

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE MUJERES Y HOMBRES

EN

1.- OBJETIVO GENERAL

El Plan de Igualdad de Oportunidades de mujeres y hombres de AESCO tiene como objetivo general integrar la perspectiva de género en todas las actuaciones y procesos realizados por la entidad como medio e instrumento de eliminar la discriminación por motivos de género.

2.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promover y transmitir a la sociedad en general el compromiso adquirido con el principio de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres como estrategia de actuación fundamental de AESCO.
- Mantener la perspectiva de género en la estructura organizativa de la propia entidad.
- Fomentar la perspectiva de género de manera transversal, en todas las acciones de información, formación y comunicación realizadas por AESCO.
- Favorecer y potenciar que todas las personas que trabajan en la entidad utilicen un lenguaje no sexista y una comunicación incluyente.
- Intervenir a favor de la prevención y erradicación de la violencia de género.
- Fomentar la educación y formación desde la igualdad, exenta de estereotipos sexistas a través de las acciones que desarrolla la entidad.
- Fortalecer la participación social de todas las personas por igual en todos los contextos y ámbitos.
- Incorporar al Plan de Voluntariado la perspectiva de género para evitar cualquier obstáculo en la Igualdad entre hombres y mujeres.

- Colaborar y cooperar con países para el desarrollo a través de la puesta en marcha de programas y políticas que contribuyan a la igualdad de oportunidades.

3.- ÁMBITOS DE ACTUACIÓN

El principal destinatario del plan de igualdad es el conjunto del personal que forma la plantilla de AESCO, así como el voluntariado y personas que realizan sus prácticas en la organización; pero también como eje central, el Plan de Igualdad ya que tiene un efecto muy directo, se hace extensivo a todos y todas las participantes en las diferentes actuaciones y actividades que se desarrollan en y a través de AESCO.

4.- EJES DE ACTUACIÓN

4.1.- **Cultura organizacional.**

- Mejorar la capacitación de todo el personal de AESCO para la promoción de la Igualdad de Género, mediante una sesión formativa para que se adquieran las herramientas para un uso del lenguaje e imágenes no sexistas en el proceso de comunicación en los que se intervenga.
- Implementar una comunicación no sexista en todos los canales internos y externos de la entidad.
- Introducir y difundir en el Programa de Voluntariado de AESCO la perspectiva de género para facilitar la plena igualdad entre hombres y mujeres. Realizar acciones de sensibilización en género dirigidas a voluntariado y personas en prácticas.
- Garantizar la igualdad de oportunidades en la imagen que se transmite a través de la web de AESCO.
- Difusión externa del Plan de Igualdad y el compromiso adquirido en ello, mediante eventos y actividades en los que se difunda los principios fundamentales.

4.2.- Acceso de personal de manera equitativa.

- Favorecer la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes proyectos, actividades y puestos de la entidad.

La presencia equitativa de hombres y mujeres en AESCO se hace patente en todo el organigrama de la entidad. La Junta Directiva está compuesta por dos mujeres y dos hombres.

En el resto de áreas de ejecución de proyectos y actividades realizadas en AESCO, la presencia de mujeres y hombres que constituye la plantilla, también está equilibrada.

- Utilizar los mismos criterios de selección de personal que fomenten la garantía de perfiles objetivos fundamentados en el diseño de funciones y competencias laborales independientemente del sexo.

4.3.- Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

- Establecer los canales y dispositivos necesarios que permitan el ajuste entre la vida profesional de la plantilla y su desarrollo personal y familiar.
- Eliminar los obstáculos organizacionales que dificultan y merman el pleno desarrollo profesional y personal de las mujeres y los hombres de la plantilla.
- Favorecer la participación equitativa y la corresponsabilidad en las actividades domésticas y familiares entre los trabajadores y las trabajadoras, a través de medidas de acción positiva dirigidas a los hombres para fomentar la corresponsabilidad.

4.4.- Política retributiva no discriminatoria.

- Ser transparente en el sistema retributivo de la entidad.
- Garantizar que los salarios se basan en criterios objetivos según las funciones, antigüedad, formación y experiencia.
- Seguir los criterios según la legislación vigente.

4.5.- Salud laboral desde una perspectiva de género.

- Mantener de forma óptima las condiciones laborales del personal en relación con la salud y la seguridad de los trabajadores y trabajadoras.

4.6. Actuación frente a la violencia de género.

- Garantizar medidas de protección frente a situaciones de acoso sexual, por razón de sexo o cualquier otra manifestación de violencia de género.
- Continuar realizando acciones de prevención sobre violencia de género:
 - Sensibilizar a la población en general, mujeres, hombres, población infantil y juvenil, en torno a la violencia de género y actitudes discriminatorias, así como promover las relaciones de igualdad en derechos y oportunidades entre hombres y mujeres.
 - Atender a las mujeres, a sus hijos e hijas, víctimas o en situación de riesgo de violencia, desde una intervención interdisciplinar y primaria, buscando su inserción social y la mejora de su empoderamiento.
 - Proporcionar formación a las mujeres víctimas o en situación de riesgo de violencia, para favorecer su empoderamiento, incrementar sus capacidades, promover la eliminación de estereotipos, favorecer la equidad de género, concienciarlas para el ejercicio y defensa de sus derechos, así como la utilización de los recursos existentes.

5.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Con el objetivo de conocer y analizar tanto el proceso de implementación como de desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad se hace necesario realizar un seguimiento y evaluación.

Se pretende conseguir la participación de todas las personas involucradas de forma directa o indirecta, así como la identificación de las mejoras a realizar en materia de Igualdad, para realizar las actuaciones que corrijan dichos fallos o desviaciones.

Se realizará seguimiento y evaluación anualmente.

6.- MEDIDAS A IMPLEMENTAR EN EL AÑO 2017-2018

- Identificar y nombrar a las personas de la entidad que permitan garantizar el cumplimiento de los objetivos de AESCO en materia de Igualdad y que sean los referentes a quien dirigirse en el caso de detectarse alguna incidencia.
- Elaborar un documento o protocolo y, difundirlo a través de la página web, que oriente en el uso de un lenguaje no sexista e inclusivo y la utilización de imágenes equilibradas y no estereotipadas de mujeres y hombres.
- Realizar una sesión formativa por áreas de trabajo para dotar a todo el personal de los recursos necesarios para utilizar el lenguaje apropiado y documentación no sexistas en los procesos que intervengan.
- Difundir entre el voluntariado y estudiantes en prácticas de AESCO las políticas y acciones desarrolladas en materia de igualdad de género.