realizando hasta 1 de septiembre de 2017 un análisis exhaustivo de la situación real de la organización en materia de género, mediante herramientas tanto cualitativas como cuantitativas.

Concretamente, se han planteado los siguientes objetivos específicos en el desarrollo del diagnóstico de Comité español de ACNUR:

- Obtener información relativa a la composición de la plantilla y la participación de las mujeres y de los hombres en todos los procesos de la organización.
- Obtener información relativa a la organización, características y gestión de los recursos humanos.
- Identificar las fortalezas y debilidades de la organización en materia de igualdad.
- Construir las directrices del Plan de Igualdad.

En una segunda fase y a la vista del diagnóstico, se han planteado medidas de mejora de forma expresa en aquellos campos en los que el diagnóstico de situación haya mostrado puntos débiles en aspectos relacionados directa e indirectamente con la igualdad.



Con la implantación de este Plan de Igualdad se pretende incidir positivamente en la situación de todo el personal de la plantilla general de organización. El mismo tiene un carácter transversal implicando a todas las áreas de gestión de la organización.

El Comité español de ACNUR contará con un Comisión de Igualdad encargado de impulsar políticas activas que garanticen la igualdad real y efectiva de trato entre las personas. Son funciones del mismo, al menos las siguientes:

- Colaborar y vigilar en la elaboración, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.
- Supervisar la implantación y el cumplimiento de la normativa en materia de igualdad en el ámbito laboral.
- Impulsar la perspectiva de género en todos los ámbitos de actividad de la organización.
- Velar por el uso inclusivo del lenguaje y un tratamiento igualitario en los contenidos e imágenes que la organización utilice en el desarrollo de sus actividades.
- Contribuir a la elaboración e inclusión de indicadores de género en los informes de administración de personal.
- Realizar campañas de sensibilización en materia de igualdad.

El Plan de Igualdad de trato y de oportunidades del Comité español de ACNUR es progresivo y está sometido a cambios constantes. Incluye también una serie de medidas dirigidas a la sensibilización de la plantilla y al fomento de acciones para que las perspectivas de acceso, formación, promoción y realización de las personas sean las mismas sin discriminar directa o indirectamente.

## 2. Principales conclusiones del diagnóstico

Para el cumplimiento de los objetivos indicados, se ha realizado el diagnóstico de género en el ámbito de sus centros de trabajo en España. Este diagnóstico, finalizado en septiembre de 2017, abordó los siguientes apartados:

### 1. Características generales del Comité español de ACNUR

#### 2. Análisis de los datos

- A. Distribución de la plantilla
- B. Organización del tiempo de trabajo y conciliación
- C. Política retributiva
- D. Promoción y formación
- E. Sexismo y acoso laboral
- F. Riesgos laborales y salud laboral
- G. Clima Laboral
- H. Opiniones de la plantilla respecto a la igualdad

Dada la situación que ha vivido el sector en los últimos años, a la que la asociación no ha sido ajena, se avanzó significativamente en los objetivos previstos en materia de igualdad. Comité español de ACNUR lleva una trayectoria importante en la incorporación de políticas y prácticas de igualdad de oportunidades en la gestión de los recursos humanos.





Del Diagnóstico se concluye que el fortalecimiento de la igualdad en la organización requiere contemplar dentro del Plan de Igualdad las siguientes líneas de actuación:

● **Mantener la línea de actuaciones en las que actualmente se están haciendo avances significativos para la incorporación de la igualdad en materia de:**

- Salud Laboral (protección de la maternidad, evaluación de los riesgos laborales y los planes de prevención con atención a los riesgos para la reproducción y la incidencia del estrés acumulado).
- Acoso moral, sexual y violencia de género: Protocolo de prevención y sanción del acoso moral, sexual y violencia de género.
- Promoción profesional y desarrollo de carrera: Programa de Evaluación de Desempeño y Retención del Talento.
- El clima laboral caracterizado por el ambiente multinacional y multicultural, positivo, amistoso y acogedor que propicia el involucramiento y la participación activa de las personas en los proyectos de la organización.

● **Fortalecer las acciones que se están desarrollando en materia de:**

- Estructura de la plantilla: Equilibrar la representación por género en los puestos y las categorías en los que uno u otro género esté infrarrepresentado.
- Reclutamiento: Confeccionar anuncios y demandas de empleo en las que no se introduzcan sesgos ni preferencias por uno u otro género, utilizando un lenguaje inclusivo.
- Formación: Formar y sensibilizar en temas de igualdad de género a las personas de la organización independientemente de su género.
- Conciliación vida personal, familiar y laboral: Informar a la plantilla de las medidas de conciliación disponibles. Identificar nuevas necesidades e intereses de la plantilla, incorporando medidas que borden dichas necesidades y potenciando la corresponsabilidad.
- Comunicación: Optimizar el uso de los diferentes canales para la transmisión de la información relevantes para apoyar las políticas y prácticas de igualdad de Comité español de ACNUR.
- Cultura Organizativa y Clima Laboral: Informar a la plantilla de la existencia de un Plan de Igualdad, del por qué y los objetivos del mismo. Utilizar un lenguaje inclusivo en la redacción de los comunicados internos y externos.

# III. El plan de igualdad de trato y oportunidades

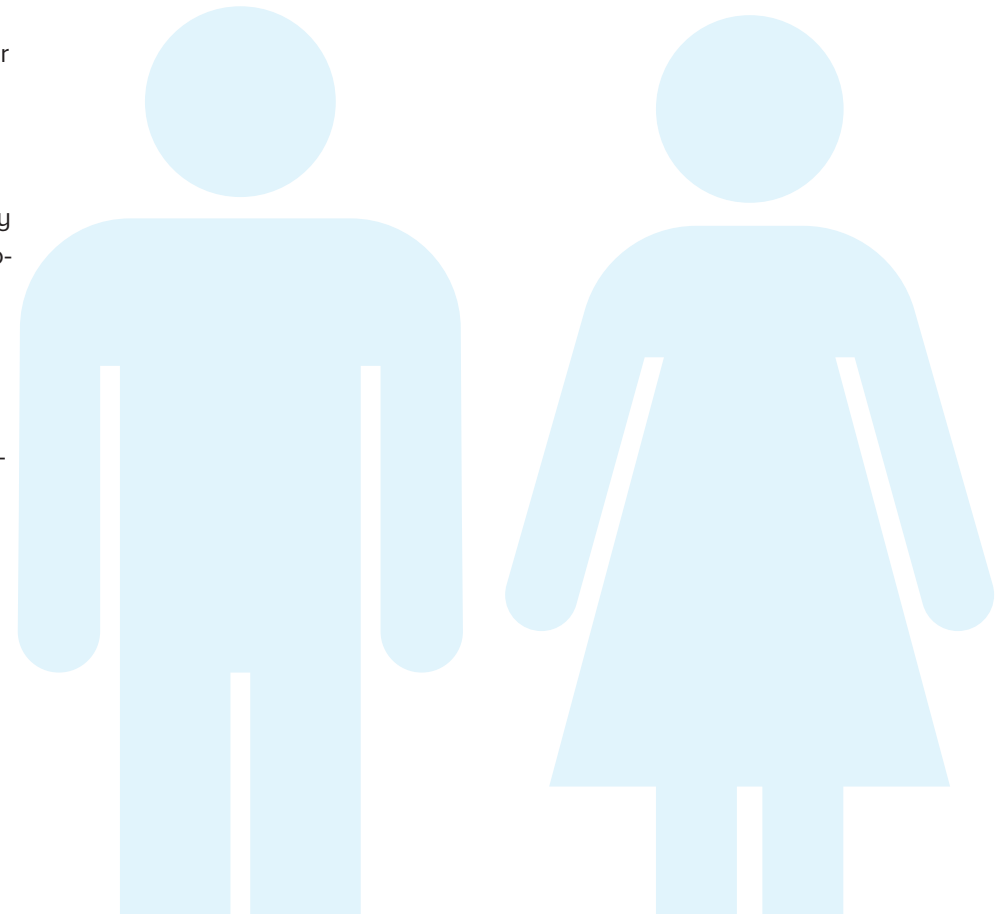
## 1. Definición y objetivos

Los planes de igualdad de las organizaciones laborales, según el art. 46 de la L.O. 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, son un conjunto de medidas, adaptadas en función de un diagnóstico previo de la situación, inclinadas a alcanzar en la entidad la igualdad de trato y de oportunidades entre personas, y a eliminar la discriminación por razón de género. Los planes de igualdad fijan los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos.

La igualdad de trato y de oportunidades de las personas en las organizaciones significa la igualdad de hecho en el acceso, participación y permanencia en todos los procesos de la organización: selección, promoción, formación, desarrollo de carrera profesional, remuneración y conciliación de la vida laboral y personal para todas las personas.

El objetivo primordial del Plan de Igualdad que se desprende de la definición anterior es la plena igualdad de trato y oportunidades de las personas. Ello conlleva que, la igualdad de aptitudes, conocimientos y cualificación, las personas deben desempeñar sus tareas sin que algunas de las razones mencionadas representen un obstáculo y en las mismas condiciones en cuanto a retribuciones, formación y promoción dentro de la organización.

Los objetivos propuestos se llevarán a cabo en la medida en que el personal de la organización se concientice de la necesidad de romper con viejos paradigmas patriarcales, lo cual se consigue con una labor continua de formación y sensibilización en igualdad de trato y oportunidades, marcando este Plan, como una de sus líneas de acciones.



### Objetivos Generales:

- Promover el principio de igualdad de trato de las personas garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo profesional y condiciones de trabajo.
- Garantizar en la organización la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de género, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, y el estado civil.
- Eliminar toda manifestación de discriminación en la selección y promoción interna con el objetivo de alcanzar en la organización una representación equitativa en todos los niveles de la plantilla.
- Vigilar en la prevención del acoso moral y sexual, siguiendo el código de conducta y el procedimiento para la prevención del acoso laboral y/o de género y la violencia psicológica laboral que protegen a todos los empleados y las empleadas de ofensas de naturaleza sexual.
- Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de trato y oportunidades en todos los niveles organizativos de la entidad.
- Potenciar la conciliación de la vida profesional y personal a todas las trabajadoras y trabajadores de la organización, con independencia de su antigüedad.

Con la integración de la igualdad de trato y oportunidades se aspira a mejorar el ambiente de trabajo y las relaciones laborales, motivar y conseguir una plantilla implicada y comprometida con la organización, mayor productividad y una imagen externa más actual, moderna y valorada.

Este Programa de igualdad pretende ser el marco en el que se establezca la estrategia y las líneas de trabajo de la organización para cumplir la igualdad de género, respondiendo a la necesidad de crear una estructura flexible, abierta a mejoras y visualizar el compromiso de la asociación con la igualdad y la equidad de trato y oportunidades.

## 2. Aplicación del Plan de Igualdad de trato y de oportunidades

### Ámbito

El Plan de Igualdad está destinado a la totalidad del personal de la organización, en todos los centros de trabajo establecidos del Comité español de ACNUR, o que se puedan establecer en el territorio español, así como a estudiantes en prácticas, con o sin beca, etc.

En la medida de sus posibilidades, la organización procurará dar a conocer las acciones realizadas en materia de igualdad de trato y oportunidades tanto dentro como fuera de la organización, para contribuir a la promoción del mismo principio.

### Planificación y organización

El Comité español de ACNUR es el principal responsable de la ejecución del plan, y pondrá al servicio del Plan de Igualdad de trato y oportunidades todos los medios materiales y humanos que se requieran.

Los recursos para financiación del presente Plan de igualdad de trato y oportunidades, así como las acciones externas que se pudieran producir serán financiados por la organización; no obstante, la organización puede buscar y alcanzar los acuerdos necesarios para conseguir la financiación en este concepto.

El presente Plan tendrá una vigencia 3 años, desde el día de su firma. Transcurrido este plazo será objeto de revisión o actualización.

### Estructura del Plan de Igualdad de trato y oportunidades

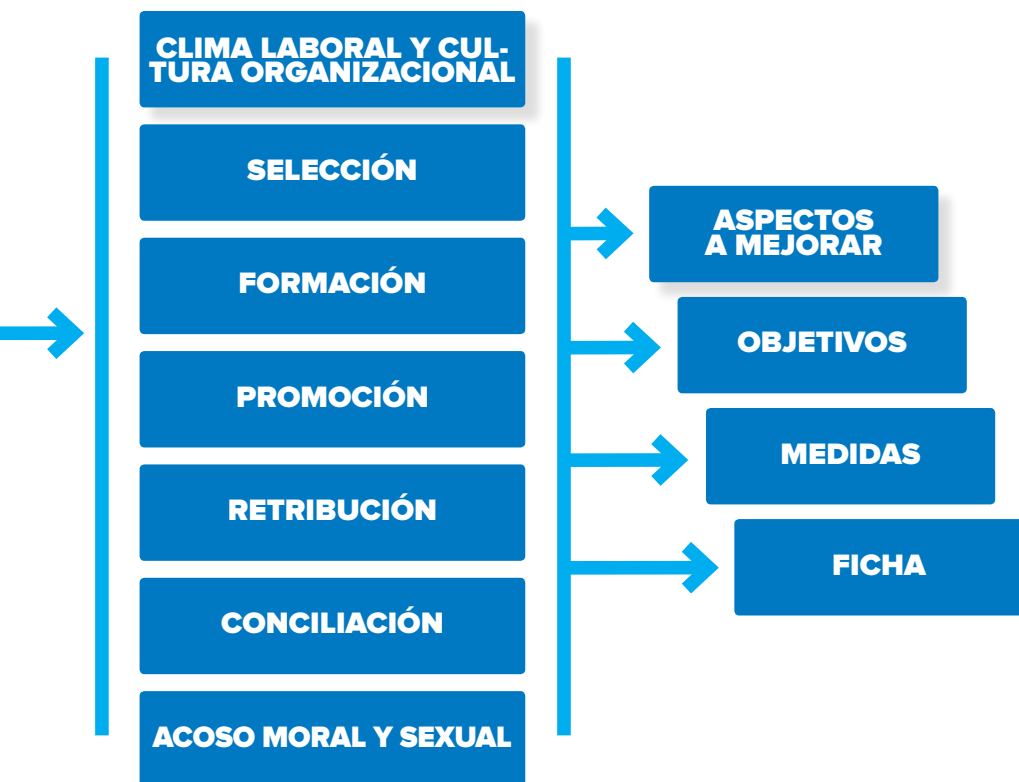
El Plan de Igualdad se estructura en ocho áreas de acciones: clima y cultura organizacional, selección, formación, promoción, retribución, conciliación, acoso moral y sexual. Para cada una de estas áreas se define uno o varios aspectos para mejorar y por tanto uno o más objetivos para conseguir.



La incorporación de la perspectiva de la igualdad y equidad de trato y oportunidades se hará de manera transversal, es decir, a todos los niveles de la organización y en todos los procesos que se desarrollan, algunas de las medidas asignadas a un área pueden estar al mismo tiempo en otra.

Según las necesidades detectadas en el Diagnóstico, a continuación, se recogen las áreas específicas que se han identificado como prioritarias para trabajar, y, por lo tanto, tratar en este Plan de Igualdad.

Se prestó especial atención a las áreas donde se ha estimado conveniente avanzar para corregir las posibles discriminaciones, que fueron identificadas en el Diagnóstico, y que afectan a la igualdad entre las personas.



# ÁREA 1

## CLIMA LABORAL Y CULTURA ORGANIZATIVA

**Objetivo 1. Fomentar una cultura asegurando el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre personas**

**Acciones:**

- a. Definir los indicadores que la organización aportará, con la periodicidad que se acuerde en la Comisión de Igualdad para medir los avances de igualdad.
- b. Revisar semestralmente los avances del plan de igualdad en la Comisión de Igualdad
- c. Presentar anualmente los avances del plan de igualdad a la Junta Directiva.
- d. Las nuevas incorporaciones recibirán formación específica sobre los principios de igualdad, el plan de igualdad y el procedimiento de actuación para la prevención del acoso.

**Objetivo 2. Difusión del plan de igualdad**

**Acciones:**

- a. La Comisión de Igualdad velará por el cumplimiento del plan de igualdad en todos los centros de trabajo de España.
- b. Se creará un buzón de correo electrónico desde el que se dará a conocer el plan de igualdad a todos los empleados y empleadas. La Comisión de Igualdad asegurará la adecuada difusión de los mensajes mediante los coordinadores de delegaciones en los centros de trabajo donde no hay acceso a correo electrónico.
- c. Se dará formación específica a todas las personas implicadas en el proceso de difusión del plan de igualdad.

**Objetivo 3. Sensibilización en materia de igualdad de género****Acciones:**

- a. Todas las personas encargadas de los procesos de gestión de personas (selección, retribución, promoción y desarrollo profesional) recibirán formación específica en materia de igualdad de trato y oportunidades. La planificación se acordará en el Comisión de Igualdad y se garantizará que la primera sesión sea presencial.
- b. Durante la vigencia del plan de igualdad se garantizará que todo el personal tenga una formación mínima en materia de igualdad.

**Objetivo 4. Dar seguimiento periódico a la opinión de las empleadas y empleados en materia de igualdad y equidad****Acciones:**

- a. Incluir preguntas relacionadas con la igualdad de trato y oportunidades y la conciliación en las posibles encuestas de clima laboral que pudiera realizarse en el futuro, dirigidas a las personas que componen la plantilla.
- b. Establecer un plan de mejora a partir de los resultados que las mismas presenten.

**Objetivo 5. Reforzar la cultura de igualdad de la organización, tanto interna como externamente****Acciones:**

- a. Realizar un plan de comunicación específico dirigido a toda la plantilla en el tema de igualdad y comunicar anualmente (salvo que se considere una periodicidad inferior en algún tema) los avances del plan a través de los canales formales de comunicación disponibles.
- b. Elaborar y difundir una guía para uso del lenguaje y la imagen, en la que se velará por todos los aspectos relacionados con la diversidad de género, edad, etnia, cultura, etc. En concreto, contemplará una instrucción para la publicación de ofertas de empleo.
- c. Informar a todos los grupos de interés de la asociación (socios, donantes, proveedores, organizaciones colaboradoras) de los compromisos adquiridos en materia de igualdad.

# ÁREA 2

## SELECCIÓN

**Objetivo 1. Garantizar la selección no discriminatoria y fomentar la contratación en aquellas áreas, colectivos y puestos donde la representación por género está desequilibrada.**

### Acciones:

- a. Verificar y mantener el compromiso con la igualdad y la no discriminación en los documentos que integran el proceso de selección.
- b. A igual de condiciones, se contratará a la persona del género infrarrepresentado en el colectivo que se trate. Se entenderá infrarrepresentado un género si su presencia es inferior al 40% en el colectivo al que nos refiramos.
- c. Confeccionar anuncios y demandas de empleo en las que no se introduzcan sesgos ni preferencias por algún género, utilizando un lenguaje inclusivo.
- d. Analizar los indicadores de selección por delegaciones para detectar posibles casos de discriminación.

# ÁREA 3

## FORMACIÓN

**Objetivo 1. Mantener la igualdad de trato y oportunidades en la formación impartida en la organización**

### Acciones:

- a. Asegurar la formación a todos los colectivos para su desarrollo profesional.
- b. Incorporar anualmente al plan de formación cursos específicos en materia de igualdad.
- c. El horario de la formación se fijará en función de las necesidades del personal para la conciliación de la vida laboral y personal.
- d. Establecer un sistema que permita extraer la siguiente información segregada por género: (número y porcentaje por género que realizan formación, tipo de formación, si se prevé para la promoción o no, fuera o dentro del horario laboral).

# ÁREA 4

## PROMOCIÓN

**Objetivo 1. Favorecer la promoción de las personas a todas las categorías, funciones y puestos de trabajo en las que hayan sido infrarrepresentadas**

**Acciones:**

- a. Mantener los programas de identificación de talento interno que permitan disponer de una base de personal cualificado con potencial para promocionar a posiciones de responsabilidad, asegurando que el porcentaje por género sea equilibrado en la plantilla.
- b. Diseñar programas de desarrollo de habilidades directivas enfocadas a las personas identificadas con potencial, con el objeto de que les permitan adquirir las habilidades y competencias necesarias para acceder a puestos de superior categoría.
- c. A igualdad de condiciones, se promocionará la persona que tenga los resultados de la evaluación más altos en el área, puesto o colectivo correspondiente.

# ÁREA 5

## RETRIBUCIÓN

**Objetivo 1. Garantizar la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor y, en concreto, la no existencia de diferencias salariales por otros razones**

**Acciones:**

- a. Realizar anualmente un análisis estadístico sobre las retribuciones medias por género, convenio y personal de gestión, fijas y variables, y proponer la corrección de las desviaciones que se pudieran detectar.
- b. Corregir las diferencias salariales por género que se pudieran detectar por otras vías.
- c. Garantizar la igualdad de trato en la aplicación del sistema retributivo a las personas que estén utilizando cualquier medida de conciliación personal y profesional.



# ÁREA 6

## CONCILIACIÓN VIDA LABORAL Y PERSONAL

**Objetivo 1. Promover una cultura que facilite la conciliación de la vida personal y laboral, asegurando que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional**

### Acciones:

- a. Realizar una campaña de sensibilización e información, dirigida al personal en la que expliquen todos los derechos relacionados con la conciliación.
- b. Establecer un sistema que permita recompilar las necesidades de conciliación laboral y personal.
- c. Establecer un sistema que permita extraer la información sobre cuántos empleados y empleadas se acogen a las diferentes medidas de conciliación existentes.
- d. Sensibilizar e informar la plantilla sobre la importancia de la corresponsabilidad en los compromisos familiares. Se propiciará concretamente la igualdad de obligaciones para el cuidado de las personas dependientes y la sensibilización en materia de responsabilidades familiares y reparto equilibrado de tareas.

# ÁREA 7

## ACOSO MORAL Y SEXUAL

**Objetivo 1. Asegurar el cumplimiento del protocolo de prevención del acoso moral y sexual**

### Acciones:

- a. Revisar el protocolo de acoso en el plazo de 6 meses desde la firma de este acuerdo, aquel mantiene su vigencia hasta la firma del nuevo protocolo.
- b. Realizar un plan de comunicación específico dirigido a todos los empleados y empleadas en relación con el protocolo de prevención del acoso.
- c. Garantizar la accesibilidad al protocolo para todos los empleados y las empleadas mediante:
  - Su información en el proceso de acogida.
  - Publicación en la Intranet
  - Distribución en todos los centros de trabajo de España
- d. Publicar los canales de denuncia habilitados al efecto.
- e. Impartir formación especializada a las personas a quienes se asignen cometidos específicos y responsabilidades en materia de acoso laboral/sexual y/o por razón de género en el trabajo, para el desempeño adecuado de sus funciones, así como a los miembros del Comisión de Igualdad.

## **MEDIDAS DE APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

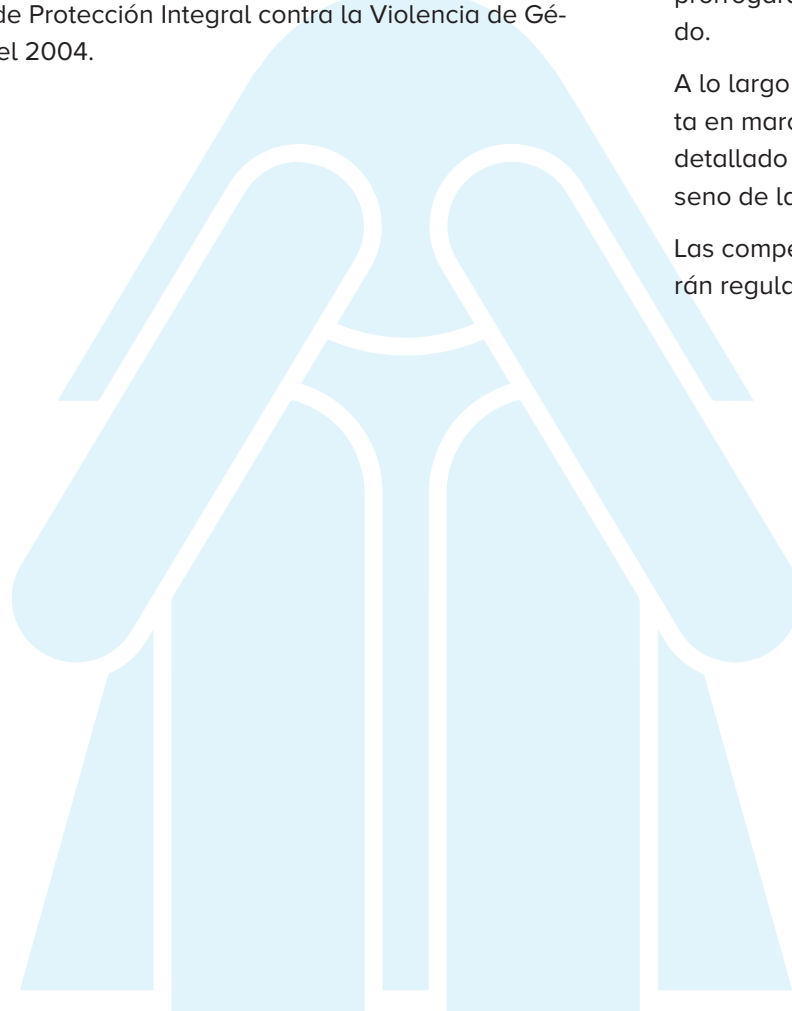
Comité español de ACNUR garantiza que las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán los derechos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, a raíz de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género de diciembre del 2004.

## **3. Seguimiento y evaluación**

El Plan de Igualdad de trato y oportunidades del Comité español de ACNUR tendrá una vigencia de 3 años desde el día de su firma. En caso de que finalizada su vigencia no se acuerde un nuevo plan, se prorrogará el contenido del mismo hasta la firma de un nuevo acuerdo.

A lo largo de este tiempo se llevará a cabo el seguimiento de la puesta en marcha de las acciones planificadas y se elaborará un informe detallado de los avances del plan anualmente, que se analizará en el seno de la Comisión de Igualdad.

Las competencias y funcionamiento de la Comisión de Igualdad estarán reguladas en el reglamento de funcionamiento de este mismo.



## FUNDAMENTACION LEGISLATIVA

Aspectos generales de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para igualdad efectiva de trato y oportunidades:

Tiene como finalidad alcanzar la igualdad de trato real y efectiva y la eliminación de toda discriminación por razón de sexo, en particular la que afecta a las mujeres.

Reconoce expresamente a todas las personas el disfrute de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo.

Obliga por igual a todas las personas físicas y jurídicas que se encuentren o actúen en territorio español con independencia de cuál sea su nacionalidad, domicilio o residencia.

Tiene dimensión transversal y, por tanto, proyecta su influencia sobre todos los ámbitos de la vida y, singularmente en las esferas política, civil, laboral, económica, social, cultural y artística.

Define los conceptos y categorías básicas relativas a la igualdad: el principio de igualdad de trato, discriminación directa e indirecta, acoso por razón de sexo y sexual y acciones positivas.

Establece las garantías procesales para la tutela del derecho a la igualdad de mujeres y hombres, a través de un procedimiento preferente y sumario con inversión de la carga de la prueba. Ej. En los casos de acoso laboral, será la persona responsable de empresa la que tendrá que demostrar que este acoso no se ha producido.

## Otras referencias normativas

- Constitución Española de la 1978 (C.E.) – Art. 1.1; art. 9.2; art. 10.1; art. 14; art. 18.1; art. 35.1 y art. 53.2.
- Estatuto de los Trabajadores (ET) – Art. 4.2 c), d), e); art. 50.1 a) y c); art. 54.2 c).
- Convenio Colectivo Oficinas y Despachos de la Comunidad de Madrid.



**UNHCR  
ACNUR**

La Agencia de la ONU para los Refugiados  
*comité español*

### Comité español

c/ Cedaceros, 11 - 1º A - 28014 Madrid  
Tel.: 91 369 06 70 - eacnur@eacnur.org

### Delegaciones y entidades asociadas

#### Andalucía

c/ Cuesta del Rosario, 8, casa 2, 3º E - 41004 Sevilla  
Tel.: 95 450 10 07 - andalucia@eacnur.org

#### Navarra

c/ Paulino Caballero, 52, 1º, of. 20 - 31004 Pamplona  
Tel.: 94 820 67 45 - navarra@eacnur.org

#### Comunidad Valenciana

c/ Huesca, 6, 1º, Puerta 1 - 46001 Valencia  
Tel y Fax: 963 53 51 76 - cvalenciana@eacnur.org

#### Castilla-La Mancha

Centro de Negocios Italia113, c/ Italia, 113 - 45005 Toledo  
Tel. y Fax: 925 25 66 41 - clamancha@eacnur.org

#### Comitè Català

c/ Trafalgar, 6, principal 3a - 08010 Barcelona  
Tel.: 93 301 20 35 - catalunya@eacnur.org

#### Euskal Batzordea

c/ Hurtado de Amézaga, 27, 12º, Dpto. 4 - 48008 Bilbao  
Tel. y Fax: 94 443 12 74 - euskadi@eacnur.org



ACNUR, Premio Nobel de la Paz en 1954  
y 1981



ACNUR, Premio Príncipe de Asturias de  
Cooperación en 1991



El Comité español de ACNUR ha sido  
analizado por la Fundación Lealtad y  
cumple con los principios de transparencia  
y buenas prácticas



Las cuentas del Comité español de ACNUR  
son auditadas por Mazars Auditores



Las cuentas de ACNUR son auditadas por  
la Oficina de Servicios de Control Interno de  
Naciones Unidas