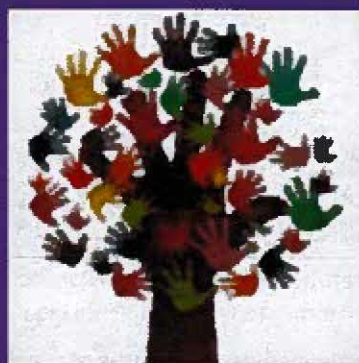




Compromiso en materia de igualdad entre mujeres y hombres

Asociación de Intervención
Social Atlántico (AISA)



Contenido

Presentación.....	2
A. Criterios de acceso al empleo adecuados al principio de igualdad y no discriminación	2
B. Criterios de promoción profesional adecuados al principio de igualdad y no discriminación.	3
C. Criterios de retribución que cumplan con los parámetros de publicidad, objetividad y transparencia, y fomenten el principio de igualdad y no discriminación.	4
D. Implantación de medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.	5
D.1. Código de conducta.	6
D.2. Canales de denuncia.	7
D.3. Protocolo de actuación para abordar las denuncias de acoso.	8
D.4. Medidas de capacitación y sensibilización en materia de acoso sexual.	9
E. Medidas para impulsar la representación paritaria en los puestos de mando.	10



Presentación.

En Asociación de Intervención Social Atlántico (AISA), reconocemos la importancia de fomentar un entorno inclusivo y equitativo donde todos/as los/as empleados/as tengan las mismas oportunidades de crecimiento y desarrollo, independientemente de su género.

Nuestro compromiso con la igualdad de género se refleja en todas las áreas de nuestra organización. Al difundir nuestra plantilla, nos aseguramos de que todos los procesos de contratación se realicen de manera justa y transparente, sin ningún tipo de discriminación basada en el género. Valoramos el talento y las habilidades de cada persona y promovemos la diversidad en todos los niveles de la empresa.

Además, hemos implementado políticas y programas que apoyan la conciliación entre el trabajo y la vida personal, promoviendo así un equilibrio saludable para todos nuestros empleados/as. Esto incluye flexibilidad en los horarios de trabajo, licencias parentales y marentales equitativas y programas de capacitación y desarrollo para impulsar el crecimiento profesional de todos los miembros de nuestro equipo.

Asimismo, estamos comprometidos a eliminar cualquier forma de acoso o discriminación de género en nuestro entorno laboral. Fomentamos un ambiente de respeto mutuo, donde todas las ideas y opiniones son valoradas y tratadas con igualdad.

Creemos firmemente que la igualdad de género es fundamental para el éxito y la sostenibilidad de nuestra empresa. Seguiremos trabajando activamente para asegurar que nuestras políticas, prácticas y cultura organizacional reflejen este compromiso en todo momento.

Como parte de este compromiso, nos responsabilizamos a cumplir una serie de criterios considerados de gran relevancia para el efectivo cumplimiento de este compromiso en materia de igualdad:

A. Criterios de acceso al empleo adecuados al principio de igualdad y no discriminación

En Asociación de Intervención Social Atlántico (AISA), reconocemos la importancia y el valor de promover la igualdad y la no discriminación en todas las etapas del proceso de empleo. Nos comprometemos a adoptar criterios de acceso adecuados que reflejen nuestros principios fundamentales de igualdad de oportunidades para /as los/as candidatos/as, independientemente de su género, origen étnico, orientación sexual, religión, discapacidad u otras características protegidas por la ley.

1. Proceso de selección justo: Implementar un proceso de selección basado únicamente en las cualificaciones, habilidades y competencias necesarias para el puesto. No se tomarán en consideración características personales que no sean relevantes para el desempeño laboral.
2. Anuncio de empleo inclusivo: Redactar anuncios de empleo que promuevan la igualdad de oportunidades y no contengan lenguaje o requisitos discriminatorios. Se utilizarán términos neutros y se evitarán estereotipos de género o cualquier otro tipo de discriminación.
3. Eliminación de sesgos inconscientes: Sensibilizar a los/as miembros del equipo de selección sobre la importancia de identificar y eliminar los sesgos inconscientes en el proceso de



selección. Promoveremos la formación y la conciencia sobre estos sesgos para garantizar una evaluación imparcial de los candidatos.

4. **Accesibilidad:** Asegurar que nuestros procesos de solicitud de empleo sean accesibles para todas las personas, incluyendo aquellas con discapacidades. Proporcionaremos adaptaciones razonables para garantizar que todos los candidatos tengan las mismas oportunidades de presentar su solicitud y participar en las etapas del proceso de selección.
5. **Igualdad salarial:** Comprometerse a pagar salarios justos y equitativos, basados en la experiencia, las habilidades y la contribución al trabajo, sin discriminación basada en el género u otras características protegidas.
6. **Entorno inclusivo:** Fomentar un entorno laboral inclusivo, donde todos/as los/as empleados/as sean tratados con respeto y dignidad, y donde se promueva la diversidad y la igualdad de oportunidades en todos los niveles de la organización.
7. **Monitoreo y evaluación:** Realizar un seguimiento regular de nuestros procesos de selección y políticas de igualdad de oportunidades para garantizar su efectividad y realizar mejoras continuas cuando sea necesario.

Nos comprometemos a difundir y aplicar este compromiso en todas las áreas de nuestra empresa y a comunicarlo a todos/as los/as empleados/as, así como a los/as candidatos/as durante el proceso de selección. También estaremos abiertos a recibir sugerencias y comentarios para mejorar nuestras prácticas y asegurar que cumplamos plenamente con estos principios.

B. Criterios de promoción profesional adecuados al principio de igualdad y no discriminación.

En Asociación de Intervención Social Atlántico (AISA), nos comprometemos firmemente a promover la igualdad de oportunidades y a garantizar un proceso de promoción profesional justo y sin discriminación. Reconocemos que la promoción interna es un aspecto crucial para el crecimiento y desarrollo de nuestros/as empleados/as, y estamos comprometidos a asegurar que todos/as los/as candidatos/as sean evaluados de manera justa y equitativa, sin importar su género, origen étnico, orientación sexual, religión, discapacidad u otras características protegidas por la ley.

De esta forma, nos comprometemos a:

1. **Criterios de promoción transparentes:** Establecer criterios claros y transparentes para las oportunidades de promoción profesional. Estos criterios se basarán únicamente en el mérito, las habilidades y la experiencia relevantes para el puesto, sin tener en cuenta características personales que no sean relevantes para el desempeño laboral.
2. **Eliminación de sesgos inconscientes:** Sensibilizar y capacitar a los/as responsables de la toma de decisiones en la promoción para identificar y eliminar los sesgos inconscientes que podrían influir en las decisiones de promoción. Se fomentará una evaluación imparcial basada en el rendimiento y el potencial de los empleados.



3. **Igualdad de oportunidades:** Garantizar que todos/as los/as empleados/as tengan igualdad de oportunidades para acceder a puestos de mayor responsabilidad y promoción. No se permitirá ninguna forma de discriminación o favoritismo basado en características personales protegidas.
4. **Desarrollo profesional:** Proporcionar oportunidades de desarrollo y capacitación que ayuden a los/as empleados/as a adquirir las habilidades y conocimientos necesarios para avanzar en sus carreras. Estas oportunidades se ofrecerán de manera equitativa y accesible para todos/as los/as empleados/as, sin discriminación.
5. **Evaluación de desempeño objetiva:** Realizar evaluaciones de desempeño justas y objetivas basadas en criterios predefinidos y acordados. Se evaluará el rendimiento y las contribuciones individuales al logro de los objetivos y se evitará cualquier sesgo basado en características personales.
6. **Transparencia y comunicación:** Comunicar de manera clara y transparente los procesos de promoción y los criterios utilizados. Los/as empleados/as recibirán información sobre las oportunidades de promoción, los requisitos y los plazos, y se les proporcionará retroalimentación constructiva sobre su desarrollo profesional.
7. **Monitoreo y evaluación:** Realizar un seguimiento regular de nuestras prácticas de promoción y políticas de igualdad de oportunidades para asegurarnos de su efectividad y realizar mejoras continuas si es necesario.

Nos comprometemos a difundir y aplicar este compromiso en todas las áreas de nuestra empresa y a comunicarlo a todos/as los/as empleados/as. También alentamos a los/as empleados/as a informar cualquier preocupación o situación de posible discriminación en el proceso de promoción, para que podamos abordarla de manera oportuna y efectiva.

Criterios de retribución que cumplan con los parámetros de publicidad, objetividad y transparencia, y fomenten el principio de igualdad y no discriminación.

En Asociación de Intervención Social Atlántico (AISA), entendemos que es de vital importancia para promover una cultura laboral equitativa y justa. Nos comprometemos a implementar prácticas salariales que reflejen estos principios fundamentales y aseguren la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, sin importar el género, origen étnico, orientación sexual, religión, discapacidad u otras características protegidas por la ley.

En ese sentido, nos comprometemos a:

1. **Evaluación de puestos basada en el mérito:** Establecer un sistema de evaluación de puestos que se base en criterios objetivos y medibles, como la responsabilidad, la complejidad y el impacto del trabajo realizado. Este sistema garantizará que la remuneración se determine de manera justa y equitativa, evitando cualquier forma de discriminación.
2. **Transparencia en las políticas salariales:** Comunicar de manera clara y transparente las políticas salariales de la empresa. Los/as empleados/as recibirán información sobre los



criterios utilizados para determinar la remuneración, los rangos salariales aplicados y cualquier otro aspecto relevante relacionado con la compensación.

3. Eliminación de brechas salariales de género: Realizar análisis periódicos de las brechas salariales de género y tomar medidas para eliminar cualquier disparidad injustificada. Nos comprometemos a garantizar que hombres y mujeres que desempeñen trabajos de igual valor reciban una remuneración equivalente.
4. Revisión y ajuste salarial periódico: Realizar revisiones regulares de la estructura salarial para garantizar que se mantenga actualizada y refleje adecuadamente el mercado y las responsabilidades laborales. Se realizarán ajustes salariales justos y equitativos basados en el desempeño y la contribución individual de los empleados.
5. Evaluación de desempeño imparcial: Realizar evaluaciones de desempeño justas y objetivas basadas en criterios predefinidos y acordados. Se evaluará el rendimiento y las contribuciones individuales al logro de los objetivos, sin sesgos basados en características personales.
6. Formación y concienciación: Brindar formación y concienciación a los/as responsables de la toma de decisiones sobre la importancia de la igualdad de remuneración y la eliminación de cualquier forma de discriminación salarial. Promoveremos la sensibilización sobre este tema en todos los niveles de la organización.
7. Monitoreo y evaluación: Realizar un seguimiento regular de nuestras prácticas salariales para garantizar su cumplimiento y efectividad. Se llevará a cabo una revisión periódica de los sistemas de retribución para identificar y corregir cualquier posible sesgo o discriminación.

Nos comprometemos a difundir y aplicar este compromiso en todas las áreas de nuestra empresa y a comunicarlo a todos los empleados. También alentamos a los empleados a informar cualquier preocupación o situación de posible discriminación salarial, para que podamos abordarla de manera oportuna y efectiva.

D. Implantación de medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

En Asociación de Intervención Social Atlántico (AISA), estamos comprometidos a mantener un entorno de trabajo seguro, respetuoso e inclusivo para todos/as nuestros/as empleados/as. Para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, hemos implementado medidas específicas que incluyen códigos de conducta y protocolos de actuación para abordar las denuncias o reclamaciones que se puedan formular en materia de acoso. A continuación, se detallan estas medidas:

1. Código de conducta: Hemos establecido un código de conducta claro que prohíbe el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el lugar de trabajo. Este código define claramente el acoso y establece las expectativas de comportamiento adecuado. Todos/as los/as empleados/as reciben una copia del código de conducta y se les alienta a cumplirlo en todo momento.



2. **Política de tolerancia cero:** Tenemos una política de tolerancia cero con respecto al acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Esto significa que no se permitirá ningún tipo de acoso y que se tomarán medidas rápidas y adecuadas para abordar cualquier denuncia o reclamación.
3. **Canales de denuncia:** Hemos establecido canales de denuncia seguros y confidenciales para que los/as empleados/as puedan informar de cualquier incidente de acoso. Estos canales incluyen la posibilidad de presentar denuncias de forma anónima. Se garantiza que no se tomarán represalias contra los denunciantes de buena fe.
4. **Protocolo de actuación:** Contamos con un protocolo de actuación claro y exhaustivo para tratar las denuncias de acoso. Este protocolo establece los pasos a seguir en caso de recibir una denuncia, incluyendo la investigación imparcial, la protección de la privacidad de todas las partes involucradas y la aplicación de medidas disciplinarias apropiadas cuando sea necesario.
5. **Capacitación y sensibilización:** Realizamos programas de capacitación y sensibilización periódicos para todos/as los/as empleados/as con el fin de crear conciencia sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como para proporcionar información sobre cómo prevenir y abordar estas situaciones.
6. **Supervisión y seguimiento:** Supervisamos de cerca el entorno laboral y realizamos evaluaciones periódicas para identificar posibles situaciones de acoso. Realizamos un seguimiento de las denuncias presentadas y de las medidas adoptadas para garantizar que se resuelvan de manera adecuada y se tomen medidas correctivas si es necesario.

Estas medidas específicas demuestran nuestro firme compromiso de crear un entorno de trabajo seguro y libre de acoso para todos/as nuestros/as empleados/as. Promovemos una cultura de respeto mutuo y alentamos a todos/as los/as miembros de nuestra empresa a denunciar cualquier incidente de acoso que presencien o del que sean víctimas.

D.1. Código de conducta.

En Asociación de Intervención Social Atlántico (AISA), nos comprometemos a mantener un entorno laboral seguro, respetuoso e inclusivo para todos/as nuestros/as empleados/as. Creemos en la importancia de promover relaciones laborales basadas en el respeto mutuo y la igualdad de trato. Por lo tanto, hemos establecido un código de conducta claro que prohíbe el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el lugar de trabajo. A continuación, se detallan los puntos principales de nuestro código:

1. **Definición de acoso:** El acoso sexual y el acoso por razón de sexo se definen como cualquier forma de comportamiento no deseado, verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual o sexista, que tenga el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o de crear un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
2. **Prohibición absoluta:** El acoso sexual y el acoso por razón de sexo están estrictamente prohibidos en todas las áreas de nuestra empresa, incluyendo el lugar de trabajo, eventos laborales fuera del lugar de trabajo y comunicaciones relacionadas con el trabajo, ya sea en persona o a través de medios electrónicos.



3. Responsabilidad de todos/as los/as empleados/as: Todos/as los/as empleados/as tienen la responsabilidad de respetar el código de conducta y contribuir a mantener un entorno laboral seguro y libre de acoso. Cada empleado/a debe tratar a sus colegas con dignidad y respeto, evitando cualquier forma de acoso sexual o sexista.
4. Consentimiento y límites: El consentimiento mutuo es fundamental en todas las interacciones y relaciones laborales. Se espera que los/as empleados/as respeten los límites personales y profesionales de los demás. Cualquier avance o solicitud de naturaleza sexual que no sea bienvenido o solicitado por la otra parte está estrictamente prohibido.
5. Denuncias y procedimientos: Se proporcionará a todos/as los/as empleados/as información clara sobre los canales de denuncia disponibles y los procedimientos para informar cualquier incidente de acoso sexual o acoso por razón de sexo. Se garantizará la confidencialidad en la medida en que sea posible y se tomarán medidas para proteger a los denunciantes de cualquier represalia.
6. Investigación y acción: Todas las denuncias de acoso sexual y acoso por razón de sexo se investigarán de manera imparcial y se tomarán las medidas adecuadas en caso de confirmarse el comportamiento inapropiado. Estas medidas pueden incluir acciones disciplinarias proporcionales a la gravedad de la conducta, que pueden ir desde advertencias hasta la terminación del contrato de trabajo, según corresponda.
7. Sensibilización y formación: Se llevarán a cabo programas de sensibilización y formación periódicos para todos/as los/as empleados/as para fomentar la comprensión y el respeto de los derechos y la dignidad de cada individuo. Estos programas promoverán la conciencia sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y proporcionarán pautas claras sobre cómo prevenir y abordar estas situaciones.

Al adherirnos a este código de conducta, estamos comprometidos a mantener un entorno laboral seguro y respetuoso para todos/as los/as empleados/as. Recordamos a todos/as los/as miembros de nuestra empresa que es su responsabilidad conocer y cumplir con las disposiciones de este código.

D.2. Canales de denuncia.

En Asociación de Intervención Social Atlántico (AISA), nos tomamos muy en serio cualquier denuncia de acoso y nos comprometemos a proporcionar canales de denuncia seguros y confidenciales para nuestros/as empleados/as. Entendemos la importancia de garantizar la privacidad y la protección de aquellos/as que deseen informar sobre incidentes de acoso. A continuación, describimos los canales de denuncia disponibles:

1. Correo electrónico o formulario en línea: Proporcionamos una dirección de correo electrónico o un formulario en línea dedicados a las denuncias de acoso. Los/as empleados/as pueden enviar su denuncia de manera confidencial a través de estos canales.
2. Denuncias a través de un supervisor o gerente: Los/as empleados/as también tienen la opción de informar sobre incidentes de acoso a través de su supervisor directo o cualquier otro miembro de la gerencia. Estas denuncias serán tratadas de manera confidencial y se tomarán las medidas adecuadas para abordar el problema.



3. Denuncias anónimas: Reconocemos que algunos/as empleados/as pueden sentirse más cómodos/as presentando denuncias de manera anónima. Por lo tanto, ofrecemos la posibilidad de realizar denuncias anónimas a través de cualquiera de los canales mencionados anteriormente. Estas denuncias también serán tratadas con confidencialidad y se investigarán de manera adecuada.

Queremos enfatizar que no toleramos ningún tipo de represalia contra aquellos/as que presenten denuncias de buena fe. Cualquier forma de represalia está estrictamente prohibida y será tratada como una violación de nuestras políticas.

Agradecemos a los/as empleados/as su valentía y su disposición para informar sobre cualquier incidente de acoso que presencien o del que sean víctimas. Cada denuncia es tomada en serio y será investigada de manera imparcial y adecuada.

Nuestro objetivo es garantizar que todos/as los/as empleados/as se sientan seguros y respetados en el entorno laboral. Juntos, podemos crear un ambiente libre de acoso.

D.3. Protocolo de actuación para abordar las denuncias de acoso.

En Asociación de Intervención Social Atlántico (AISA), hemos establecido un protocolo de actuación claro y exhaustivo para abordar las denuncias de acoso de manera adecuada y justa. Este protocolo se aplica a todas las denuncias de acoso sexual y acoso por razón de sexo presentadas por nuestros/as empleados/as. A continuación, se describen los principales pasos de nuestro protocolo:

1. Recepción de la denuncia: Una vez que se presenta una denuncia de acoso, ya sea a través de los canales de denuncia mencionados anteriormente, se asigna un responsable designado para manejar el caso. Esta persona es un profesional capacitado en manejo de casos de acoso y tiene experiencia en la materia.
2. Entrevista y recopilación de información: El responsable designado se reunirá con el denunciante para obtener una descripción detallada de los incidentes de acoso. Se garantizará un entorno seguro y confidencial para que el denunciante se sienta cómodo al compartir su experiencia. Además, se recopilarán pruebas adicionales relevantes, como correos electrónicos, mensajes, testimonios de testigos, etc.
3. Investigación imparcial: Se llevará a cabo una investigación imparcial y exhaustiva sobre la denuncia presentada. Durante esta fase, se recopilarán pruebas adicionales, se entrevistará a testigos relevantes y se analizarán los hechos y las circunstancias relacionadas con la denuncia. Se garantizará que tanto el/la denunciante como el/la acusado/a tengan la oportunidad de presentar su versión de los hechos y proporcionar cualquier evidencia relevante.
4. Evaluación y toma de decisiones: Una vez completada la investigación, se realizará una evaluación de los hallazgos y se tomará una decisión sobre la validez de la denuncia. Se considerarán todas las pruebas y testimonios recopilados de manera imparcial. Si se determina que el acoso ha tenido lugar, se tomarán medidas disciplinarias apropiadas, que pueden incluir advertencias, suspensiones, traslados, capacitación adicional, medidas correctivas, cese del contrato de trabajo, etc. La gravedad de la acción disciplinaria se determinará según la naturaleza y la severidad del acoso.



5. **Comunicación y seguimiento:** Se informará a el/la denunciante sobre los resultados de la investigación y las medidas tomadas. Se garantizará que se mantenga la confidencialidad en la medida de lo posible, teniendo en cuenta la necesidad de proteger los derechos y la seguridad de todas las partes involucradas. Se realizará un seguimiento para asegurarse de que las medidas tomadas sean efectivas y se tomarán medidas adicionales si es necesario.

Es importante destacar que cada denuncia de acoso se manejará de manera confidencial y se respetará la privacidad de todas las partes involucradas en el proceso. Además, se tomarán medidas para garantizar que no haya represalias contra el/la denunciante o cualquier persona que participe en la investigación.

Nuestro objetivo es garantizar que todas las denuncias de acoso se traten de manera justa y adecuada, y que se tomen medidas efectivas para prevenir futuros incidentes de acoso en nuestra empresa.

D.4. Medidas de capacitación y sensibilización en materia de acoso sexual.

En Asociación de Intervención Social Atlántico (AISA), reconocemos la importancia de la capacitación y la sensibilización para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el lugar de trabajo. Por lo tanto, hemos implementado programas de capacitación y sensibilización periódicos para todos/as nuestros/as empleados/as. Estos programas tienen como objetivo crear conciencia sobre el acoso y proporcionar información sobre cómo prevenir y abordar estas situaciones de manera efectiva. A continuación, se describen algunos aspectos clave de nuestros programas de capacitación y sensibilización:

1. **Contenido de la capacitación:** Nuestros programas de capacitación abordan temas relacionados con el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluyendo definiciones claras de estos conceptos, ejemplos de comportamientos inapropiados, impacto en las víctimas y la organización, así como las consecuencias legales y laborales del acoso. También se proporciona información sobre los derechos y las responsabilidades de los/as empleados/as en relación con el acoso.
2. **Metodología de capacitación:** Utilizamos una variedad de métodos de capacitación para garantizar la efectividad y el compromiso de los empleados. Esto puede incluir presentaciones interactivas, estudios de casos, ejercicios de grupo, debates y sesiones de preguntas y respuestas. Además, fomentamos la participación activa de los/as empleados/as para que compartan sus experiencias, inquietudes y sugerencias relacionadas con el tema.
3. **Frecuencia y actualización:** Nuestros programas de capacitación y sensibilización se llevan a cabo de manera periódica, con sesiones programadas regularmente a lo largo del año. Además, nos aseguramos de mantenernos actualizados con las últimas leyes y regulaciones relacionadas con el acoso sexual y el acoso por razón de sexo para reflejar esta información en nuestras capacitaciones.
4. **Enfoque de sensibilización:** Además de la capacitación formal, realizamos campañas de sensibilización para fomentar un entorno laboral respetuoso y seguro. Estas campañas pueden incluir la difusión de materiales educativos, carteles, correos electrónicos informativos, artículos en el boletín interno de la empresa y otros medios de comunicación internos.
5. **Recursos adicionales:** Proporcionamos recursos adicionales a los/as empleados/as, como documentos informativos, políticas internas relacionadas con el acoso, referencias a



organismos externos de apoyo y asesoramiento, y orientación sobre cómo presentar una denuncia de acoso.

Nuestro objetivo con estos programas de capacitación y sensibilización es fomentar una cultura de respeto y promover un entorno laboral libre de acoso. Creemos que la educación y la conciencia son fundamentales para prevenir y abordar el acoso de manera efectiva.

E. Medidas para impulsar la representación paritaria en los puestos de mando.

En Asociación de Intervención Social Atlántico (AISA), reconocemos la importancia de mantener la paridad en los diferentes puestos de toma de decisión y consejos de administración. Por ello, se han implantado una serie de medidas que permitan la selección imparcial y objetiva del personal de mando, en base a sus méritos, antigüedad, idoneidad para el puesto, entre otras, para todos/as nuestros/as empleados/as. Al seleccionar los puestos de mando y teniendo en cuenta la igualdad de oportunidades, es importante seguir los siguientes criterios:

1. **Competencias y habilidades relevantes:** Evaluar a los/as candidatos/as en función de las competencias y habilidades necesarias para el puesto, en lugar de basarse en estereotipos de género. Asegurarse de que los criterios de selección sean objetivos y estén relacionados directamente con las responsabilidades y requisitos del puesto.
2. **Experiencia y logros previos:** Considerar la experiencia y los logros previos de los/as candidatos/as de manera equitativa, sin sesgo de género. Evaluar tanto la experiencia directa en el campo pertinente como las habilidades transferibles que pueden contribuir al éxito en el puesto de mando.
3. **Procesos de selección transparentes:** Garantizar que los procesos de selección sean transparentes y estén documentados adecuadamente. Esto incluye la descripción clara de los criterios de selección, el uso de entrevistas estructuradas y la documentación de los resultados de la evaluación de los candidatos.
4. **Evaluación basada en el desempeño:** Evaluar a los/as candidatos/as en función de su desempeño actual y potencial, en lugar de factores subjetivos o estereotipos de género. Considerar las contribuciones pasadas y la capacidad demostrada para asumir responsabilidades de liderazgo.
5. **Proceso de diversidad:** Asegurarse de que el proceso de selección incluya una diversidad de candidatos/as, tanto en términos de género como de otros aspectos de la diversidad. Esto puede lograrse a través de la difusión amplia de las oportunidades de liderazgo, la búsqueda activa de candidatos diversos y el establecimiento de alianzas con organizaciones que promuevan la igualdad de género.
6. **Capacitación y sensibilización:** Proporcionar capacitación y sensibilización a los/as miembros del comité de selección y a otros/as responsables de la toma de decisiones sobre la importancia de la igualdad de oportunidades y la eliminación de sesgos de género en los procesos de selección.



7. Monitoreo y rendición de cuentas: Realizar un seguimiento del progreso y los resultados de los procesos de selección para identificar posibles brechas de género y tomar medidas correctivas si es necesario. Esto implica mantener registros actualizados de la composición de los puestos de mando y realizar análisis de diversidad para evaluar el avance hacia la igualdad de oportunidades.

Al aplicar estos criterios, las empresas pueden asegurarse de seleccionar a los/as candidatos/as más calificados y promover la igualdad de oportunidades en los puestos de mando.

Finalmente, agradecer el compromiso de todos/as los/as miembros de nuestra empresa para promover la igualdad y la no discriminación en el acceso al empleo. Juntos y juntas, construiremos un entorno laboral inclusivo y equitativo donde todas las personas tengan las mismas oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional.

Este documento ha sido firmado electrónicamente por:	
RAYCO PADRON QUINTANA en representación de ASOC INTERVENCION SOCIAL ATLANTICO -	Fecha: 07/06/2023 - 17:37:39
En la dirección https://sede.gobiernodecanarias.org/sede/verifica_doc?codigo_nde=0Bk9StOOSVHbaUN1bmhPzvWktCOBIGVdu puede ser comprobada la autenticidad de esta copia, mediante el número de documento electrónico siguiente:	
El presente documento ha sido descargado el 25/01/2024 - 08:02:22	