

Plan de Igualdad



Plan de Igualdad

Índice

1. Introducción	4
2. Igualdad en el trabajo	5
- ¿Qué es la igualdad en el trabajo?.....	5
- ¿Por qué es importante la inclusión?	5
3. Plan de Igualdad	5
4. Protocolo de acoso laboral, sexual y por razón de sexo	6
5. Medidas incluidas en el Plan de Igualdad	6

1. Introducción

Nos complace anunciar que desde el **Grupo ABD** hemos desarrollado y aprobado nuestro nuevo **Plan de Igualdad**, *un documento que refleja nuestro compromiso continuo con la promoción de la igualdad de género y la creación de un entorno laboral equitativo para todos/as.*

Este plan establece una serie de políticas y medidas concretas para fomentar la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres, hombres y personas no binarias en todos los ámbitos de nuestra organización.

Nos comprometemos a trabajar activamente en la ejecución de este plan, con el fin de crear un entorno laboral inclusivo donde todas las personas tengan las mismas oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional.

Queremos agradecer la participación y el compromiso de cada uno/a de las personas implicadas en este proceso. Su contribución es fundamental para el éxito en nuestro compromiso con la igualdad de género.

Objetivos principales del Plan de Igualdad:

- **Promover** la igualdad de género en el acceso al empleo, la formación y la promoción profesional.
- **Prevenir y eliminar** cualquier forma de discriminación por razón de género en el ámbito laboral.
- **Fomentar** la conciliación de la vida personal, familiar y laboral para garantizar el bienestar de todo el personal.
- **Sensibilizar y formar** a nuestro equipo en materia de igualdad de género y diversidad.

2. Igualdad en el trabajo

- ¿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.

3. Plan de Igualdad

En el Grupo ABD trabajamos para garantizar un entorno laboral justo, equitativo y libre de discriminaciones. Por ello, contamos con un **Plan de Igualdad**, registrado oficialmente en el [Ministerio de Trabajo y Economía Social](#) (Código 90134692112023), que puedes consultar públicamente. Este documento recoge las medidas y acciones concretas que implementamos para promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres dentro de nuestra organización.

Disponemos de una comisión de igualdad, y su correo electrónico para consultas es: comisionigualdad@abd-ong.org

Con este plan, reafirmamos nuestro compromiso con los derechos laborales, la diversidad y la inclusión.

La Agente de Igualdad de la entidad es **Olga Gibert**, y su correo electrónico es ogibert@abd-ong.org

4. Protocolo de acoso laboral, sexual y por razón de sexo

El Grupo ABD ha creado un **Protocolo de acoso laboral, sexual y por razón de sexo** como un paso crucial para garantizar un entorno de trabajo seguro, saludable y respetuoso para todas las personas que forman parte de la organización. Este protocolo no solo responde a una obligación legal, sino que refleja el firme compromiso del Grupo ABD con la prevención, detección y actuación frente a cualquier conducta que vulnere la dignidad o los derechos de las personas en el ámbito laboral. Contar con este protocolo permite establecer mecanismos claros de actuación, asegurar la confidencialidad en los procesos, proteger a las personas afectadas y fomentar una cultura organizacional basada en el respeto, la igualdad y la tolerancia cero ante cualquier forma de acoso.

Para cualquier consulta, duda o información relacionada con este protocolo, puedes escribir a: protocoloacoso@abd-ong.org

5. 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.

