

PLAN DE IGUALDAD

2020-2022



Contenido

MARCO TEÓRICO.....	4
SERVICIOS.....	4
OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	5
<i>Objetivo general</i>	5
<i>Objetivos específicos</i>	5
ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	7
PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN.....	7
VIGENCIA.....	7
MEDIOS Y RECURSOS PARA SU PUESTA EN MARCHA.....	8
DIAGNÓSTICO DE LA ORGANIZACIÓN.....	8
a. <i>Proceso de selección y contratación</i>	8
b. <i>Clasificación profesional</i>	9
c. <i>Formación</i>	9
d. <i>Promoción profesional</i>	9
e. <i>Condiciones de trabajo y auditoría salarial entre mujeres y hombres</i>	10
f. <i>Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral</i>	10
g. <i>Representación femenina</i>	10
h. <i>Prevención del acoso sexual y por razón de sexo</i>	10
COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN.....	11
a. <i>Proceso de selección y contratación</i>	11
b. <i>Clasificación profesional</i>	11
c. <i>Formación</i>	11
d. <i>Promoción profesional</i>	12
e. <i>Condiciones de trabajo y auditoría salarial entre mujeres y hombres</i>	12
f. <i>Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral</i>	12
g. <i>Representación femenina</i>	12
h. <i>Prevención del acoso sexual y por razón de sexo</i>	13
SISTEMAS DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	13

El diseño, desarrollo e implementación del actual Plan de Igualdad de la entidad América España Solidaridad y Cooperación se realiza de acuerdo a los términos previsto en la Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

MARCO TEÓRICO

América, España, Solidaridad y Cooperación —AESCO— es una organización no gubernamental, sin ánimo de lucro y con fines internacionales, creada en 1991. Fue declarada de utilidad pública en 1999, tras su excelente labor en la integración de la población.

El objetivo principal de esta organización desde su fundación, fue lograr una cooperación y solidaridad entre Europa y América Latina. Desde sus inicios, AESCO dedica todas sus energías a ayudar a los/as inmigrantes residentes en España y a cualquier otro colectivo que se encuentre en riesgo de exclusión o vulnerabilidad social.

Esta organización cuenta con sedes en España y Latinoamérica. En España existen tres oficinas distribuidas en Madrid, Barcelona y Valencia. En Latinoamérica encontramos una sede localizada en Colombia. A través de una política de ética, tolerancia y apoyo a la diversidad, se desarrollan en cada una de estas ubicaciones diversos programas dedicados a ofrecer más y mejores oportunidades de progreso vital a todos sus usuarios/as.

SERVICIOS

Los programas, actividades y acciones que se realizan en cada una de las sedes de AESCO pueden variar en función de los recursos y el personal con los que se cuenten. En líneas generales, los servicios que se ponen en marcha y se brindan a la población desde esta organización, son los siguientes:

-Asesoría jurídica: cualquier usuario/a que lo requiera puede citarse con un abogado/a que le asesorará y estudiará su caso a coste social.

-Formación y prácticas: programas dedicados a empoderar a personas desempleadas de modo que su inserción laboral sea lo más temprana y satisfactoria posible. Los grupos de población con los que se trabaja en mayor medida en este aspecto, son mujeres e inmigrantes en situación de vulnerabilidad.

-Apoyo escolar: dirigido a menores de entre 6 y 17 años que necesitan refuerzo escolar complementario y no disponen de los recursos necesarios para costearlo. Así, se les refuerza en cada una de las asignaturas que estén cursando y se les motiva al aprendizaje y estudio. Además, los chicos/as también disfrutan de excursiones culturales y otras actividades lúdicas.

-Ayudas escolares: adjudicación de ayudas para material escolar y becas comedor a familias en situación de vulnerabilidad social que tienen dificultades para sostener la formación académica de sus hijos/as.

-Banco de alimentos: programa destinado a la recogida y reparto de alimentos a personas y familias con pocos recursos que se encuentran en riesgo de exclusión social.

-Retorno voluntario asistido y productivo: programas dirigidos a personas latinoamericanas residentes en España que quieren regresar a sus respectivos países de origen. Concretamente, el programa de retorno voluntario productivo incluye, además de una ayuda económica, el desarrollo de una idea empresarial y plan de negocio con el fin de retornar con la implantación de un nuevo negocio que permita a la persona mantenerse económicamente y progresar profesionalmente.

-Atención psicológica: destinada a personas que no pueden costearse asistencia psicológica, especializada en prevención/tratamiento de casos de violencia de género y en apoyo a la inserción sociolaboral.

OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de AESCO se desarrolla conforme las directrices que ilustra la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, Boletín Oficial del Estado núm. 71, de 23 de marzo de 2007.

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. Nuestro propósito es el de hacer efectiva la igualdad real entre hombres y mujeres, desechando así las situaciones de desigualdad incompatibles con los valores que proclama la Constitución Española.

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, no aceptando así, actuaciones que conlleven la vulneración del trato igualitario para los hombres y las mujeres.

-Mantener la perspectiva de género en la estructura organizativa de la propia entidad, tratando de dar ejemplo al resto de la ciudadanía en cuestiones de igualdad en el ámbito organizacional.

-Fomentar la perspectiva de género de manera transversal, en todas las acciones de información, formación y comunicación realizadas por AESCO, de manera que en todos los ámbitos en los que trabaja la organización pueda observarse nuestra lucha por el logro de una sociedad igualitaria para hombres y mujeres.

-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, a través, en primera instancia, de un tratamiento por parte de los trabajadores y trabajadoras hacia el público basado en la sensibilización y el conocimiento de la problemática que existe respecto a la violencia de género y, en segunda instancia, de la coordinación de programas referidos a esta cuestión y orientados al pleno afrontamiento de la problemática.

-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, proporcionando los mismos medios, recursos y atenciones a todo el público que busca de nuestros servicios, sin hacer distinción alguna por razón de género.

-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, mostrándoles así nuestro fiel compromiso con la consecución de un país con un mismo tratamiento tanto para los hombres como para las mujeres.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan de Igualdad pretende aplicarse en las diferentes sedes que conforman la organización. Así, todos los centros AESCO se regirán por las medidas a los que nos comprometemos en este informe, haciéndolo conocer a todos y cada uno de los trabajadores/as, alumnos/as de prácticas, voluntarios/as y usuarios/as que formen parte de nuestro equipo. De este modo, a través del compromiso e implementación de una serie de medidas que se expondrán ampliamente en los próximos apartados, AESCO quiere mostrarse como un modelo a seguir en la lucha hacia la consecución de un mundo igualitario para hombres y mujeres.

PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN

El presente Plan de Igualdad será suscrito tanto por la organización en su totalidad como, concretamente, por los trabajadores/as más directamente implicados en la elaboración de las cuestiones que componen este Plan. En un futuro próximo, AESCO espera contar con una Comisión de Igualdad, siendo esta la que se comprometerá a llevar a cabo la correcta comunicación, difusión, publicidad, evaluación y seguimiento del presente Plan de Igualdad para, efectivamente, poder lograr los objetivos planteados tras el espacio de tiempo que se acuerde. Actualmente cuenta con un área encargada por velar la igualdad de género entre trabajadores y trabajadoras, así como el cumplimiento del actual plan de igualdad.

VIGENCIA

El presente plan tendrá una vigencia de 2 años, de manera que nuestra organización se regiría por él entre los años 2020 y 2022. Una vez transcurrida esta etapa, AESCO se compromete en los meses siguientes, a renovar este visado de Planes de Igualdad para empresas, realizando las mejoras y variaciones pertinentes al Plan anterior.

Pasado un mes desde la validación del presente Plan de Igualdad, AESCO se compromete a poner en marcha el proceso de consecución de todas aquellas medidas que se especifican en el presente informe. Para ello, se darán los pasos oportunos, como son la comunicación al resto de trabajadores/as del presente Plan, difusión y publicidad de nuestro firme compromiso de ser una organización

modelo en la materia, implementación gradual de las medidas a las que se haya comprometido, evaluación y seguimiento de los cambios, entre otras acciones.

MEDIOS Y RECURSOS PARA SU PUESTA EN MARCHA

Debido a la firme voluntad de la organización de implantar de forma efectiva y eficiente las medidas que se especifican en el presente Plan de Igualdad, se facilitan todos los recursos de los que es poseedora para ello. Así, los recursos humanos, económicos y materiales existentes en AESCO están preparados para su buen aprovechamiento, considerándose estos suficientes para poder finalmente cumplir con los objetivos propuestos en este Plan de Igualdad. Actualmente existe el área de género, desde la cual, la profesional responsable vela por el cumplimiento de las medidas contempladas en este plan, así como la evaluación de las mismas.

DIAGNÓSTICO DE LA ORGANIZACIÓN

Tras el estudio exhaustivo de la empresa en su totalidad y la consulta de datos objetivos que avalen nuestras hipótesis, se ha llegado a una serie de conclusiones acerca de las principales particularidades que pueden observarse en AESCO en materia de género. A continuación, expondremos estas conclusiones sólo contando con el análisis realizado a las sedes de AESCO España, no incluyéndose dentro de este informe los datos referidos a la sede ubicada en Latinoamérica.

a. Proceso de selección y contratación.

La plantilla de AESCO cuenta con 37 trabajadores/as, de los cuales el 95% cuenta con contrato de duración determinada y el porcentaje restante cuenta con contrato indefinido. Del total de trabajadores/as, sólo 3 de ellos son hombres, representando estos el 14% del personal.

El acceso a la ocupación en la entidad ofrece las mismas oportunidades a hombres y mujeres. Sin embargo, como podemos observar en la distribución de los trabajadores/as, existe una mayor representación femenina. Esto puede deberse a al tipo de titulaciones que se requieren para la contratación (como pueden ser Trabajo Social, Magisterio o Psicología), que tienen una significativa mayor tasa de estudiantes mujeres. Se contempla, por tanto, que la contratación se realiza en función de los méritos y el perfil profesional, y no sobre la base del género.

b. Clasificación profesional.

La clasificación profesional de la entidad se rige por el Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado de 2019, resolución de 13 de mayo de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por lo que no atiende a cuestiones de sexo en su conformación, sino que se estructura en grupos profesionales, familias profesionales y /o especialidades. Así, establece seis grupos profesionales (M3, M2, M1, E2, E1 y E0) divididos conforme los niveles de titulación, formación y capacitación necesarios para ejercer las funciones propias de los distintos niveles de la prestación del servicio público, y con el fin de ordenar los puestos de trabajo, la movilidad del personal laboral y favorecer su promoción. De esta forma se establecen los siguientes grupos profesionales en la entidad:

c. Formación.

En las acciones de formación externa puestas en práctica desde la entidad se incluye un apartado que prevé la utilización de un lenguaje no sexista. En dichas tareas de formación, además, se dedican actividades específicamente dirigidas a la promoción de la igualdad entre sexos.

Además de los programas de intervención social externa desarrollados por la entidad, en la formación interna de ésta también existe una orientación explícita en este sentido.

d. Promoción profesional.

Las opciones que se barajan de promocionar o de recibir formación por parte de la empresa, no hacen distinción alguna entre hombres y mujeres, de manera que de ningún modo son discriminatorias. Así, se ofrecen las mismas oportunidades a todos los trabajadores/as para progresar profesionalmente.

e. Condiciones de trabajo y auditoría salarial entre mujeres y hombres.

Desde AESCO se considera la inexistencia de cualquier tipo de discriminación retributiva. La compensación salarial que perciba cada trabajador/a depende de la categoría profesional y grupo de cotización al que pertenezca, así como de su antigüedad en la organización.

f. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Existe comprensión, sensibilidad y flexibilidad acerca de las necesidades para conciliar los diferentes ámbitos de la vida personal, familiar y laboral en los trabajadores y trabajadoras de la entidad. Esta situación se observa de manera más notable en las medidas que favorecen la flexibilidad de entrada y salida, la compensación de jornada cuando por alguna circunstancia se haya prolongado su jornada laboral, así como la realización de jornada continua que posibilitan el disfrute de algunas mañanas o tardes libres en la semana.

La organización se acoge ante cualquier situación a lo que estipule la normativa legal vigente, con la finalidad de no incurrir en una ilegalidad y permitir que sus empleados/as gocen de las condiciones que les corresponden en sus puestos de trabajo. Por otro lado, la organización procura que los trabajadores/as puedan compaginar su desarrollo profesional con su desarrollo personal y familiar. Así, también se pretende favorecer la participación equitativa y la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, en cualquier ámbito del ciclo vital.

g. Representación femenina.

Como veníamos comentando con anterioridad, podemos observar una mayor representación femenina en la organización, siendo esto debido, en cierto modo, al mayor número de mujeres que se especializan en las áreas que conforman los diferentes departamentos de AESCO. Por otro lado, se debe destacar que la presidencia a nivel nacional está ocupada por una mujer.

h. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Si bien, la entidad no cuenta con un protocolo específico de acoso sexual, desde el área de género se evalúa continuamente las situaciones de los y las trabajadoras. Desde esta evaluación no consta que existan comportamientos o comentarios que resulten ofensivos. Existe, sin embargo, una mención al tema del acoso dentro de las normas internas de la entidad. Como aspecto por mejorar, la entidad prevé elaborar un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, de manera que ofrezca

un instrumento que establezca las medidas encaminadas a la prevención y el tratamiento de este tipo de situaciones.

COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN

Tras los resultados obtenidos una vez realizado el diagnóstico de la organización, se detallan a continuación las medidas que se pretenden implantar, con la finalidad de trabajar en los aspectos a mejorar que se han encontrado.

En primer lugar, se considera de suma importancia nombrar a las personas que conformarán la Comisión de Igualdad de la entidad, siendo la función principal de esta, la evaluación y seguimiento continuo de las medidas a las que se comprometerá la organización a través de este Plan de Igualdad. Además, la Comisión de Igualdad deberá ser el referente al cual el trabajador/a podrá dirigirse en caso de que detecte cualquier incidencia.

Por otro lado, teniendo en cuenta las diferentes áreas abordadas en el diagnóstico de la organización, podemos destacar las siguientes mejoras a las que atender:

a. Proceso de selección y contratación.

Como se ha comentado, la tasa de mujeres trabajando en la organización es significativamente mayor a la de hombres. Esto podría deberse, además de a la mayor presencia de las mujeres en algunas de las áreas que se precisan en AESCO, a la creencia de que las mujeres realizarán ciertas tareas mejor que los hombres.

Así, la entidad se compromete a basarse, a lo largo de los procesos de contratación, en criterios objetivos referidos a la profesionalidad y experiencia de la persona, sin atender al sexo y/o género de esta.

b. Clasificación profesional.

No se han detectado aspectos a mejorar en esta área, por lo que en un primer momento no se propondrán medidas a implementar al respecto. No obstante, se llevará a cabo una evaluación y seguimiento continuo en esta materia, por lo que, si en un futuro se identificasen aspectos a mejorar, se incorporarían las medidas oportunas.

c. Formación.

De nuevo, es fundamental que el personal de la entidad reciba formación acerca

de cómo comunicarse y utilizar un lenguaje no sexista, respetuoso con todos y cada uno de los ciudadanos/as. Así, se promoverá la elaboración de talleres en la materia dirigidos a los trabajadores/as, voluntarios/as, alumnos/as en prácticas y hacia cualquier otra persona que forme parte de la organización.

d. Promoción profesional.

No se han detectado aspectos a mejorar en esta área, por lo que en un primer momento no se propondrán medidas a implementar al respecto. No obstante, se llevará a cabo una evaluación y seguimiento continuo en esta materia, por lo que, si en un futuro se identificasen aspectos a mejorar, se incorporarían las medidas oportunas.

e. Condiciones de trabajo y auditoría salarial entre mujeres y hombres.

Se propone la elaboración de un documento dirigido a informar adecuadamente a los trabajadores/as, en el que se detallen las diferentes categorías profesionales que conforman y se precisan en AESCO, así como los grupos de cotización a los que pertenecen estas. Además, en procesos de contratación, se pondrá también esta información a disposición de los candidatos/as.

f. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Aunque desde la entidad se mantiene una comunicación continua con los y las trabajadoras para garantizar una conciliación con todas las esferas de la vida, se prevé la recopilación de información acerca de las necesidades de compaginación del conjunto de trabajadores y trabajadoras a través de encuestas periódicas con el fin de tener en cuenta cada una de las situaciones de sus empleados/as. Además, es importante la concienciación y sensibilización en términos de participación equitativa y corresponsabilidad en hombres y mujeres, con la finalidad de que estos no tengan funciones diferenciadas a lo largo del ciclo vital.

g. Representación femenina.

No se han detectado aspectos a mejorar en esta área, por lo que en un primer momento no se propondrán medidas a implementar al respecto. No obstante, se llevará a cabo una evaluación y seguimiento continuo en esta materia, por lo que, si en un futuro se identificasen aspectos a mejorar, se incorporarían las medidas oportunas.

h. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

En lo que respecta a esta área, se reconoce la necesidad de realizar una serie de talleres dirigidos a las personas que pertenecen a la organización, en los que se les forme en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo y violencia de género, entre otros. Así, se pretende sensibilizar a los trabajadores/as y que sean plenamente conscientes de las consecuencias que pueden acarrear este tipo de acciones.

Por otro lado, también se considera de suma importancia la elaboración de un protocolo en el que se detallan las medidas dirigidas a la prevención del acoso de cualquier índole, así como el procedimiento que se seguiría en el caso de que un empleado/a llevase a cabo una acción de este tipo y las consecuencias a las que se enfrentaría.

SISTEMAS DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Con objeto de hacer cumplir las mejoras que se han propuesto en el presente Plan de Igualdad, se requiere una evaluación y un seguimiento exhaustivo de cómo evoluciona la entidad en estos términos.

Así, se propone que, una vez compuesta la Comisión de Igualdad, esta se encargue de evaluar a través de los procedimientos que considere más oportunos, los cambios que se den en materia de género en AESCO, realizándose esto semestralmente, es decir, dos veces al año. También, esta Comisión de Igualdad será la responsable de realizar un seguimiento continuado de los avances y retrocesos que aparezcan en la organización en lo referido a la materia que nos atañe, llevándose esto a cabo de una forma más constante que la evaluación.

Los resultados derivados de las evaluaciones y seguimientos efectuados en el periodo comprendido entre 2020 y 2022, se reflejarán en el próximo Plan de Igualdad que presente la organización, donde se incluirán las conclusiones que correspondan.