

Plan de Igualdad



¿Qué es la igualdad en el trabajo?

- La igualdad en el trabajo o igualdad laboral debe entenderse como la práctica de las mismas condiciones de trabajo para hombres, mujeres y personas no binarias.
- La desigualdad se plasma en los factores o elementos que producen y explican las desigualdades que se dan entre mujeres, hombres y personas no binarias a la hora de acceder, permanecer, promocionar y disfrutar de las mismas condiciones en el mercado laboral.

¿Por qué es importante la inclusión?

- El trabajo es un espacio donde se pueden revertir las desigualdades.
- Para promover la justicia, equidad, desarrollo sostenible, crecimiento y bienestar de la sociedad en su conjunto.
- Es una inversión en un futuro más justo, próspero y equitativo para todas las personas

Plan de Igualdad

ABD cuenta con un plan de igualdad que puedes consultar aquí:

Ministerio de Trabajo y Economía Social

Código [90134692112023](https://sede.mt.es/registro/validarCodigo?codigo=90134692112023)



Puedes contactar para plantear tus dudas en:

comisionigualdad@abd-ong.org

Protocolo de acoso laboral, sexual y por razón de sexo

ABD ha creado un protocolo de acoso laboral, sexual y por razón de sexo, como paso crucial para garantizar un ambiente seguro y respetuoso en el entorno laboral.

Para cualquier consulta, duda o información escribe a :



procedimientoacoso@abd-ong.org

Algunas Medidas incluidas en el Plan de Igualdad

Igualar criterios de selección

- Incrementar las medidas para alcanzar la equidad en el acceso, como el análisis por competencias en las entrevistas y los CV ciegos.

Condiciones de trabajo adecuadas

- Realizar un estudio de planificación de riesgos psicosociales y laborales con perspectiva de género e incorporar los riesgos específicos derivados de las diferencias biológicas y sociales entre hombres, mujeres y personas no binarias. Por ejemplo: cargas físicas, exigencias psicológicas del lugar de trabajo, etc.

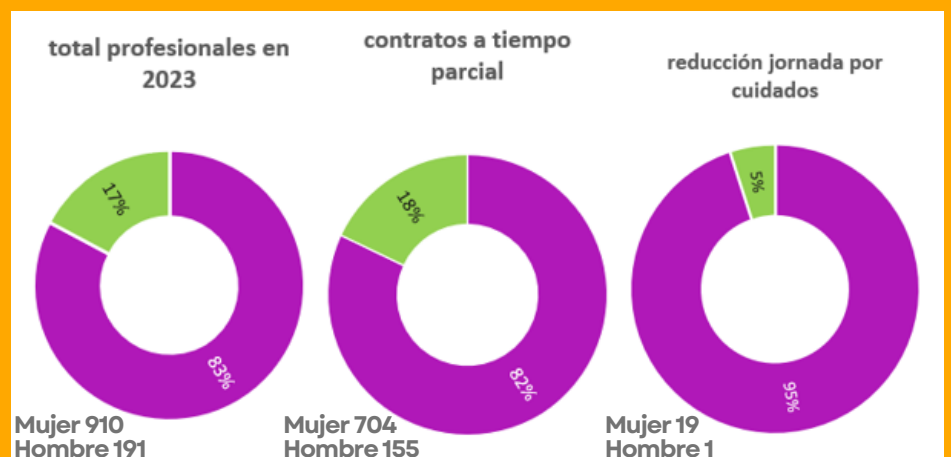
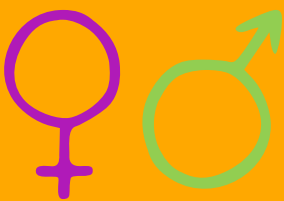
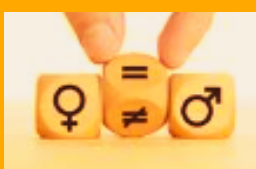
Promover capacitación

- Incorporar al plan anual de formación, formación específica en materia de igualdad a toda la plantilla con el objetivo de que la perspectiva de género sea algo transversal en la entidad, poniendo el foco en aquellos servicios menos sensibilizados y formación de actualización.

Corresponsabilidad y conciliación

- Plantear medidas de sensibilización para fomentar la corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.
- Analizar periódicamente la solicitud y acogida de permisos por parte de la plantilla, desglosándolos por tipo de permiso y sexo.
- Garantizar la difusión de las medidas de conciliaciones existentes, Por ejemplo, en el manual de acogida, dípticos, información a través de la web y comunicación interna.

Estadísticas sobre la igualdad laboral en ABD



Actualmente no se recogen los datos con el ítem "persona no binaria"