



SODEPAZ

POLÍTICA LABORAL, PLAN DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

y Protocolo de actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género u origen racial o étnico, y acoso moral

Actualización 2026

1. Introducción

La entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, abrió a las entidades y asociaciones la posibilidad —y, progresivamente, la obligación— de contar con un Plan de Igualdad. Desde la redacción original de este Plan, el desarrollo normativo en esta materia ha sido muy intenso. En concreto, son de aplicación o de referencia:

- **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.
- **Real Decreto 901/2020**, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, que fija el contenido mínimo, el diagnóstico previo y el procedimiento de negociación de los planes de igualdad. SODEPAZ toma esta norma como referencia de buenas prácticas, con independencia del tamaño de su plantilla.
- **Real Decreto 902/2020**, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que obliga a todas las entidades, con independencia de su tamaño, a contar con un registro retributivo.
- **Ley 10/2021**, de 9 de julio, de trabajo a distancia, que regula de forma específica el teletrabajo y sus garantías.
- **Real Decreto-ley 5/2023**, que amplía y equipara los permisos parentales y por cuidado de familiares, reforzando la corresponsabilidad.
- **Real Decreto-ley 9/2025**, de 29 de julio, que amplía el permiso de nacimiento y cuidado del menor hasta las diecinueve semanas en familias con dos personas progenitoras, con mayor duración en familias monoparentales.
- **Ley Orgánica 10/2022**, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, que actualiza la definición y el tratamiento del acoso sexual y amplía el deber de prevención de las organizaciones.
- **Ley 4/2023**, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, que extiende la protección frente a la discriminación y el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.
- **Directiva (UE) 2023/970**, sobre transparencia retributiva, en proceso de transposición a la legislación española, que refuerza las exigencias de información y de corrección de la brecha salarial.
- **Ley 1/2023**, de 20 de febrero, de Cooperación para el Desarrollo Sostenible y la Solidaridad Global, que consagra la igualdad de género desde un enfoque feminista como principio básico, imprescindible y transversal de la cooperación española, y promueve la coherencia entre el trabajo externo de las organizaciones y su funcionamiento interno.

Más allá del requerimiento legal, la Junta Directiva de SODEPAZ mantiene el Plan de Igualdad desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal permiten valorar y optimizar las potencialidades de todo el equipo humano de la Asociación, mejorar su calidad de vida y reforzar la coherencia entre lo que SODEPAZ defiende fuera y lo que practica dentro.

Este compromiso se inscribe además en el marco más amplio de la identidad de SODEPAZ, en coherencia con el Plan Estratégico 2026-2034 y la Estrategia de Género 2026-2032, como se

desarrolla en el apartado 3.9 de este Plan.

Para la elaboración de esta actualización, se ha revisado el diagnóstico de la situación real de SODEPAZ, manteniendo la vocación de mejora continua, e incidiendo de forma expresa en aquellos ámbitos —acceso, promoción, formación, retribución, conciliación y prevención del acoso— en los que el diagnóstico original detectó áreas de mejora y en los que la nueva normativa exige mayor concreción.

Este Plan nace, como el anterior, con la vocación de ser una herramienta efectiva de trabajo para la igualdad dentro de SODEPAZ. La Junta Directiva asume el seguimiento periódico de este Plan.

1.1 Partes que conciertan el Plan

Este Plan ha sido elaborado con la participación de la Junta Directiva y del equipo de trabajo de SODEPAZ. Su aprobación y seguimiento corresponden a la Junta Directiva, que incorpora la voz del equipo en ese proceso conforme se recoja en el acta de aprobación correspondiente.

1.2 Ámbito de aplicación

Este Plan se aplica a toda la organización: al personal contratado por SODEPAZ, tanto en puestos estructurales como en puestos vinculados a proyectos; al equipo de voluntariado; a la base social (personas socias); y a la Junta Directiva, en lo que a cada colectivo resulte de aplicación.

Las medidas de carácter estrictamente laboral —selección y contratación, clasificación profesional, retribución, jornada y permisos— se aplican al personal contratado de SODEPAZ, con independencia del centro de trabajo o del país en el que preste sus servicios. Los principios de igualdad, no discriminación y prevención del acoso recogidos en este Plan, así como el Protocolo del Anexo 1, son de aplicación a toda persona vinculada a SODEPAZ, incluyendo el voluntariado y la base social, en el desarrollo de las actividades de la Asociación.

Este Plan adopta un enfoque interseccional que reconoce que el género opera en interacción con otras condiciones —origen, diversidad sexual y de género, diversidad funcional, edad— y que las sucesivas revisiones del Plan incorporarán progresivamente esa mirada más amplia.

1.3 Diagnóstico de situación (resumen)

Este Plan se apoya en un diagnóstico de la situación de SODEPAZ en materia de igualdad, elaborado a partir de los datos de plantilla disponibles a la fecha de su elaboración. A título de resumen:

- La plantilla de SODEPAZ está compuesta, a fecha de elaboración de este diagnóstico, en aproximadamente dos terceras partes por mujeres y un tercio por hombres.
- Los salarios del equipo no presentan, a esta fecha, diferencias por razón de género entre puestos de igual valor. SODEPAZ mantiene un registro retributivo interno con los valores medios de salarios desagregados por sexo, conforme al Real Decreto 902/2020, que se actualiza con cada revisión del Plan.

El diagnóstico completo, con el detalle por categorías, tipo de contrato y centro de trabajo, se mantiene como documento de trabajo interno de la Junta Directiva y se actualiza con cada

revisión periódica del Plan, de forma que los datos aquí resumidos reflejan siempre una fotografía en el tiempo y no un compromiso de composición fija de la plantilla.

2. Objetivos

El objetivo fundamental de este Plan de Igualdad es garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de SODEPAZ, sin discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género, y facilitar la conciliación corresponsable de la vida laboral, personal y familiar.

Para ello, se establecen acciones, incluidas acciones positivas, encaminadas a conseguir una mayor presencia de las mujeres en la Asociación en general y en aquellas categorías profesionales en las que se hallen infrarrepresentadas, tendiendo de forma paulatina a la paridad. Se considera que existe infrarrepresentación cuando la proporción de mujeres en el ámbito de que se trate es inferior a la media de la Asociación.

En esta línea, se pretende asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género en materia de selección, contratación, promoción y retribución, e incorporar la perspectiva interseccional —edad, origen, discapacidad, situación familiar— en el análisis de las desigualdades.

Los objetivos se desarrollarán en la medida en que el equipo de SODEPAZ se conciencie de la necesidad y los beneficios de la diversidad de género, lo que se consigue con una labor continua de formación y sensibilización, uno de los objetivos principales de este Plan.

Partiendo de que se considera inaceptable cualquier situación de acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, o acoso moral, se mantiene un protocolo para la prevención del acoso en el trabajo (Anexo 1) y un procedimiento para los casos que pudieran denunciarse, respetando la privacidad de las partes y resolviendo los conflictos con la mayor diligencia posible.

3. Acciones

3.1 Procesos de selección y contratación

3.1.1 Objetivos concretos

- Evitar discriminaciones en el acceso al empleo por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género, raza, religión, edad o discapacidad.
- Incrementar la proporción de mujeres en la plantilla, en particular en las áreas o categorías en las que estén infrarrepresentadas.
- Favorecer el acceso de las mujeres a todas las categorías y funciones.
- Dar transparencia y visibilidad a los procesos de selección y contratación de personal.

3.1.2 Organización del trabajo y contratación

El trabajo en SODEPAZ se organiza en dos grandes áreas:

- **Puestos estructurales**, necesarios para el funcionamiento diario de la Asociación,

organizados por áreas responsables de su propio trabajo y supervisados por la Dirección General.

- **Trabajos por proyecto**, vinculados a la duración y necesidades de un proyecto subvencionado, y sometidos a su área correspondiente.

Las modalidades de contratación se adecuarán siempre a la naturaleza del puesto y a los requisitos, duración y periodo de prueba establecidos por el Estatuto de los Trabajadores y la normativa vigente, evitando que la temporalidad o la parcialidad recaigan de forma desproporcionada sobre un sexo, y teniendo en cuenta la normativa específica del sector de la cooperación para el desarrollo que resulte de aplicación en cada momento.

3.1.3 Acciones

1. Revisar las ofertas de empleo y los textos de los procesos de selección para garantizar un lenguaje neutro e inclusivo y evitar requisitos no justificados que puedan excluir indirectamente a un sexo. Se promoverá el uso de currículos ciegos para reducir sesgos en la selección.
2. Procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales o comisiones de selección.
3. Dar visibilidad y trazabilidad documental a los criterios de valoración utilizados en cada proceso de selección.

3.2 Segregación por niveles y funciones

3.2.1 Objetivos concretos

- Evitar la segregación vertical (concentración de mujeres en niveles de menor responsabilidad) y horizontal (concentración en determinadas áreas) dentro de la Asociación.
- Identificar y corregir, mediante el diagnóstico periódico, los desequilibrios que pudieran detectarse por área, categoría o nivel de responsabilidad.

3.2.2 Acciones

4. Elaborar y mantener actualizado un diagnóstico de plantilla desagregado por sexo, área, categoría profesional, tipo de contrato y jornada, revisando también el reparto real de tareas y responsabilidades para detectar posibles desequilibrios entre lo que recoge el contrato y lo que se hace en la práctica.
5. Revisar anualmente, en el seno de la Junta Directiva, la distribución de mujeres y hombres por área y nivel de responsabilidad.
6. Adoptar medidas de acción positiva cuando se detecte infrarrepresentación persistente en algún ámbito.

3.3 Promoción

3.3.1 Objetivos concretos

- Garantizar que el acceso a la promoción profesional se basa en criterios objetivos de mérito, capacidad y desempeño, sin sesgos de género.
- Asegurar que las medidas de conciliación no suponen un impedimento a la promoción

profesional.

3.3.2 Acciones

7. Informar, formar y motivar a las mujeres para que participen en procesos de promoción profesional.
8. Establecer objetivos de promoción profesional en los que primen la responsabilidad, el rendimiento y las capacidades individuales.
9. Continuar promoviendo la flexibilidad de horario, de vacaciones y el teletrabajo para todas las categorías profesionales.

3.4 Formación

3.4.1 Objetivos concretos

- Garantizar el acceso igualitario a la formación y evitar la discriminación por razón de género en el acceso a la misma.
- Favorecer la promoción de las mujeres hacia categorías y funciones en las que estén infrarrepresentadas.

3.4.2 Acciones

10. Programar acciones formativas específicamente dirigidas a facilitar la promoción de las trabajadoras a puestos o funciones en los que estén infrarrepresentadas.
11. Programar acciones formativas de actualización para personas que se reincorporen tras un permiso o excedencia por motivos familiares.
12. Formar al equipo directivo en gestión de personas desde la perspectiva de género.
13. Incluir, en la oferta formativa anual, contenidos sobre igualdad de trato y oportunidades, lenguaje inclusivo y prevención de la violencia de género y del acoso, en coherencia con el enfoque feminista que SODEPAZ aplica también en su trabajo de Educación para la Transformación Social (Estrategia EpTS 2025-2028).
14. Facilitar que los horarios de formación sean, en la medida de lo posible, compatibles con las responsabilidades laborales, personales y familiares.

La formación profesional es un derecho y un deber del personal de SODEPAZ y responde a criterios de continuidad. Cuando la formación sea obligatoria, el tiempo invertido se considerará tiempo efectivo de trabajo y los desplazamientos correrán a cargo de la Asociación; cuando sea voluntaria, la Asociación podrá colaborar económicamente según se pacte, atendiendo a la relevancia de la formación para el puesto.

3.5 Retribución

3.5.1 Objetivos concretos

- Aplicar esquemas retributivos basados en la responsabilidad del puesto, las competencias y el desempeño, sin discriminación por razón de género.
- Evitar que el uso de medidas de conciliación tenga impacto negativo en la retribución o en la evaluación individual del desempeño.
- Mantener el registro retributivo establecido por el Real Decreto 902/2020, con los

valores medios de salarios desagregados por sexo.

3.5.2 Acciones

15. Mantener un registro retributivo que incluya los valores medios de los salarios, complementos y percepciones extrasalariales, desagregados por sexo y distribuidos por categorías profesionales o puestos de igual valor. Dado el tamaño reducido de la plantilla, este registro tiene carácter interno y confidencial, y solo se harán públicos datos agregados que no permitan identificar a personas concretas.
16. Revisar periódicamente el registro retributivo para verificar que no existen diferencias salariales por razón de género entre puestos de igual valor.
17. Revisar los complementos, beneficios sociales e incentivos para que respondan a criterios objetivos y neutros.

3.6 Conciliación de la vida laboral, personal y familiar

3.6.1 Objetivos concretos

- Facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar mediante medidas concretas, favoreciendo el desarrollo integral de la persona.
- Asegurar que los beneficios derivados de la conciliación no tienen consecuencias negativas en la promoción ni en el acceso a incentivos.
- Potenciar el uso igualitario, por mujeres y hombres, de las medidas de conciliación disponibles, fomentando de manera activa su uso por parte de los hombres como vía de corresponsabilidad real.

3.6.2 Tiempo de trabajo

La distribución de la jornada tenderá a conciliar la vida familiar, personal y laboral de la forma más amplia posible, implantando jornada continuada en los puestos en que sea compatible con las necesidades del servicio. Los criterios concretos de horario se acordarán entre la Dirección y cada persona o equipo, respetando siempre las necesidades del servicio.

La jornada laboral podrá adaptarse a las necesidades de conciliación con un criterio de flexibilidad, permitiendo horarios compatibles con las escuelas infantiles y con las necesidades de personas dependientes a cargo del trabajador o trabajadora.

SODEPAZ se compromete a no normalizar la realización de horas extraordinarias como práctica habitual, reconociendo que el tiempo de las personas tiene valor más allá del trabajo remunerado y que la disponibilidad ilimitada reproduce desigualdades de género. En los casos excepcionales en que se realicen, se compensarán conforme a la legislación vigente.

3.6.3 Teletrabajo

De acuerdo con la Ley 10/2021 de trabajo a distancia, el teletrabajo se regulará mediante acuerdo individual, de carácter voluntario y reversible para ambas partes, garantizando la igualdad de trato y oportunidades respecto del personal presencial, el derecho a la desconexión digital y la dotación de los medios necesarios para su desempeño. Se potenciará el uso de herramientas colaborativas para que el personal en teletrabajo pueda participar en las reuniones de forma remota en igualdad de condiciones.

3.6.4 Permisos y corresponsabilidad

SODEPAZ aplicará los permisos parentales y por cuidado de familiares en los términos más favorables que resulten de la legislación vigente en cada momento, incluyendo el permiso parental de ocho semanas introducido por el Real Decreto-ley 5/2023 para el cuidado de menores, disfrutable de forma flexible hasta los ocho años del menor. Se fomentará de manera activa que estos permisos sean disfrutados también por los hombres, como medida de corresponsabilidad real y no solo formal. Asimismo, se aplicará la ampliación del permiso por nacimiento y cuidado del menor hasta las diecinueve semanas, introducida por el Real Decreto-ley 9/2025, en los términos y condiciones que en cada caso resulten de aplicación.

Las personas en situación de excedencia por motivos familiares podrán asistir a cursos de formación profesional, a cuya participación serán convocadas de forma expresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

3.6.5 Política de reuniones

- Las reuniones se celebrarán, siempre que sea posible, dentro del horario de trabajo, evitando que se prolonguen más allá de las 17:30 horas.
- Se convocarán con la suficiente antelación para que las personas puedan organizar su vida laboral, personal y familiar.
- Se impulsará la gestión eficaz de las reuniones, evitando reuniones innecesarias o mal planificadas.
- Se tendrán en cuenta las diferencias horarias del equipo, especialmente en el caso de personal expatriado o en zonas con huso horario diferente, para fijar reuniones en franjas que sean razonables para todas las personas.
- Se promoverá que las reuniones incorporen, junto a los roles habituales (moderación, acta, orden del día), roles de cuidado rotativos (como atender el clima del grupo, gestionar las pausas o velar por que todas las personas puedan participar), como práctica de corresponsabilidad interna.

3.6.6 Víctimas de violencia de género

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la reducción o reordenación de su jornada de trabajo, a la movilidad geográfica preferente a otro puesto vacante de igual grupo o categoría, a la suspensión de su contrato de trabajo (con una duración inicial no superior a seis meses, ampliable si así lo exige su protección) y a la extinción unilateral de su contrato, en los términos previstos por la legislación vigente. La concreción de estos derechos corresponde a la trabajadora.

3.6.7 Acciones

18. Analizar periódicamente las necesidades de la plantilla a la hora de revisar o ampliar las medidas de conciliación.
19. Fomentar de manera activa el acceso de los hombres a las medidas de conciliación, mediante campañas internas de información.
20. Revisar el catálogo de medidas de conciliación a la luz de los nuevos permisos legales y mantenerlo actualizado en la intranet o canal interno de comunicación.

3.7 Prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género u origen racial o étnico, y acoso moral

3.7.1 Objetivos concretos

- Evitar cualquier situación de acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género, y acoso moral.
- Adaptar el protocolo de prevención y actuación a las definiciones y garantías introducidas por la Ley Orgánica 10/2022 y la Ley 4/2023.
- Prevenir y eliminar cualquier forma de acoso o discriminación por razón de origen racial o étnico, en coherencia con el enfoque interseccional que SODEPAZ aplica en su trabajo y con el mandato del Estatuto de los Trabajadores.

3.7.2 Acciones

21. Mantener una declaración de principios, asumida conjuntamente por la Dirección y el conjunto del equipo de trabajo, de compromiso con la prevención y eliminación de todas las formas de acoso.
22. Mantener actualizado el protocolo de actuación frente al acoso (Anexo 1) y comunicarlo a toda la plantilla.
23. Incluir de forma expresa la protección frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género, en línea con la Ley 4/2023.

3.8 Sensibilización y comunicación

3.8.1 Objetivos concretos

- Sensibilizar a toda la plantilla sobre la igualdad de oportunidades, las ventajas de la conciliación corresponsable y el valor de la diversidad.
- Hacer seguimiento del cumplimiento y desarrollo de las medidas previstas en este Plan.

3.8.2 Acciones

24. Impartir formación para el uso no sexista e inclusivo del lenguaje a toda la plantilla, incorporando perspectivas antirracistas y de diversidad sexual y de género.
25. Revisar sistemáticamente el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones internas y externas, eliminando términos sexistas o excluyentes.
26. Mantener el Plan accesible a toda la plantilla a través de la intranet y la web de SODEPAZ, e informar sobre su desarrollo en las reuniones periódicas del equipo.
27. Habilitar vías para que la plantilla exprese sus opiniones y sugerencias sobre la aplicación del Plan, canalizándolas a través de la Junta Directiva.

3.9 Transversalización del enfoque de género y coherencia institucional

Este apartado responde a la alineación con el Plan Estratégico 2026-2034 y la Estrategia de Género 2026-2032 de SODEPAZ, y es coherente con el marco de la Ley 1/2023 de Cooperación para el Desarrollo Sostenible y la Solidaridad Global, que promueve que las organizaciones de cooperación apliquen internamente los mismos principios de igualdad que trabajan en sus proyectos.

3.9.1 Objetivos concretos

- Asegurar que el compromiso feminista que SODEPAZ promueve en sus proyectos de cooperación, sensibilización y acción humanitaria se corresponde con sus propias dinámicas internas de funcionamiento.
- Contribuir, desde el ámbito laboral interno, al Objetivo Estratégico OE6 del Plan Estratégico 2026-2034 («Adoptar de manera efectiva el principio de la equidad de género en toda la organización»).

3.9.2 Acciones

28. Incorporar el seguimiento de este Plan de Igualdad como parte de los indicadores internos asociados al OE6 del Plan Estratégico 2026-2034.
29. Coordinar el seguimiento de este Plan, desde la Junta Directiva, con las personas responsables de la Estrategia de Género 2026-2032, para evitar duplicidades y compartir aprendizajes entre el trabajo interno y el trabajo de proyectos.
30. Incluir en la formación interna en perspectiva de género contenidos comunes a los que el equipo utiliza en el trabajo con organizaciones socias y comunidades, reforzando la coherencia entre el discurso externo y la práctica interna.
31. Revisar anualmente, junto con la actualización del Plan, los avances de la Estrategia de Género en lo que afecte a la organización interna del equipo técnico.
32. Explorar herramientas de habitabilidad organizativa —como protocolos de reuniones que incorporen roles de cuidado, diagnósticos internos de clima y cultura, o guías de micropolíticas feministas— como vía para que la transformación del enfoque de género se construya también desde las prácticas cotidianas del equipo.
33. Generar espacios internos de reflexión sobre masculinidades y corresponsabilidad, reconociendo que la transformación feminista de la organización implica también cuestionar los mandatos de género asociados a lo masculino y su impacto en las dinámicas del equipo, en coherencia con lo establecido en la Estrategia de Género 2026-2032 de SODEPAZ.

3.10 Plazo de ejecución y responsables

De acuerdo con el contenido mínimo previsto por el Real Decreto 901/2020, se asigna a cada área de actuación un plazo de ejecución y una persona o área responsable de su impulso, sin que ello implique necesariamente una persona distinta por área: dado el tamaño del equipo, es habitual que una misma persona o la Dirección asuman la responsabilidad de varios bloques. La Junta Directiva revisará el grado de cumplimiento en cada evaluación anual.

Área de actuación	Responsable	Plazo
Gestión de personas: selección, promoción, formación, retribución y registro retributivo (3.1, 3.3, 3.4, 3.5)	Dirección	Permanente / Anual
Diagnóstico de plantilla y prevención del acoso (3.2, 3.7)	Junta Directiva	Anual
Conciliación, sensibilización y transversalización del enfoque de género (3.6, 3.8, 3.9)	Equipo de trabajo	Permanente / Anual

4. Seguimiento

4.1 Seguimiento del Plan

4.1.1 Órgano responsable

Las funciones de seguimiento de este Plan corresponden a la Junta Directiva de SODEPAZ, que incorporará en su orden del día, al menos una vez al año, los asuntos relativos a su aplicación y revisión. El equipo de trabajo participará en ese seguimiento a través de la persona o personas que se designe para ello. A efectos de este Plan, ese espacio conjunto ejerce las funciones de Comisión de Igualdad.

4.1.2 Funcionamiento

La Junta Directiva abordará los asuntos del Plan al menos una vez al año en reunión ordinaria, y de forma extraordinaria cuando las circunstancias lo requieran, dejando constancia en acta. El equipo de trabajo lo revisará en sus reuniones periódicas cuando haya asuntos que tratar, canalizando cualquier propuesta o incidencia a la Junta.

4.1.3 Funciones

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Proponer el plazo de ejecución de las acciones del Plan de Igualdad y, en su caso, su actualización.
- Proponer el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.
- Revisar el contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo de la Asociación.
- Conocer los cambios de puesto, de grupo profesional o de funciones que se produzcan.
- Conocer, de forma genérica y respetando la confidencialidad de las personas afectadas, las denuncias relativas a acoso, y promover medidas de prevención (códigos de buenas prácticas, campañas informativas, acciones formativas).
- Revisar periódicamente los indicadores de seguimiento previstos en el apartado 4.1.4, actualizándolos si fuera necesario, e identificar ámbitos prioritarios de actuación.
- Promover acciones formativas y de sensibilización, como jornadas sobre igualdad.
- Realizar una evaluación anual de los objetivos conseguidos y del desarrollo del Plan, proponiendo, si fuera necesario, actuaciones correctoras.
- Coordinarse con el seguimiento del Objetivo Estratégico OE6 del Plan Estratégico 2026-2034 y de la Estrategia de Género 2026-2032, conforme al apartado 3.9 de este Plan.

4.1.4 Indicadores de seguimiento

Para verificar el cumplimiento de las acciones previstas en este Plan, la Junta Directiva utilizará los siguientes indicadores mínimos en su revisión anual:

- Diagnóstico de plantilla actualizado, con datos desagregados por sexo, área, categoría y tipo de contrato.
- Registro retributivo actualizado, con valores medios de salarios desagregados por sexo.

- Número de acciones formativas realizadas en materia de igualdad, lenguaje inclusivo o perspectiva de género.
- Uso de medidas de conciliación por sexo (permisos, teletrabajo, adaptaciones de jornada).
- Número de denuncias por acoso recibidas y resueltas en el periodo, si las hubiera.
- Grado de cumplimiento de las acciones previstas en la tabla del apartado 3.10, actualizado con el estado de cada bloque.

Estos indicadores no requieren elaborar documentos nuevos: se nutren de información que SODEPAZ ya genera (registros de personal, actas, formaciones realizadas) y se revisan en la reunión anual de seguimiento del Plan, dejando constancia en acta.

5. Anexo 1 — Protocolo de actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género u origen racial o étnico, y acoso moral

5.1 Principios

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores consagra el derecho del personal al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y al acoso moral. La Ley Orgánica 10/2022 y la Ley 4/2023 refuerzan y precisan estas garantías, en particular en lo relativo al consentimiento, a la definición del acoso sexual y a la protección frente a la discriminación por razón de identidad de género o expresión de género.

La Ley Orgánica 3/2007 encomienda a las entidades empleadoras el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso moral, y de arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias que puedan formular quienes han sido objeto del mismo. De acuerdo con estos principios, la Dirección de SODEPAZ se compromete a crear, mantener y proteger un entorno laboral donde se respete la dignidad de las personas.

5.2 Objetivo del protocolo

Este protocolo persigue prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso, en todas sus modalidades. Contempla dos tipos de actuación: (1) medidas de prevención de situaciones de acoso o susceptibles de constituirlo, y (2) un cauce interno de actuación para los casos en los que, a pesar de la prevención, se produce una denuncia o queja por acoso.

5.3 Definición de conductas prohibidas

- **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, con independencia de que medie o no consentimiento explícito, conforme al principio de libertad sexual reconocido en la Ley Orgánica 10/2022.
- **Acoso por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género:** cualquier comportamiento realizado en función del sexo, la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género de la persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, conforme a la Ley 4/2023.
- **Acoso por razón de origen racial o étnico:** cualquier comportamiento realizado en función del origen racial o étnico de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, conforme al artículo 4.2.e) del Estatuto de los Trabajadores y a la normativa antidiscriminatoria vigente.
- **Acoso moral:** toda conducta o comportamiento realizado de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, sometiéndola emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persiga anular su capacidad, su promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo.

5.4 Medidas de prevención y cauce interno de denuncia

34. La Asociación promoverá un entorno de respeto y corrección, inculcando a todo el personal los valores de igualdad de trato, respeto, dignidad y libre desarrollo de la personalidad.
35. La Asociación procurará la integración del personal de nuevo ingreso, evitando situaciones de aislamiento mediante un seguimiento en su proceso de acogida y con posterioridad al mismo.
36. La Asociación facilitará información y formación sobre los principios y valores que deben respetarse y sobre las conductas que no se admiten.
37. Quedan prohibidas las insinuaciones o manifestaciones contrarias a estos principios, tanto en el lenguaje como en las comunicaciones y actitudes.
38. Cuando se detecten conductas no admitidas en un equipo de trabajo, la Dirección se dirigirá de inmediato a la persona responsable de dicha conducta para informarle de la situación, de las obligaciones a respetar y de las consecuencias derivadas de su incumplimiento.
39. Las conductas ilícitas podrán ser objeto de sanción en el marco de la legislación laboral vigente. Cualquier persona del equipo podrá contribuir a la prevención sensibilizando a sus compañeros y compañeras e informando a la Dirección de conductas que pudieran propiciar el acoso.

5.5 Procedimiento

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse ante cualquier instancia

administrativa o judicial, se establece el siguiente cauce interno e informal:

40. La denuncia se presentará ante la Dirección de la Asociación por la propia persona afectada. No se tramitarán denuncias anónimas.
41. La presentación de la denuncia dará lugar a la apertura inmediata de un expediente informativo, instruido por la Dirección o persona en quien delegue —que deberá reunir las condiciones de aptitud, objetividad e imparcialidad que requiere el procedimiento— junto con un miembro del equipo elegido para esta función. Cuando, por el tamaño del equipo o por la implicación de alguna de las partes, no pueda garantizarse la imparcialidad de la instrucción con recursos exclusivamente internos, la Junta Directiva encomendará la instrucción del expediente, en todo o en parte, a una persona o entidad externa especializada en la materia.
42. El expediente irá encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, sin más formalidad que dar trámite de audiencia a todas las personas intervinientes. Se guardará en todo momento absoluta confidencialidad y reserva.
43. El procedimiento será ágil y rápido, otorgará credibilidad y protegerá la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas.
44. Como medida cautelar, y por la gravedad de la conducta denunciada o la apariencia de veracidad de los indicios aportados, podrá proponerse la separación de las personas implicadas, sin perjuicio en ningún caso para la persona denunciante.
45. La constatación de la existencia de acoso dará lugar a la imposición de las sanciones legalmente oportunas, cuando la persona responsable se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la Asociación.
46. No se adoptará represalia alguna contra quienes denuncien, atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones, ni contra quienes se opongan a cualquier situación de acoso frente a sí mismos o frente a terceros.
47. Si de la investigación resultara acreditada falta de buena fe o ánimo de dañar por parte de quien denuncia, la Asociación podrá adoptar las medidas previstas para los supuestos de transgresión de la buena fe contractual.
48. La Dirección informará a la Junta Directiva, de forma genérica y respetando la confidencialidad, de los casos de acoso que se hubieran producido.

5.5.1 Medidas complementarias

Si queda constatada la existencia de acoso, podrán proponerse: apoyo psicológico y social a la persona afectada; modificación, previo su consentimiento, de las condiciones laborales que se estimen beneficiosas para su recuperación; medidas de vigilancia en su protección; y reiteración de los estándares éticos de la Asociación.

5.6 Publicidad y entrada en vigor

El contenido de este Protocolo es de obligado cumplimiento para todo el personal de SODEPAZ y será comunicado a toda la plantilla, así como puesto a disposición de las personas voluntarias y de la base social que participe en las actividades de la Asociación.

6. Vigencia y revisión

Este Plan fue aprobado por la Junta Directiva de SODEPAZ el 7 de octubre de 2026, con una vigencia de cuatro años desde esa fecha, en coherencia con el horizonte temporal del Plan Estratégico 2026-2034 y de la Estrategia de Género 2026-2032. Su contenido se revisará con carácter anual por parte de la Junta Directiva, y se adaptará de forma inmediata ante cualquier modificación legislativa relevante.

6.1 Procedimiento de modificación del Plan

Cualquier modificación del Plan antes de la finalización de su vigencia podrá ser propuesta por la Junta Directiva o por cualquier persona del equipo de trabajo, y deberá ser aprobada por la Junta Directiva. Se modificará, en todo caso, de forma obligatoria cuando una nueva disposición legal lo exija, dejando constancia en acta de la fecha y el alcance de la modificación.

6.2 Resolución de discrepancias

Las discrepancias que puedan surgir sobre la interpretación o aplicación de este Plan se intentarán resolver, en primer término, mediante el diálogo entre la Dirección y el equipo de trabajo. De no alcanzarse acuerdo, la cuestión se elevará a la Junta Directiva para su resolución, sin perjuicio de las vías de mediación, conciliación o reclamación administrativa o judicial que en cada caso correspondan conforme a la legislación vigente.