

El Plan de Igualdad de Género 2025-2030 de la Fundación Ayuda Familiar y Comunitaria AFAC reafirma nuestro compromiso con la dignidad, la igualdad de oportunidades y la no discriminación, promoviendo acciones que favorezcan el desarrollo y la

Plan de Igualdad de Género

2025-2030



ANGELA LILIANA BARRETO GUARIN

TABLA DE CONTENIDO

PLAN INSTITUCIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO.....	2
1. PRESENTACIÓN Y JUSTIFICACIÓN.....	2
2. MARCO NORMATIVO.....	2
3. DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL DE GÉNERO.....	2
4. OBJETIVO GENERAL.....	3
5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	3
6. LÍNEAS ESTRATÉGICAS Y ACCIONES.....	3
7. CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN.....	4
8. EVALUACIÓN Y SOSTENIBILIDAD.....	6
9. ANEXOS.....	6
 <u>REGLAMENTO INTERNO DE IGUALDAD DE GÉNERO.....</u>	 7
 FUNDACIÓN AYUDA FAMILIAR Y COMUNITARIA (AFAC).....	 7
CAPÍTULO I – DISPOSICIONES GENERALES.....	7
ARTÍCULO 1. FINALIDAD.....	7
ARTÍCULO 4. PRINCIPIOS RECTORES.....	10
MANUAL DE CUMPLIMIENTO EN IGUALDAD DE GÉNERO.....	18
1. OBJETIVO DEL MANUAL.....	18
2. ALCANCE.....	18
3. PRINCIPIOS RECTORES.....	18
4. NORMATIVA APLICABLE.....	18
5. POLÍTICAS DE CUMPLIMIENTO.....	18
6. MEDIDAS OPERATIVAS.....	19
7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	20
8. COMPROMISO INSTITUCIONAL.....	20

PLAN INSTITUCIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO

Fundación Ayuda Familiar y Comunitaria (AFAC)

Quito – Ecuador

Período: 2025 – 2030

1. PRESENTACIÓN Y JUSTIFICACIÓN

La igualdad de género es un derecho humano y un principio fundamental para el desarrollo sostenible. Este Plan responde al compromiso institucional de AFAC con la equidad, el empoderamiento de las mujeres y la erradicación de toda forma de violencia basada en género, en concordancia con la Constitución del Ecuador, la Ley Violeta, los ODS, y las políticas públicas nacionales.

2. MARCO NORMATIVO

- Constitución del Ecuador (arts. 11, 66, 70, 331)
- Ley Orgánica para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (Ley Violeta)
- Código del Trabajo (arts. 42, 172)
- Convenios 100, 111 y 190 de la OIT
- CEDAW
- Plan Nacional de Igualdad de Género 2021–2025
- WEPs y Sello Empresa Segura

3. DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL DE GÉNERO

- Participación femenina en puestos directivos: 100%
- Brecha salarial de género: 0%
- Protocolos de prevención de violencia: sí (protocolo institucional contra el acoso laboral y sexual)
- Formación en género: al menos una capacitación anual en igualdad de género y derechos laborales
- Acceso a conciliación trabajo-familia: sí (horarios flexibles, licencias parentales y permisos por razones familiares, según el Reglamento interno)

4. OBJETIVO GENERAL

Promover la igualdad de género en el funcionamiento interno y externo de la Fundación AFAC, garantizando un entorno libre de discriminación, violencia y con oportunidades equitativas para mujeres y hombres.

5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Transversalizar el enfoque de género en la cultura organizacional, los proyectos y los procesos internos.
- Prevenir, atender y sancionar la violencia y el acoso laboral y sexual.
- Fortalecer el liderazgo y la participación de las mujeres en todos los niveles.
- Promover un entorno laboral inclusivo y conciliador.
- Implementar un sistema de seguimiento con indicadores de género.
- Promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los niveles de la fundación.
- Incorporar el enfoque género en todos los proyectos y actividades de la fundación.
- Sensibilizar y capacitar al personal sobre la importancia sobre el enfoque de género.

6. LÍNEAS ESTRATÉGICAS Y ACCIONES

Línea Estratégica	Acciones	Indicadores
1. Institucionalización del enfoque de género	- Revisar y actualizar reglamentos y políticas internas - Crear una comisión de igualdad - Designar una persona responsable de género	- Reglamentos actualizados - Comisión conformada

Línea Estratégica	Acciones	Indicadores
2. Prevención y atención de violencia	- Elaborar y socializar un protocolo de atención al acoso - Crear canales confidenciales de denuncia	- Protocolo activo - N° de casos gestionados
3. Formación y sensibilización	- Capacitaciones periódicas obligatorias en género, acoso, masculinidades positivas	- N° de personas capacitadas - Evaluaciones de impacto
4. Participación y liderazgo femenino	- Promover la paridad en comités y equipos técnicos - Ofrecer formación en liderazgo a mujeres	- % de mujeres en cargos de decisión
5. Conciliación laboral y corresponsabilidad	- Establecer políticas de horarios flexibles y licencias parentales	- N° de personas beneficiadas
6. Seguimiento y evaluación	- Integrar indicadores de género en el sistema de monitoreo - Realizar informes anuales	- Informes publicados

7. CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN

FASE / TEMA	ACTIVIDADES PRINCIPALES	RESPONSABLE(S)	TIEMPO ESTIMADO
1. Constitución del Comité de Igualdad	- Designación de integrantes - Elaboración de reglamento interno - Reunión de arranque	Dirección General / RRHH	4 semanas (junio 30 de 2025)

FASE / TEMA	ACTIVIDADES PRINCIPALES	RESPONSABLE(S)	TIEMPO ESTIMADO
2. Diagnóstico de la situación actual	- Revisión documental (plantilla, procesos, salarios, etc.) - Encuestas / entrevistas - Identificación de brechas de género	Comité de Igualdad / Consultoría	Semanas 3 a 6
3. Diseño del Plan de Igualdad	- Establecimiento de objetivos - Definición de medidas (conciliación, selección, formación, retribución, etc.) - Plan de seguimiento y evaluación	Comité / Consultoría externa	Semanas 6 a 8
4. Validación y aprobación del Plan	- Presentación a la Dirección - Aprobación formal por el Patronato de la Fundación - Comunicación interna	Dirección / Comité de Igualdad	Semana 9
5. Implementación de medidas prioritarias	- Iniciar acciones clave (formación en igualdad, revisión de lenguaje inclusivo, conciliación, etc.)	Cada área responsable según medida	Semanas 10 a 20
6. Sensibilización y formación interna	- Talleres de igualdad - Formación a mandos intermedios y personal clave - Campañas internas de concienciación	Comité / RRHH / Consultores	Desde semana 10
7. Seguimiento y evaluación	- Establecimiento de indicadores - Informe semestral de avances - Propuestas de mejora	Comité de Igualdad / Dirección	Cada 6 meses

FASE / TEMA	ACTIVIDADES PRINCIPALES	RESPONSABLE(S)	TIEMPO ESTIMADO
8. Revisión anual del Plan	- Evaluación global del impacto - Ajustes necesarios para la mejora continua	Comité de Igualdad / Dirección	Al año de inicio

8. EVALUACIÓN Y SOSTENIBILIDAD

Se realizará una evaluación anual participativa y una revisión del plan a los dos años. Los resultados serán públicos para garantizar transparencia y mejora continua.

9. ANEXOS

- Reglamento interno con enfoque de género
- Formato de informe de avances

REGLAMENTO INTERNO DE IGUALDAD DE GÉNERO

Fundación Ayuda Familiar y Comunitaria (AFAC)

Vigencia: 2025 – 2030

Introducción

La Fundación Ayuda Familiar y Comunitaria (AFAC), en cumplimiento de su compromiso con la equidad, la justicia social y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, aprueba el presente Reglamento Interno de enfoque de Género, con el objetivo de prevenir cualquier forma de discriminación por razón de género, promover la igualdad real y garantizar un entorno laboral, institucional y comunitario inclusivo y respetuoso.

La Fundación AFAC, es una institución que promueve los derechos humanos y la igualdad de género, por tanto nos apegamos a las leyes y normativas de Ecuador, sobre la promoción y protección de la igualdad de género.

CAPÍTULO I – DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. FINALIDAD

Establecer las bases y mecanismos para garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de actuación de la Fundación AFAC.

El presente Reglamento Interno de enfoque de Género de la Fundación Ayuda Familiar y Comunitaria AFAC tiene como objetivo promover la equidad de género en todas sus operaciones y proyectos. Este plan se alinea con los principios de igualdad y no discriminación, buscando empoderar a mujeres y hombres por igual y asegurar que ambos tengan acceso a las mismas oportunidades y recursos.

El Reglamento interno de enfoque de Género de la Fundación AFAC es una herramienta estratégica fundamental para promover un ambiente de trabajo justo, equitativo e inclusivo, contribuyendo así al desarrollo sostenible y al bienestar de todas las personas en la organización y relacionadas.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

Este reglamento es de cumplimiento obligatorio para todas las personas que integran la Fundación AFAC: personal directivo, técnico, administrativo, voluntariado y beneficiarios/as que participen en sus programas y actividades.

Constitución de la República del Ecuador (2008)

Artículo 3. Contexto y marco jurídico

Contexto

La Fundación Ayuda Familiar y Comunitaria (AFAC) trabaja en sectores vulnerables promoviendo el desarrollo integral de personas, familias y comunidades a través de la acción solidaria, la formación y la prevención de la violencia. En este contexto, se reconoce que las desigualdades de género limitan el acceso equitativo a derechos, oportunidades y condiciones de bienestar, especialmente para las mujeres y personas con identidades de género diversas. Frente a esta realidad, AFAC adopta un enfoque de género transversal en su accionar institucional, comprometiéndose a erradicar todo tipo de discriminación, promover la equidad y construir una cultura organizacional inclusiva, segura y corresponsable.

Marco Jurídico

Ecuador cuenta con un amplio marco jurídico que promueve y protege la igualdad de género.

Estas leyes y normativas reflejan el compromiso del país con la eliminación de la discriminación y la promoción de la equidad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida pública y privada.

La Fundación AFAC se apoya en este marco legal para desarrollar e implementar sus programas y políticas de enfoque de género, asegurando así un impacto positivo y sostenido en las comunidades donde opera.

Constitución de la República del Ecuador

- **Artículo 11, numeral 2:** Establece la igualdad ante la ley y la prohibición de toda forma de discriminación, incluyendo por razones de género.
- **Artículo 66, numeral 3:** Garantiza la igualdad formal y material, prohibiendo toda forma de discriminación y promoviendo medidas de acción afirmativa.
- **Artículo 70:** El Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado para la igualdad de género, el Consejo Nacional para la Igualdad de Género.

Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (2018)

- **Objetivo:** Establecer un marco normativo para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres y proteger sus derechos.
- **Principales disposiciones:** Define y sanciona diversas formas de violencia contra las mujeres, establece mecanismos de protección y asistencia, y promueve la educación y sensibilización en materia de igualdad de género.

Código Orgánico Integral Penal (COIP)

- **Artículo 156:** Sanciona la discriminación por razones de género y establece penas para actos de violencia de género.
- **Artículos 155 y 157:** Tipifican y sancionan el femicidio y otras formas de violencia contra las mujeres, incluyendo violencia física, psicológica, y sexual.

Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP)

- **Artículo 24:** Establece la igualdad de oportunidades en el acceso y permanencia en el empleo público, prohibiendo la discriminación por razones de género.
- **Artículo 59:** Promueve medidas de acción afirmativa para garantizar la participación equitativa de mujeres en cargos públicos.

Ley Orgánica de Participación Ciudadana (LOPC)

- **Artículo 61:** Garantiza la igualdad de género en la participación ciudadana, promoviendo la paridad y la inclusión de las mujeres en los procesos de toma de decisiones.

Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI)

- **Artículos 24 y 25:** Promueven la educación en igualdad de género y el respeto a los derechos humanos en el sistema educativo.
- **Artículo 31:** Establece la necesidad de erradicar estereotipos y prácticas discriminatorias en los materiales y contenidos educativos.

Ley Orgánica del Trabajo Artículos relevantes

Prohíben la discriminación por género en el ámbito laboral, garantizan la igualdad salarial, y protegen los derechos de las trabajadoras embarazadas.

Consejo Nacional para la Igualdad de Género (CNIG)

- **Creación:** Establecido como el mecanismo especializado del Estado ecuatoriano para promover la igualdad de género.
- **Funciones:** Diseñar y coordinar políticas públicas, monitorear la implementación de acciones de igualdad, y garantizar el cumplimiento de las normativas de género.

ARTÍCULO 4. PRINCIPIOS RECTORES

El reglamento interno con enfoque de género de la Fundación AFAC, se basa en una serie de principios fundamentales que enmarcan su implementación, cumplimiento y evaluación. Estos principios reflejan el compromiso de AFAC con la promoción de la igualdad de género y la eliminación de cualquier forma de discriminación en el ámbito laboral.

No discriminación

Para AFAC, el principio de no discriminación por razón de género, origen étnico, orientación sexual, religión, edad o cualquier otra condición personal o social es fundamental para las relaciones

laborales y es un compromiso que se adquiere con las personas que trabajan en esta Institución. Todas las personas deben recibir un trato justo y equitativo, sin importar su género u otras características personales.

Igualdad de Oportunidades

La Fundación AFAC se compromete a garantizar que todas las personas tengan igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, la formación y el desarrollo profesional. Se promoverá la meritocracia y se eliminarán las barreras que puedan impedir el acceso o la promoción laboral de mujeres y hombres.

Equidad Salarial

Se garantizará la igualdad salarial entre mujeres y hombres que desempeñen trabajos de igual valor, eliminando cualquier disparidad salarial injustificada. La Fundación AFAC realizará auditorías salariales periódicas para identificar y corregir posibles brechas salariales de género.

Conciliación Laboral y Familiar

La Fundación AFAC promoverá medidas que faciliten la conciliación entre la vida laboral y familiar, como horarios flexibles, teletrabajo, permisos parentales y de cuidado. Se reconocerá y valorará la corresponsabilidad en el cuidado de la familia entre mujeres y hombres.

La conciliación familiar se refiere al conjunto de medidas y prácticas que permiten a las personas compatibilizar de forma equilibrada su vida laboral, personal y familiar, sin que ninguna de estas esferas se vea afectada negativamente. En el contexto organizacional, promover la conciliación implica facilitar horarios flexibles, permisos por cuidados, teletrabajo u otras acciones que reconozcan las necesidades diversas del personal. Su implementación tiene un impacto positivo en el clima laboral, mejora la motivación, reduce el estrés y aumenta la productividad. Además, favorece la igualdad de género, ya que impulsa la corresponsabilidad en las tareas de cuidado. Cumplir con esta práctica fortalece la imagen institucional, reduce la rotación de personal y contribuye a una cultura organizativa más humana, equitativa y sostenible.

En este sentido, La Fundación AFAC promoverá y ejecutará las políticas de conciliación familiar que se establezcan al interior de la institución para que todos los empleados logren equilibrar y articular sus responsabilidades laborales y familiares.

La implementación de estas políticas contribuirá significativamente al bienestar integral de las personas trabajadoras, mejorará la productividad, disminuirá la rotación de personal y consolidará un entorno laboral más humano, inclusivo y sostenible.

- Horarios flexibles y modalidades de trabajo remoto
- Implementar esquemas de horario flexible que permitan la adaptación de la jornada laboral según necesidades personales y familiares.
- Fomentar el teletrabajo o trabajo híbrido, siempre que la naturaleza del puesto lo permita, para facilitar la gestión del tiempo y reducir desplazamientos innecesarios.
- Establecer mecanismos de seguimiento por resultados, priorizando la productividad sobre el cumplimiento estricto de horarios.
- Licencias parentales ampliadas y corresponsables
- Otorgar licencias de maternidad y paternidad más extensas que las exigidas por la ley, promoviendo la corresponsabilidad en el cuidado.
- Incorporar licencias para adopción y para el cuidado de hijos/as con enfermedades o discapacidades.
- Garantizar que las licencias no generen represalias ni afecten negativamente el desarrollo profesional de los trabajadores/as.
- Apoyo al cuidado infantil
- Establecer convenios con centros de cuidado infantil cercanos al lugar de trabajo para ofrecer tarifas preferenciales.
- Evaluar la posibilidad de habilitar espacios de cuidado infantil dentro de las **instalaciones de la organización**.
- Ofrecer bonos o subsidios mensuales para cubrir parcialmente los gastos de cuidado infantil.
- Permisos por razones familiares o personales
- Permitir permisos remunerados por situaciones familiares urgentes como enfermedad de familiares, citas médicas o actividades escolares de hijos/as.
- Establecer una política de días personales o familiares, claramente diferenciados de los días de vacaciones anuales.
- Promover la comprensión y flexibilidad por parte de liderazgos frente a situaciones familiares.

CAPÍTULO II: NORMAS PARA LA IGUALDAD Y LA NO DISCRIMINACIÓN

Prevención y actuación ante el acoso y la violencia de género

La Fundación AFAC establecerá protocolos claros y eficaces para prevenir, detectar y actuar ante situaciones de acoso sexual y violencia de género en el lugar de trabajo. La Fundación proporcionará apoyo y recursos a las víctimas y tomará medidas disciplinarias contra los acosadores.

Liderazgo y Participación

La alta dirección de la Fundación AFAC, liderará con el ejemplo en la promoción de la igualdad de género y la diversidad. Se fomentará la participación activa de mujeres y hombres en los órganos de decisión y en la elaboración y seguimiento del Plan de Igualdad.

Transparencia y Rendición de Cuentas

La Fundación AFAC se compromete a informar de manera transparente sobre las acciones y resultados del Plan de Igualdad, tanto al personal interno como a las partes interesadas externas. Se promoverá la participación y el diálogo con el fin de mejorar continuamente las políticas y prácticas de igualdad de género.

Sensibilización y formación

Se llevarán a cabo acciones de sensibilización y formación en igualdad de género para todo el personal, con el objetivo de promover una cultura organizacional inclusiva y respetuosa de la diversidad. Se fomentará la reflexión y el cambio de actitudes hacia la igualdad de género.

Integración de la perspectiva de género

Dentro de la Institución, se incorporará la perspectiva de género en todas las políticas, procedimientos y prácticas administrativas y de gestión en general, con el fin de identificar y corregir posibles sesgos de género y garantizar que se aborden las necesidades específicas de mujeres y hombres de manera equitativa.

Políticas de Recursos Humanos

Revisar y actualizar las políticas de contratación, promoción y formación para asegurar que promuevan la igualdad de género.

Evaluar anualmente la paridad de género en nuevas contrataciones y promociones.

Capacitación y Sensibilización

Se implementarán programas de capacitación en igualdad de género y sensibilización para todo el personal y se realizará una evaluación anual sobre el número de empleados capacitados y evaluados sobre el cambio de actitudes hacia la igualdad de género.

Sensibilización y formación en corresponsabilidad y género

- Desarrollar capacitaciones periódicas para todo el personal en temas de igualdad de género, conciliación y corresponsabilidad.
- Sensibilizar a directivos/as y mandos medios sobre la importancia de estas prácticas en la construcción de un clima laboral positivo.
- Fomentar una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad y el equilibrio vida-trabajo.

Se evaluará periódicamente el nivel de satisfacción de los empleados con las políticas de conciliación mediante herramientas internas.

CAPÍTULO III: ESTRATEGIAS EXTERNAS

Integración de la Perspectiva de Género en Proyectos

Incorporar análisis de género en la planificación y ejecución de todos los proyectos.

Diseñar e implementar proyectos con una perspectiva de género clara, en concordancia con nuestra misión.

Empoderamiento Económico y Social

Desarrollar programas específicos para el empoderamiento económico y social de las mujeres en las comunidades atendidas.

Levantar y registrar los datos estadísticos acerca del número de mujeres beneficiadas por programas de empoderamiento, con el fin de mejorar estos indicadores constantemente.

Participación y Representación

Asegurar la participación equitativa de mujeres y hombres en todas las etapas de los proyectos, desde la planificación hasta la evaluación.

Lograr una proporción de mujeres y hombres en comités de proyecto y actividades comunitarias, de manera que estos resultados se alineen con nuestro propósito.

Seguimiento y Evaluación

Para asegurar la efectividad del Plan de Igualdad de Género, se establecerá un sistema de monitoreo y evaluación anual continuo que permita analizar y tomar decisiones para mejorar y eliminar las desviaciones de los objetivos del plan.

Indicadores de Proceso y Resultado

Indicadores de Proceso

- o Número de políticas revisadas.
- o Sesiones de capacitación realizadas.

- o Participantes en programas de empoderamiento.

Indicadores de Resultados

- o Mejora, incremento de la paridad de género en el personal.
- o Aumento en la participación de mujeres en proyectos sociales.
- o Cambios en la percepción y actitudes hacia la igualdad de género.

Informes y Retroalimentación

- o Elaborar informes periódicos sobre el progreso del plan y compartirlos con todo el personal y las partes interesadas.
- o Publicar regularmente los informes sobre las reuniones de retroalimentación.
- o Informar regularmente a todo el personal y a las partes interesadas sobre los avances y resultados del plan de igualdad.
- o Fomentar la participación activa del personal en la implementación y mejora del plan.

Revisión y Ajustes

- o Revisar y ajustar el plan anualmente con base en los resultados y retroalimentación recibida.
- o Actualizar del plan de acuerdo con los ajuste y mejoras continuas en la igualdad de género.

Conclusión

El Plan de Igualdad de Género de la Fundación AFAC, es un compromiso integral de la institución para promover la equidad de género tanto internamente, en el ámbito laboral, como en todas las

comunidades y en el desarrollo de todos los proyectos en los que la Fundación está involucrada. A través de estrategias claras, acciones concretas y un sistema sólido de monitoreo, seguimiento y evaluación que permita mejorar continuamente y corregir aquellas desviaciones.

La Fundación AFAC busca no sólo cumplir con los principios de igualdad, con las políticas y normas del país, sino también liderar con el ejemplo para crear un impacto positivo y duradero en la sociedad.

MANUAL DE CUMPLIMIENTO EN IGUALDAD DE GÉNERO

Fundación Ayuda Familiar y Comunitaria (AFAC)

Quito – Ecuador

1. OBJETIVO DEL MANUAL

Establecer los lineamientos institucionales y operativos que garanticen el cumplimiento de la igualdad de género en todos los niveles de la Fundación AFAC, de acuerdo con la Constitución, el Código del Trabajo, convenios internacionales y políticas públicas nacionales.

2. ALCANCE

Este manual aplica a todo el personal de AFAC: directivo, técnico, administrativo, voluntariado, contratistas y aliados estratégicos. También orienta la relación con las personas beneficiarias, socias y colaboradoras.

3. PRINCIPIOS RECTORES

- Igualdad de derechos, oportunidades y trato.
- No discriminación por razón de sexo, identidad o expresión de género.
- Equidad en el acceso a recursos y beneficios.
- Participación activa y liderazgo de las mujeres.
- Cero tolerancia a la violencia y el acoso laboral y sexual.
- Corresponsabilidad y conciliación laboral-familiar.

4. NORMATIVA APLICABLE

- Constitución del Ecuador (arts. 11, 66, 70 y 331).
- Código del Trabajo (arts. 42 y 172).
- Convenios 100, 111 y 190 de la OIT.
- CEDAW.
- Plan Nacional de Igualdad de Género 2021–2025.
- Lineamientos del Sello Empresa Segura y WEPs.

5. POLÍTICAS DE CUMPLIMIENTO

5.1 POLÍTICA DE NO DISCRIMINACIÓN

AFAC prohíbe toda forma de discriminación por razones de género, identidad de género, orientación sexual, estado civil, embarazo o maternidad en el acceso al empleo, promoción, formación y remuneración.

5.2 POLÍTICA SALARIAL Y DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Se garantiza igual salario por igual trabajo y la promoción de mujeres en todos los niveles jerárquicos, fomentando el liderazgo femenino y la eliminación de brechas de género.

5.3 POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO

AFAC cuenta con un protocolo institucional contra el acoso laboral y sexual, que garantiza canales confidenciales, mecanismos de denuncia, medidas de protección y sanción.

5.4 POLÍTICA DE CONCILIACIÓN

Se promueve la corresponsabilidad familiar y laboral mediante horarios flexibles, licencias parentales y condiciones de trabajo que favorezcan el equilibrio vida-trabajo.

5.5 INCLUSIÓN EN LA PARTICIPACIÓN Y LA TOMA DE DECISIONES

Se garantiza la participación paritaria en comités, consejos y equipos directivos, priorizando la voz de las mujeres, especialmente de sectores vulnerables o históricamente excluidos.

6. MEDIDAS OPERATIVAS

- Capacitación anual en igualdad de género y derechos laborales.
- Revisión periódica de brechas salariales y ajustes correctivos.
- Inclusión del enfoque de género en proyectos, convenios y contrataciones.
- Incorporación de indicadores de igualdad en el sistema de evaluación institucional.
- Uso de lenguaje inclusivo en documentos, comunicaciones y procesos.

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Un Comité de Igualdad o el área de Talento Humano será responsable de:

- Implementar y monitorear este manual.
- Recibir y gestionar denuncias de incumplimientos.
- Emitir reportes anuales sobre avances, desafíos y recomendaciones.

8. COMPROMISO INSTITUCIONAL

La Dirección Ejecutiva de AFAC respalda este Manual como parte esencial de su misión de promover el desarrollo humano con equidad, justicia social y enfoque de derechos.

ANGELA LILIANA BARRETO GUARIN

Directora Ejecutiva

Fundación Ayuda Familiar y Comunitaria (AFAC)

Fecha de elaboración: Mayo 23 de 2024

Fecha de aprobación: Julio 9 de 2024