



PLAN INTERNO DE IGUALDAD

COALICIÓN CANARIA

noviembre 2024

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Interno de Igualdad de COALICIÓN CANARIA es fundamental para poder implantar, de forma real y efectiva, el principio de igualdad de género en todas sus políticas, con el fin de poder abordar las necesidades reales de las personas incluidas en su ámbito de aplicación con un alcance global e integral, para consolidar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización, así como erradicar cualquier forma de discriminación directa o indirecta por razón de género.

A este efecto, tanto la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, como el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, persiguen fomentar nuevas medidas con el objetivo de hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre ambos sexos.

En este contexto, se procede a la elaboración del presente Plan Interno de Igualdad teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 7.6 de la Ley Orgánica 6/2002, de 27 de junio, de Partidos Políticos, apartado que fue introducido por medio de la Disposición final 5 de la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres, en virtud del cual se establece que: *“Los partidos políticos deben tener un plan de igualdad interno que incluirá medidas para prevenir y detectar la violencia machista. Asimismo, deben establecer un protocolo de actuación ante la violencia machista que ejerzan, dentro o fuera de la organización, afiliados o bien personas que sin estar afiliadas tengan un cargo de representación o hayan sido designadas para una función específica, con independencia del nivel jerárquico o del cargo público que ocupen”*.

Por ello, atendiendo a lo dispuesto en la normativa de aplicación, COALICIÓN CANARIA aprueba el presente Plan de Igualdad, al que se le anexa un Protocolo de actuación ante la violencia machista, con el doble objetivo de cumplir con los requerimientos legales y de concretar y articular las medidas de igualdad de trato y oportunidades, así como de establecer medidas de actuación frente a actos de violencia machista en el seno de su organización, demostrando así su compromiso pleno con la igualdad efectiva y real entre mujeres y hombres y su lucha contra cualquier acto de acoso o violencia por cuestiones de género.

2. CONCEPTOS BÁSICOS

Para asegurar el correcto entendimiento y una interpretación común, se trasladan aquí las definiciones contenidas en la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres de expresiones que serán contenidas en el presente documento.

- Acciones positivas. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán las medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres.

Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

- Acoso sexual y acoso por razón de sexo. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerará en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.
- Corresponsabilidad. Supone la distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas y responsabilidades domésticas, el cuidado de personas dependientes y los espacios de educación y trabajo, permitiendo a sus miembros el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses, mejorando la salud física y psíquica de las mujeres y contribuyendo a alcanzar una situación de igualdad real y efectiva de ambos sexos.
- Derechos de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras de forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.
- Discriminación directa e indirecta. Se considerará discriminación directa por razón de sexo la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. En cualquier caso, se considerará discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

- Discriminación por embarazo o maternidad. Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.
- Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres. Supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

3. COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN

COALICIÓN CANARIA declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de la misma.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de COALICIÓN CANARIA asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por esta *“La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”*.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la organización acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Así, los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación del presente Plan Interno de igualdad que supondrán 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.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Ámbito territorial

Este Plan de Igualdad se aplica en la Comunidad Autónoma de Canarias. Igualmente se aplicará a todos aquellos centros de trabajo que COALICIÓN CANARIA pueda abrir, comprar o gestionar durante la vigencia del presente Plan en el ámbito territorialmente anteriormente señalado.

Ámbito subjetivo

Este Plan de Igualdad se aplicará a la totalidad de las personas vinculadas al partido, incluyendo a las candidatas y candidatos, cargos y órganos de COALICIÓN CANARIA.

Igualmente, se aplicará a todas aquellas personas que presten servicios externos y que estén vinculados al partido.

5. OBJETIVOS DEL PLAN

Con el presente Plan de Igualdad, COALICIÓN CANARIA persigue continuar impulsando y promoviendo los siguientes objetivos:

- Promover una cultura que permita impulsar el principio de igualdad de trato y oportunidades en toda la organización.
- Asegurar y garantizar una igualdad de trato y oportunidades a todo el personal incluido en su ámbito de aplicación.
- Asegurar un proceso de selección y contratación de nuevos profesionales sin sesgos por géneros.
- Promover y facilitar el acceso de mujeres y hombres a todas las categorías y departamentos de la organización con vocación de equilibrio.
- Proponer las medidas necesarias para evitar los desequilibrios en materia de igualdad de oportunidades.
- Continuar promoviendo medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, sin distinción de sexo.
- Garantizar y asegurar el principio de igualdad retributiva.
- Garantizar una igualdad representativa en los distintos órganos de la organización.
- Continuar promoviendo la utilización del lenguaje inclusivo o de género neutro en las comunicaciones internas y externas de la organización.
- Garantizar un sistema de prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el centro de trabajo.

6. COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN

Con el objetivo de dar a conocer la política de COALICIÓN CANARIA en materia de igualdad de trato y oportunidades, y asegurarse de que todas las personas vinculadas a la organización conocen el presente Plan de Igualdad, se realizará la siguiente campaña de comunicación:

- Mención del Plan de Igualdad, junto con el Protocolo de actuación ante la violencia machista, que se incluye como Anexo, en los estatutos del partido y darle publicidad a través de su página web.
- Emitir un comunicado informando del compromiso de la organización con los principios de igualdad, igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, y no discriminación por razón de sexo.
- Emitir un comunicado a todos los profesionales empleados por la organización mediante correo electrónico, comunicando la aprobación del presente Plan de Igualdad, así como que el mismo estará a su disposición en la organización.
- Transmitir a las personas vinculadas los principios, valores y políticas de la organización en materia de igualdad.

De este modo, se garantiza el acceso al presente Plan de Igualdad, a la información que de él se desprende y a su contenido, así como a la consecución de sus objetivos.

7. MEDIDAS Y ACCIONES PREVISTAS

ÁREA 1. - PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

ACCIÓN 1. - Garantizar procesos de acceso y selección que cumplan el principio de igualdad de trato y oportunidades, y promover la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la organización.

MEDIDA 1. - *Revisar documentos actuales de los procedimientos de selección (solicitudes, formularios, guiones de entrevistas, página web, denominación de puesto en las ofertas...), tanto en el lenguaje como en las imágenes y contenidos, para que cumplan con el principio de igualdad.*

- *Indicadores de seguimiento.* Documentos revisados desde la perspectiva de género.

MEDIDA 2. - *Llevar a cabo una metodología clara y concisa que regule y que se recoja en un documento los criterios a seguir en los procesos de selección.*

MEDIDA 3. - *Realizar acciones de formación y sensibilización, en materia de igualdad, dirigidas a las personas que intervienen en los procesos de selección y en la decisión de contratación.*

ACCIÓN 2. - **Avanzar hacia una representación equilibrada de mujeres y hombres en la organización, así como en la estructura de mandos, facilitando el acceso de las mujeres donde estén subrepresentadas.**

MEDIDA 1. - *Adoptar la medida de acción positiva para que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda una mujer a las vacantes de puestos de trabajo en los que este subrepresentadas.*

ÁREA 2. - FORMACIÓN

ACCIÓN 1. - **Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades al personal relacionado con la organización del partido, para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación, promoción, acceso a la formación, etc.**

MEDIDA 1. - *Realización de acciones de formación y sensibilización específicas en materia de igualdad dirigidas a las personas que participan en los procesos de selección, contratación, promoción y formación.*

MEDIDA 2. - *Realización de acciones de formación y sensibilización específicas en materia de prevención de acoso sexual y por razón de sexo.*

ACCIÓN 2. - **Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la organización de forma equilibrada.**

MEDIDA 1. - *Diseñar un programa de comunicación en el marco del plan de formación, que garantice el conocimiento de las acciones formativas a la plantilla y los criterios de acceso a la misma.*

MEDIDA 2. - *Realizar la formación dentro de la jornada laboral para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales. La organización estará abierta a atender a dificultades concretas con el horario para asistir a un curso.*

ÁREA 3. - RETRIBUCIÓN

ACCIÓN 1. - **Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por el desempeño de trabajos de igual valor.**

MEDIDA 1. – *Realizar una auditoría retributiva, en el que se analicen las retribuciones medias de las mujeres y de los hombres, por categorías y puestos, retribuciones fijas y variables, con desglose de la totalidad de los conceptos salariales y extrasalariales, así como los criterios para su percepción. En caso de que el estudio diera como resultado desigualdades no justificadas, estas se corregirán.*

- *Indicadores de seguimiento.* Resultados del análisis de género de las retribuciones salariales, de acuerdo con la clasificación profesional.

ÁREA 4. - SALUD LABORAL

ACCIÓN 1 - *Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras.*

MEDIDA 1. - *Revisión de las evaluaciones de riesgos para que se consideren de forma diferenciada los riesgos a los que se exponen los hombres y las mujeres.*

MEDIDA 2. - *El servicio de prevención informará sobre la siniestralidad y enfermedad profesional, así como prácticas preventivas de la organización por sexo y/o análisis de resultados por puestos.*

ÁREA 5. - PREVENCIÓN DEL ACOSO Y LA VIOLENCIA MACHISTA

MEDIDA 1. - *Difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo entre las personas vinculadas, incluyendo a las nuevas incorporaciones.*

MEDIDA 2. - *Incluir en la formación sobre Prevención de Riesgos Laborales un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo.*

MEDIDA 3. – *Revisión periódica del Protocolo de prevención contra el acoso.*

MEDIDA 4. – *Revisión del procedimiento de investigación previsto en el texto actual del Protocolo de prevención contra el acoso.*

ÁREA 6. - COMUNICACIÓN

ACCIÓN 1. - *Asegurar que la comunicación interna y externa promuevan una imagen igualitaria de mujeres y hombres.*

MEDIDA 1. - *Revisar y corregir el lenguaje y las imágenes que se utilizan en las comunicaciones internas (manual de acogida, tableros, comunicados, circulares, correo interno, etc.) para asegurar su neutralidad respecto al género.*

MEDIDA 2. - *Formar y sensibilizar al personal encargado de los medios de comunicación de la organización tanto de la comunicación interna como externa en materia de igualdad y utilización no sexista del lenguaje.*

ACCIÓN 2. - **Establecer canales de información sobre la igualdad de oportunidades en la organización.**

MEDIDA 1. - *Asegurar que la información sobre igualdad llega a todas las personas vinculadas.*

MEDIDA 2. - *Informar a las entidades colaboradoras de la organización de su compromiso con la igualdad de oportunidades, instándoles a que compartan dichos principios.*

MEDIDA 3. - *Difundir la existencia, dentro de la organización, de las personas responsables de igualdad y sus funciones, facilitando su contacto (dirección de correo electrónico, teléfono, etc.) a disposición del personal de la organización para aquellas dudas, sugerencias o quejas relacionadas con la igualdad de oportunidades y con el Plan de igualdad, comprometiéndose a darles solución.*

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El presente Plan Interno de Igualdad, aparte de fijar los objetivos concretos de igualdad a alcanzar, las estrategias y las prácticas para su consecución, prevé el establecimiento de un sistema eficaz de seguimiento y evaluación de tales objetivos.

La fase de seguimiento y evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de COALICIÓN CANARIA permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y tras su desarrollo e implementación.

Objetivos

- Efectuar el debido control de las acciones contempladas en el presente Plan con el fin de que se ajusten al tiempo y forma previstos.
- Conocer las dificultades que se presenten durante su desarrollo para solucionarlos y contribuir mejor al funcionamiento del Plan.
- Evaluar el cumplimiento de objetivos y analizar la continuidad del Plan.

- Valoración del Plan de Igualdad y de la igualdad de oportunidades en la organización.

Personal responsable

El seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad serán realizados por las personas y los departamentos responsables del desarrollo de cada acción, con intervención de los responsables de igualdad dentro del partido político.

Calendario

El seguimiento se realizará cada seis meses - un año. Se iniciará al principio, con las primeras actuaciones y continuará hasta la terminación de las que están estipuladas en el Plan de Igualdad.

Se informará continuamente sobre la marcha del Plan a todas las personas que forman parte de su ámbito de aplicación, conforme las medidas vayan siendo integradas o implantadas.

Procedimiento

En la fase de seguimiento se deberá recoger información sobre:

- Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan de Igualdad.
- El grado de ejecución de las medidas.
- Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
- La identificación de posibles acciones futuras.

En la evaluación final del Plan de Igualdad se deberá tener en cuenta los siguientes aspectos:

- El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan de Igualdad.
- El grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la organización.
- Los cambios en la cultura de la organización: cambio de actitudes del equipo directivo, de las personas que integran la plantilla...
- La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

ANEXO

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE LA VIOLENCIA MACHISTA

COALICIÓN CANARIA manifiesta su preocupación y compromiso para evitar y resolver las posibles conductas de acoso o violencia machista que se produzcan en el seno del partido. A tales efectos, expresa su deseo de que todas las personas que forman parte de su ámbito de aplicación sean tratadas con dignidad, no permitiendo ni tolerando ningún tipo de conducta de acoso sexual y/o por razón de sexo de la que tenga conocimiento en el ámbito de la organización.

Todas las personas que presten servicios en COALICIÓN CANARIA tendrán la responsabilidad de garantizar un entorno en el que se respete la dignidad y la igualdad de trato. Asimismo, aquellas personas con responsabilidad en virtud de su cargo deberán tener especialmente encomendada la tarea de garantizar y prevenir que no se produzcan situaciones de ningún tipo de acoso dentro de su ámbito. En este sentido, cualquier persona que conozca la existencia de un presunto caso de acoso sexual y/o por razón de sexo deberá comunicarlo a la mayor brevedad posible a través de alguno de los cauces señalados en el presente Protocolo.

Es preciso destacar que, tanto la tolerancia de las conductas de violencia machista como el encubrimiento de las mismas, si fueran conocidas, pueden tener efectos disciplinarios de acuerdo con la normativa vigente.

I. DEFINICIÓN Y CONCEPTOS.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, define en su artículo 7 tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo:

“1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo”.

El acoso sexual se distingue de las aproximaciones libremente aceptadas y recíprocas, en la medida en que no son deseadas por la persona que es objeto de ellas. Un único episodio no deseado puede ser constitutivo de acoso sexual. La OIT, en la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, señala la diferenciación entre chantaje sexual y el ambiente laboral hostil como dos formas bajo las cuales puede presentarse el acoso sexual. Estos conceptos aparecen también en la Recomendación de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo y son recogidos por la Ley 3/2007.

Por su parte, se entiende por acoso ambiental el desarrollo de un comportamiento de naturaleza sexual de cualquier tipo, que tiene como consecuencia producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo y humillante. El acosador puede ser de superior o igual categoría profesional que la víctima. (Por ejemplo: comentarios, bromas, chistes, calendarios y posters de contenido erótico o pornográfico...).

La agresión sexual se considera un delito y está tipificado en el Código Penal. En cuanto al sujeto activo, se considerará acoso cuando provenga de jefes, compañeros o compañeras, e incluso terceros relacionados con la víctima por causa del trabajo. En cuanto, al sujeto pasivo, este siempre quedará referido a cualquier trabajadora o trabajador, independientemente del nivel y de la naturaleza de la relación laboral.

Enlace a nuestro Protocolo:

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
COALICIÓN CANARIA