



Plan de Igualdad Interno

1. Introducción y principios generales

Alianza Futurista asume como principio irrenunciable la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la no discriminación por razón de sexo o género, y la promoción activa de un entorno político seguro, justo y libre de desigualdades estructurales.

Este Plan de Igualdad Interno se elabora conforme a lo previsto en el Artículo 9 bis de los Estatutos de Alianza Futurista y en cumplimiento de la Ley Orgánica 6/2002, en la redacción dada por la Ley Orgánica 2/2024, que obliga a los partidos políticos a disponer de un plan de igualdad que incluya medidas, objetivos, estrategias y un sistema de seguimiento y evaluación.

El Plan tiene carácter obligatorio para todas las personas afiliadas, cargos orgánicos, militantes, personas designadas o vinculadas al partido en cualquier función.

2. Ámbito de aplicación

El Plan de Igualdad es aplicable en:

- La estructura interna del partido.
- Los procesos de selección de cargos orgánicos y responsables territoriales.
- La confección de candidaturas electorales.
- La vida interna del partido, incluyendo reuniones, campañas, actos públicos y actividades formativas.
- La comunicación interna y externa del partido.
- El funcionamiento de los órganos de dirección y del Consejo de Ética.

3. Diagnóstico de situación (marco conceptual)

Aunque Alianza Futurista es una organización relativamente joven y no presenta evidencias de discriminación estructural, la normativa exige un análisis básico de situación. A falta de datos históricos extensos, el diagnóstico inicial se basa en:

- La proporción aproximada de mujeres y hombres en la afiliación.
- La presencia de mujeres en órganos de decisión.
- La participación activa en campañas y asambleas.
- La representación en listas electorales.
- La percepción subjetiva de la militancia sobre igualdad, seguridad y trato.

- La existencia o ausencia de mecanismos para prevenir, detectar o corregir desigualdades.

Objetivo del diagnóstico

El objetivo del diagnóstico es establecer una línea base que permita medir avances anuales.

En la primera revisión anual del Plan se incorporará un diagnóstico más completo mediante:

- Recogida voluntaria y anónima de datos agregados de participación por sexo y género en los distintos órganos y actividades.
- Una encuesta interna anual sobre igualdad y clima organizativo.
- Un informe del Consejo de Ética sobre posibles incidencias relacionadas con discriminación o desigualdad.
- Un análisis de la presencia de mujeres en órganos internos y en listas electorales.

4. Objetivos generales del Plan

Los objetivos generales del *Plan de Igualdad Interno* de Alianza Futurista son:

- 1) Garantizar la igualdad real de trato y oportunidades en el acceso a cargos internos, candidaturas y responsabilidades políticas dentro del partido.
- 2) Asegurar la participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los órganos y equipos del partido.
- 3) Prevenir cualquier forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo o género.
- 4) Fomentar una cultura interna basada en el respeto, la corresponsabilidad, la igualdad y el rechazo absoluto a la violencia machista.
- 5) Identificar y eliminar barreras estructurales o percepciones que limiten la participación política de las mujeres.
- 6) Integrar la igualdad de género en todas las políticas internas del partido (formación, comunicación, campañas, discursos, procesos electorales internos, etc.).

5. Objetivos específicos

Entre los objetivos específicos del Plan se incluyen:

- 1) Procurar que todos los órganos colegiados del partido mantengan una composición proporcionada entre mujeres y hombres, siempre que sea posible.
- 2) Promover que al menos el 40% de las personas en órganos directivos y listas electorales sean mujeres, avanzando hacia una representación paritaria.
- 3) Implantar formación interna obligatoria para cargos orgánicos en materia de igualdad, prevención de la violencia machista y acoso.
- 4) Fortalecer los mecanismos de protección frente a discriminación, acoso o actitudes sexistas dentro del partido.
- 5) Garantizar la confidencialidad, la protección y la ausencia de represalias ante cualquier denuncia relacionada con desigualdad, discriminación o violencia machista.

6. Medidas del Plan de Igualdad

Las medidas del Plan se organizan en cinco áreas estratégicas: representación equilibrada, formación y sensibilización, condiciones de participación y conciliación, comunicación, y prevención y actuación ante la discriminación.

Área 1: Representación equilibrada y liderazgo

1) Promover la composición equilibrada en:

- Comisión Ejecutiva.
- Consejo de Ética.
- Grupos de trabajo.
- Delegaciones territoriales.
- Equipos de campaña.

2) Promover que las candidaturas electorales respeten, siempre que sea posible y compatible con la legislación electoral, principios de alternancia entre mujeres y hombres (sistemas de “cremallera” u otros mecanismos que favorezcan el equilibrio).

3) Facilitar la incorporación de mujeres a roles de liderazgo mediante:

- Programas de mentoría interna.
- Identificación de perfiles femeninos con potencial de liderazgo.
- Invitación activa a participar en espacios de decisión y representación.

Área 2: Formación y sensibilización

1) Implantar formación obligatoria, al menos una vez, para cargos orgánicos en los siguientes contenidos:

- Igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Prevención de la violencia machista y del acoso sexual y por razón de sexo.
- Representación igualitaria.

2) Ofrecer formación opcional y accesible a la afiliación en general, aprovechando medios telemáticos, sobre igualdad de género, participación política y prevención de violencias.

3) Elaborar y difundir guías internas breves con buenas prácticas en materia de igualdad, convivencia y respeto.

Área 3: Condiciones de participación y conciliación

1) Promover horarios y formatos de reunión que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal, familiar y política, evitando sistemáticamente horarios que excluyan de facto a personas con responsabilidades de cuidado.

2) Potenciar la participación telemática (videoconferencias, votaciones online cuando los Estatutos lo permitan) para facilitar la presencia de personas que, por motivos de cuidado o de horario, no puedan asistir físicamente.

3) Procurar que la comunicación relevante (convocatorias, actas, decisiones importantes) se realice con la antelación suficiente para permitir la planificación y la participación informada.

Área 4: Comunicación interna y externa

1) Revisar creatividades, cartelería, vídeos y otros materiales para evitar la reproducción de estereotipos sexistas o la invisibilización de las mujeres.

2) Velar por que la representación de portavoces, en actos, ruedas de prensa y materiales audiovisuales, sea equilibrada, dando visibilidad tanto a mujeres como a hombres en función de sus responsabilidades y competencias.

Área 5: Prevención y actuación ante discriminación

1) Comunicar periódicamente a toda la militancia, y en especial los nuevos afiliados, la existencia y contenido básico del *Plan de Igualdad Interno* y del *Protocolo de actuación ante la violencia machista*, así como los canales confidenciales para plantear dudas, quejas o denuncias.

2) Asegurar que cualquier denuncia relacionada con desigualdad, discriminación por razón de sexo o género, o violencia machista, será tratada con:

- Confidencialidad.
- Protección de la persona denunciante.
- Imparcialidad y respeto al debido proceso.
- Aplicación, en su caso, del régimen disciplinario previsto en los Estatutos.

3) Coordinar el *Plan de Igualdad Interno* con el *Protocolo de actuación ante la violencia machista*, de forma que existan procedimientos claros y complementarios, sin solapamientos ni vacíos de protección.

7. Seguimiento del Plan de Igualdad Interno

El seguimiento del *Plan de Igualdad Interno* de Igualdad corresponde al Consejo de Ética, que evalúa el respeto al marco estatutario y a los derechos de las personas afiliadas.

Al menos una vez al año se elaborará un informe de seguimiento que incluirá:

- Datos de participación por sexo en órganos internos, actividades y candidaturas, en la medida en que sea posible recabarlos de forma agregada y respetuosa con la protección de datos.
- Un análisis del grado de cumplimiento de los objetivos y medidas del Plan.

- Un resumen de incidencias, quejas o denuncias relacionadas con igualdad (sin datos personales identificativos).
- Propuestas de actualización o mejora del Plan y de los procedimientos internos.

Este informe se presentará a la Comisión Ejecutiva y, en su caso, a la Asamblea General, y servirá de base para la revisión periódica del Plan.

8. Revisión y vigencia

El *Plan de Igualdad Interno* tendrá vigencia indefinida mientras no sea modificado o sustituido por otro aprobado por la Asamblea General.

El Plan será revisado:

- Cuando se considere conveniente, a partir del informe de seguimiento.
- De forma extraordinaria, cuando se produzcan cambios significativos en la normativa aplicable, en la estructura del partido o en la realidad interna que así lo aconsejen.
- A iniciativa de la Asamblea General, de la Comisión Ejecutiva o del Consejo de Ética, cuando una mayoría suficiente así lo acuerde.

Cualquier modificación sustancial del *Plan de Igualdad Interno* deberá ser aprobada por la Asamblea General, siguiendo los procedimientos de reforma previstos en los Estatutos de Alianza Futurista.