

PLAN DE IGUALDAD

2021-2025



Contenido

MARCO TEÓRICO.....	5
SERVICIOS.....	5
OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	6
<i>Objetivo general</i>	6
<i>Objetivos específicos</i>	6
ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	8
PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN.....	8
VIGENCIA.....	9
MEDIOS Y RECURSOS PARA SU PUESTA EN MARCHA.....	9
DIAGNÓSTICO DE LA ORGANIZACIÓN.....	9
a. <i>Proceso de selección y contratación</i>	10
b. <i>Clasificación profesional</i>	10
c. <i>Formación</i>	10
d. <i>Promoción profesional</i>	11
e. <i>Condiciones de trabajo y auditoría salarial entre mujeres y hombres</i>	11
f. <i>Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral</i>	11
g. <i>Representación femenina</i>	11
h. <i>Prevención del acoso sexual y por razón de sexo</i>	12
COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN.....	12
a. <i>Proceso de selección y contratación</i>	12
b. <i>Clasificación profesional</i>	12
c. <i>Formación</i>	13
d. <i>Promoción profesional</i>	13
e. <i>Condiciones de trabajo y auditoría salarial entre mujeres y hombres</i>	13
f. <i>Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral</i>	13
g. <i>Representación femenina</i>	14
h. <i>Prevención del acoso sexual y por razón de sexo</i>	14
SISTEMAS DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	23

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.

Ámbito de aplicación

El ámbito de aplicación del presente plan de igualdad se circunscribe en los territorios donde América, España, Solidaridad y Cooperación tiene su aplicación y centro de trabajo, a saber:

**COMUNIDAD VALENCIANA, COMUNIDAD DE MADRID Y
BARCELONA**

Vigencia y puesta en aplicación

Fecha de inicio: 01/05/2021
Fecha finalización: 30/04/2025

MARCO TEÓRICO

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

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 programas de ayuda 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 situadas 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 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: destinada a facilitar asistencia legal en todas las áreas.
- Formación para el empleo: cursos y actividades destinadas a facilitar la empleabilidad de las personas desempleadas. Algunos cursos se complementan con prácticas no laborales en empresas con el objetivo de facilitar la contratación del alumnado.
- 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, se programan actividades lúdicas y culturales.

- Ayudas escolares: se facilitan ayudas para material escolar y becas comedor a familias en situación de vulnerabilidad social que tienen dificultades para costear 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. 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: servicio que ofrece soporte psicológico a aquellas personas que lo requieren y en especial a mujeres víctimas de violencia de género.

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

La Fundación Luz Casanova durante los años 2020 y 2021 ha puesto en marcha el programa IGUÁLATE, centrado en el diseño y desarrollo de Planes de igualdad en pequeñas empresas. Este proyecto responde al Real Decreto-ley 6/2019 de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y está pensado especialmente para aquellas entidades que sin estar obligadas quieran anticiparse a la ley y destacarse por su **compromiso en igualdad**.

El equipo de consultoría facilita el diseño y la elaboración de planes de igualdad, conciliación y corresponsabilidad tanto en empresas o entidades como en administraciones públicas, para poder analizar e incorporar la perspectiva de género y los principios de igualdad en las estructuras organizativas, las estrategias empresariales, los servicios, las intervenciones y las dinámicas de trabajo.

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 4 años, de manera que nuestra organización se regiría por él entre los años 2021 y 2025. 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 detallen 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.

DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS CONCRETAS, PLAZO DE EJECUCIÓN Y PRIORIZACIÓN DE LAS MISMAS, ASÍ COMO DISEÑO DE INDICADORES QUE PERMITAN DETERMINAR LA EVOLUCIÓN DE CADA MEDIDA.

Área de actuación: Procesos de selección y contratación

MEDIDA 1. Criterios de igualdad en los procesos de selección y contratación	
Descripción de la medida	Los criterios de preferencia que forman parte de los procesos de selección están relacionados con: <ul style="list-style-type: none"> • Formación y titulación adecuada al puesto de trabajo.
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de

	<p>composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades, así como reducir la parcialidad de las trabajadoras.</p> <p>Asegurar que las políticas de selección se llevarán a cabo según el principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, exigiendo una actuación con los mismos criterios para ambos.</p>
Personas destinatarias	Personas voluntarias y/o candidatas en los procesos de selección y contratación.
Responsable	Área de RRHH y Género.
Recursos asociados	Horas de trabajo del Área de RRHH y Género. Recursos de las Administraciones Públicas en materia de igualdad.
Plazo ejecución	Durante toda la vigencia del plan
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Número total de procesos de selección realizados. • Número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas. • Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de selección. • Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas efectivamente incorporadas.
MEDIDA 2. Equidad en el equipo de personas responsables de los procesos de selección y contratación.	
Descripción de la medida	El equipo de selección y contratación será mixto y se procurará que cuente con una formación básica en igualdad de género en los procesos de selección y contratación.

Objetivos que persigue	<p>Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades, así como reducir la parcialidad de las trabajadoras.</p> <p>Asegurar que las políticas de selección se llevarán a cabo según el principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, exigiendo una actuación con los mismos criterios para ambos.</p>
Personas destinatarias	Área de RRHH y Género
Responsable	Área de RRHH y Género.
Recursos asociados	<p>Horas de trabajo del Área de RRHH y Género y de la Comisión de Igualdad.</p> <p>Recursos de las Administraciones Públicas en materia de igualdad.</p>
Plazo ejecución	Durante toda la vigencia del plan
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que forman parte del equipo de selección y contratación de personal.
<p>MEDIDA 3. Herramientas para la selección y contratación de personal (convocatoria de las ofertas, formularios, entrevistas, etc.) diseñadas con perspectiva de género.</p>	
Descripción de la medida	A través de esta medida, se pretende formalizar el compromiso con la igualdad de género en los procesos de selección y contratación a partir de la revisión de los mecanismos existentes y la elaboración de documentos y protocolos.
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas

	<p>modalidades, así como reducir la parcialidad de las trabajadoras.</p> <p>Asegurar que las políticas de selección se llevarán a cabo según el principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, exigiendo una actuación con los mismos criterios para ambos.</p>
Personas destinatarias	Área de RRHH y Género.
Responsable	Área de RRHH y Género.
Recursos asociados	<p>Horas de trabajo del Área de RRHH y Género.</p> <p>Recursos de las Administraciones Públicas en materia de igualdad.</p>
Plazo ejecución	Durante toda la vigencia del plan
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Se revisan los procesos de selección y contratación desde una perspectiva de género. • Se evitan preguntas de carácter personal o sobre la situación familiar de la persona candidata. • Se elabora un protocolo con perspectiva de género para el desarrollo de las entrevistas de selección y contratación.
MEDIDA 4. Lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.	
Descripción de la medida	Esta medida aborda la revisión del contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en los procesos de selección, formación y promoción desde un lenguaje inclusivo.
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, respetando el principio de composición equilibrada de mujeres y hombres en las distintas modalidades, así como reducir la parcialidad de las

	<p>trabajadoras.</p> <p>Asegurar que las políticas de selección se llevarán a cabo según el principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, exigiendo una actuación con los mismos criterios para ambos.</p>
Personas destinatarias	Área de RRHH y Género.
Responsable	Área de RRHH y Género.
Recursos asociados	<p>Horas de trabajo del Área de RRHH y Género y de la Comisión de Igualdad.</p> <p>Recursos de las Administraciones Públicas en materia de igualdad.</p>
Plazo ejecución	Durante toda la vigencia del plan
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Las ofertas de empleo se redactan con lenguaje inclusivo. • Las ofertas de empleo se publican en canales de comunicación que permiten una igual difusión a hombres y mujeres.

Área de actuación: clasificación y promoción profesional.

MEDIDA 1. Igualdad de oportunidades en la clasificación y promoción profesional.	
Descripción de la medida	<p>Adopción de criterios neutros en la evaluación de los puestos de trabajo (conocimientos, experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad).</p> <p>Aplicación de lenguaje inclusivo o neutro en las categorías y grupos, así como la utilización de este mismo lenguaje en las definiciones de dichos grupos o categorías.</p>
Objetivos que persigue	Clasificación profesional de acuerdo a la ley, al convenio y acorde a las funciones del puesto.

	Garantizar las mismas oportunidades de promoción a mujeres y hombres.
Personas destinatarias	Área de RRHH y Género. Personas trabajadoras. Órgano de dirección.
Responsable	Área de RRHH y Género. Personas trabajadoras. Órgano de dirección.
Recursos asociados	Horas de trabajo de Área de RRHH y Género. Personas trabajadoras. Órgano de dirección. Recursos de las Administraciones Públicas en materia de igualdad.
Plazo ejecución	Durante toda la vigencia del plan
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Clasificación de los puestos de trabajo, desagregado por sexo de toda la plantilla. • Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que han participado en procesos de promoción interna.

Área de actuación: formación

MEDIDA 1. Itinerario de formación práctica que se desarrolle en horario laboral.	
Descripción de la medida	Sensibilizar y formar en la igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en su totalidad y especialmente al personal encargado de la organización de la empresa, para así garantizar la objetividad y la igualdad entre hombres y mujeres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación y asignación de las

	<p>retribuciones.</p> <p>Para ello, 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.</p>
Objetivos que persigue	Garantizar el acceso igualitario a programas formativos para todas las personas trabajadoras.
Personas destinatarias	Personas trabajadoras, voluntarias, estudiantes en prácticas y cualquier otra persona que forme parte de la organización.
Responsable	<p>Área de RRHH y Género.</p> <p>Personas trabajadoras.</p> <p>Órgano de dirección.</p>
Recursos asociados	<p>Horas de trabajo de Área de RRHH y Género.</p> <p>Órgano de dirección.</p> <p>Recursos de las Administraciones Públicas en materia de igualdad.</p>
Plazo ejecución	Durante toda la vigencia del plan
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Número de formaciones/talleres desarrolladas, especificando las que contienen contenidos vinculados con igualdad de género. • Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que han participado en las formaciones/talleres. • Las acciones formativas se realizan en horario laboral o se utilizan sistemas de compensación horaria. • Los contenidos formativos y los objetivos que

	persigue dicha formación no varían cuando asisten más mujeres o más hombres.
--	--

Área de actuación: Conciliación y corresponsabilidad

MEDIDA 1. Elaboración de documento-protocolo de medidas de conciliación y corresponsabilidad.	
Descripción de la medida	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, se procederá a la elaboración de un documento que contenga las medidas de conciliación y corresponsabilidad de AESCO que estará disponible y accesible para todas las personas trabajadoras.
Objetivos que persigue	Las personas trabajadoras tendrán derecho a todos los beneficios recogidos por la Ley vigente sobre conciliación de la vida familiar y laboral. Especialmente, permisos retribuidos, reducción de la jornada por motivos familiares, suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción con acogimiento, excedencia por cuidados familiares, suspensión con reserva del puesto de trabajo y extinción del contrato de trabajo.

	Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles para toda la plantilla.
Personas destinatarias	Personas trabajadoras, voluntarias, estudiantes en prácticas y cualquier otra persona que forme parte de la organización.
Responsable	Área de RRHH y Género. Órgano de dirección.
Recursos asociados	Horas de trabajo Área de RRHH y Género /Órgano de dirección. Recursos de las Administraciones Públicas en materia de igualdad.
Plazo ejecución	Durante toda la vigencia del plan
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Medidas implantadas por la entidad para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos. • Permisos y excedencias del último año y motivos, desagregados por edad, antigüedad, departamento, nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo, responsabilidades familiares y nivel de formación. • Criterios y canales de información y comunicación formales utilizados para informar a toda la plantilla y voluntariado sobre los derechos de conciliación. • Elaboración de un documento de conciliación y corresponsabilidad disponible y accesible para todas las personas que forman parte de la organización.

Área de actuación: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

MEDIDA 1. Elaboración de documento marco de protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo.	
Descripción de la medida	Se inicia el proceso de un primer documento marco interno para la Asociación que aborde la prevención de acoso sexual y por razón de sexo.
Objetivos que persigue	Generar un procedimiento para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas las medidas aplicables asociadas.
Personas destinatarias	Personas trabajadoras, voluntarias, estudiantes en prácticas y cualquier otra persona que forme parte de la organización.
Responsable	Área de RRHH y Género. Órgano de dirección.
Recursos asociados	Horas de trabajo Área de RRHH y Género/Órgano de dirección y de la Comisión de Igualdad. Recursos de las Administraciones Públicas en materia de igualdad.
Plazo ejecución	Durante toda la vigencia del plan
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Se elabora un documento marco como protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo.

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 2021 y 2025, se reflejarán en el próximo Plan de Igualdad que presente la organización, donde se incluirán las conclusiones que correspondan.

Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.

El órgano responsable de la evaluación del Plan de Igualdad de AESCO será la Comisión de Igualdad, que estará formado por:

- Un Representante área de género
- Un Representante área proyectos
- Un Representante área administrativa
- Un Representante de técnicos
- Un Representante sede Valencia
- Un Representante sede Barcelona
- Un Presidenta de la entidad

Este órgano se reunirá:

- Al menos una vez al año y siempre que se considere necesario de manera extraordinaria.

Las funciones de este órgano serán:

- Recoger sugerencias y aportaciones de las personas trabajadoras, voluntarias o socias para analizarlas y proponer soluciones.
- Identificar elementos de mejora en el desarrollo del Plan.

Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación

El procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del plan de igualdad será la comunicación a la Comisión de Igualdad para su estudio y el consiguiente reporte a la Junta directiva de la entidad para la resolución de las problemáticas que puedan surgir en el proceso de implementación del plan.

SE ADJUNTA EN ANEXO 1 CALENDARIZACIÓN DE ACTIVIDADES.