



## **PLAN DE IGUALDAD INTEGRAL DE AFORCADE**

### **Introducción**

AFORCADE reafirma su compromiso con la construcción de un entorno laboral inclusivo, equitativo y libre de discriminación. Este Plan de Igualdad tiene como objetivo establecer medidas concretas que promuevan la igualdad efectiva entre todas las personas trabajadoras, independientemente de su género, y contribuir a un entorno laboral que valore la diversidad y fomente el respeto mutuo.

El plan se fundamenta en los principios de equidad, corresponsabilidad y mejora continua, y está diseñado para adaptarse a las necesidades específicas de la organización y de las personas que la integran. Se trata de un documento vivo que evolucionará para adaptarse a las nuevas realidades y desafíos sociales, garantizando siempre la protección y el bienestar de todas las personas trabajadoras.

### **DIAGNÓSTICO**

#### **Análisis de la Plantilla Actual**

AFORCADE cuenta con una plantilla de **14 personas**, compuesta por **11 mujeres** y **3 hombres**, todos con contratos indefinidos. Este diagnóstico revela una notable mayoría femenina, lo que nos invita a implementar medidas que aseguren la igualdad de oportunidades, especialmente en términos de acceso a formación, promoción interna y corresponsabilidad.

#### **Distribución de Género**

La distribución de género en la plantilla de AFORCADE es del 78,6 % de mujeres y 21,4 % de hombres. Aunque esta mayoría femenina demuestra un entorno que favorece la inclusión de mujeres, es fundamental garantizar que tanto hombres como mujeres tengan igualdad de acceso a las oportunidades de formación y desarrollo profesional.

#### **Contratos Laborales**

Todos los contratos son indefinidos, lo que refleja estabilidad laboral y compromiso con las personas empleadas. La estabilidad laboral es clave para el bienestar del personal, ya que genera un entorno de confianza y seguridad.

#### **Presencia de Mujeres en Roles de Liderazgo**



La Junta Directiva está formada por dos mujeres y dos hombres, garantizando una representación equitativa en la toma de decisiones. Este equilibrio es fundamental para asegurar que las políticas de la organización se diseñen y ejecuten desde una perspectiva diversa e inclusiva.

## **IDENTIFICACIÓN DE ÁREAS DE MEJORA**

A partir del análisis realizado, se identifican las siguientes áreas de mejora:

- **Equidad en los procesos de promoción interna:** Garantizar que todas las personas trabajadoras tengan igualdad de oportunidades para avanzar en su carrera profesional.
- **Acceso a formación especializada:** Proporcionar formación continua que incluya perspectiva de género.
- **Medidas de corresponsabilidad y conciliación:** Implementar políticas que permitan equilibrar la vida personal y profesional.
- **Prevención del acoso laboral y sexual:** Crear un entorno seguro y libre de cualquier forma de acoso.

La implementación de medidas en estas áreas garantizará un entorno más justo y equilibrado, donde todas las personas trabajadoras puedan desarrollar su potencial en igualdad de condiciones.

## **OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD**

El Plan de Igualdad de AFORCADE tiene los siguientes objetivos principales:

1. Diagnosticar y analizar la situación actual en materia de igualdad.
2. Establecer medidas específicas para eliminar desigualdades existentes.
3. Promover una cultura organizacional basada en la igualdad y el respeto a la diversidad.
4. Sensibilizar y formar a todas las personas trabajadoras en materia de igualdad de género.
5. Prevenir y erradicar el acoso sexual y por razón de género.
6. Facilitar la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.
7. Evaluar y mejorar continuamente el Plan de Igualdad mediante un seguimiento regular.



Estos objetivos se alinean con los valores fundamentales de AFORCADE y buscan garantizar un entorno laboral donde todas las personas sean tratadas con respeto y dignidad.

## **MEDIDAS CONCRETAS POR ÁMBITOS DE ACTUACIÓN**

A continuación, se detallan las medidas específicas que se implementarán en los distintos ámbitos de la organización para alcanzar los objetivos del plan.

### **Ámbito 1: Selección y Promoción**

**Objetivo:** Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y promoción interna.

- Usar **lenguaje inclusivo** en todas las ofertas de empleo.
- Asegurar la **diversidad de género** en los comités de selección.
- Establecer **criterios objetivos y transparentes** en los procesos de selección y promoción.
- **Promover acciones positivas** para incrementar la presencia de hombres en áreas con predominancia femenina.

Estas medidas buscan asegurar que los procesos de contratación y promoción se realicen de manera justa y equitativa, eliminando cualquier tipo de sesgo de género.

### **Ámbito 2: Formación**

**Objetivo:** Asegurar el acceso equitativo a la formación y al desarrollo profesional.

- Ofrecer **formación específica en igualdad y diversidad**.
- Garantizar que todas las personas tengan acceso a **oportunidades de desarrollo profesional**.
- **Adaptar los contenidos formativos** para incluir la perspectiva de género.

La formación continua es fundamental para garantizar la igualdad de oportunidades y promover una cultura de respeto y diversidad en el entorno laboral.



### **Ámbito 3: Retribución**

**Objetivo:** Velar por la igualdad retributiva.

- Realizar **auditorías salariales** periódicas para identificar y corregir posibles diferencias.
- Revisar los **complementos salariales** para asegurar que son justos y equitativos.
- Promover **ajustes salariales** si se detectan desigualdades.

Garantizar la equidad retributiva es esencial para evitar discriminaciones salariales y asegurar que todas las personas sean remuneradas de manera justa.

### **Ámbito 4: Conciliación y Corresponsabilidad**

**Objetivo:** Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

- Implementar **horarios flexibles** y opciones de **teletrabajo**.
- Promover **medidas de corresponsabilidad** para equilibrar la carga familiar entre todas las personas trabajadoras.
- **Difundir los derechos de conciliación** disponibles y fomentar su uso.

Estas medidas contribuirán a mejorar el equilibrio entre la vida personal y laboral, aumentando la satisfacción y el bienestar del personal.

### **Ámbito 5: Prevención del Acoso**

**Objetivo:** Crear un entorno laboral libre de acoso sexual y por razón de género.

- Establecer un **protocolo claro de prevención y actuación** frente al acoso.
- Facilitar un **canal confidencial** para la denuncia de casos de acoso.
- Promover **acciones de sensibilización** sobre la prevención del acoso.

La prevención del acoso es clave para garantizar un entorno laboral seguro y respetuoso para todas las personas trabajadoras.

## **SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN**

Para garantizar la efectividad del Plan de Igualdad, AFORCADE implementará un sistema de seguimiento y evaluación que permita identificar avances y áreas de mejora:

- La **Junta Directiva** será responsable del seguimiento del plan.



- Se realizará una **evaluación semestral** para revisar el cumplimiento de las medidas.
- Se utilizarán **indicadores cualitativos y cuantitativos** para medir el impacto de las acciones.
- Se establecerá un **buzón de sugerencias** para recoger ideas del personal y mejorar continuamente el plan.

### **Indicadores de Seguimiento**

- **Porcentaje de personas que acceden a formación específica en igualdad.**
- **Porcentaje de promociones internas alcanzadas por mujeres y hombres.**
- **Grado de satisfacción del personal respecto a las medidas de conciliación.**

Estos indicadores permitirán medir el progreso del plan y realizar ajustes en función de las necesidades detectadas.

### **COMUNICACIÓN DEL PLAN**

La comunicación interna es clave para el éxito del Plan de Igualdad:

- El contenido del plan será difundido a través de **reuniones informativas** y comunicaciones electrónicas.
- Se asegurará que todas las personas trabajadoras reciban **formación específica en igualdad.**
- Se promoverá una **cultura de igualdad y diversidad** mediante campañas y materiales informativos.

Una comunicación eficaz contribuirá a que todas las personas trabajadoras se sientan involucradas y comprometidas con los objetivos del plan.



## **CONCLUSIÓN**

El Plan de Igualdad de AFORCADE es una herramienta esencial para construir un entorno laboral más justo, inclusivo y equitativo. Este compromiso se traduce en acciones concretas que buscan mejorar el bienestar del personal y fomentar la igualdad de oportunidades.

AFORCADE trabajará continuamente para adaptar este plan a las necesidades cambiantes de la organización y de la sociedad, contribuyendo a un entorno laboral en el que la diversidad y la equidad sean valores fundamentales.

Mediante la implementación de este plan, AFORCADE reafirma su compromiso con los principios de igualdad, equidad y respeto, buscando siempre ser una organización que inspire y promueva un cambio positivo en la sociedad.