



## II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Periodo 2017 - 2019



---

Distintivo Igualdad en la Empresa

# ÍNDICE

Información sobre la organización .....	3
Diagnóstico .....	5
Medidas pre-existentes y fortalezas previas .....	7
Objetivos generales .....	9
Fases de actualización y elaboración del II Pan de Igualdad .....	10
Propuesta de acciones positivas .....	10
Agentes implicados .....	23
Medios y recursos .....	24
Composición del Comité Permanente de Igualdad .....	24
Asignación de persona responsable del Plan .....	25
Evaluación .....	25

## INFORMACION SOBRE LA ORGANIZACIÓN

**Asamblea de Cooperación Por la Paz (ACPP)** es una ONGD sin ánimo de lucro, laica, independiente y defensora de los valores democráticos desde una opción de justicia social y económica. Desde su nacimiento en 1990, apuesta firmemente por el pacifismo, la tolerancia y el diálogo. ACPP se fundó el 12 de diciembre de 1990, obteniendo el reconocimiento como ONG Declarada de Utilidad Pública en virtud de Orden de 12 de abril de 2004, por parte del Ministerio del Interior.

Apoyamos a la sociedad civil, democrática y progresista de los países en vías de desarrollo generando organización local, fomentando la participación ciudadana y la búsqueda de alternativas para conseguir sociedades más justas y más democráticas, donde los beneficios del desarrollo se redistribuyan más equitativamente, dando el protagonismo a los agentes locales. En la línea educativa, ACPP afronta la realización de trabajos y estudios orientados al apoyo y desarrollo de las actividades de educación por la paz y sensibilización.

Fomentar la tolerancia, solidaridad e interculturalidad al tiempo que se combate el racismo y la xenofobia, son nuestros objetivos para que nuestra sociedad tome una posición activa en la defensa de los Derechos Humanos.

En Asamblea de Cooperación Por la Paz hemos querido plasmar en nuestro nombre los valores principales que impulsan nuestro trabajo. Por un lado la “Cooperación” con los países en vías de desarrollo desde la equidad de género y el desarrollo sostenible, fomentando el fortalecimiento del tejido asociativo de sus propias sociedades para que ellas mismas tomen las riendas del desarrollo. En ese sentido nos separamos del asistencialismo y de la instrumentalización de las ayudas.

Por otro lado la “Paz”. Desde su nacimiento, a raíz de las manifestaciones pacifistas contra la primera guerra del golfo, las actuaciones de ACPP están marcadas por los deseos de paz y la convicción de que el uso de la violencia solo puede ser considerado como último remedio para evitar genocidio y violaciones colectivas de Derechos Humanos básicos.

Además de estos dos valores principales, las actuaciones de ACPP están siempre basadas en la equidad en el reparto de recursos, la orientación política progresista encaminada a un desarrollo sostenible y respetuoso con el medio ambiente, la lucha contra la pobreza y el trabajo por la equidad de género.

ACPP trabaja en dieciocho países del Sur con la intención de fortalecer el tejido asociativo, contribuir a la capacitación de los beneficiarios y beneficiarias, mejorar los servicios públicos básicos (educación, sanidad, agua potable, seguridad alimentaria, etc.) y reconocer a las organizaciones de mujeres como agentes indispensables para el desarrollo sostenible.

Los países en los que ACPP desempeña su labor son los siguientes:

1. África Subsahariana: Guinea Bissau, Níger, Malí y Senegal.
2. Caribe: Cuba, Haití, República Dominicana.
3. Centroamérica: El Salvador, Guatemala, Nicaragua, Honduras.
4. El Magreb: Marruecos, Túnez, Mauritania.
5. Oriente Medio: Palestina, El Líbano, Israel.
6. América del Sur: Colombia.

ACPP también trabaja en el Norte (España y Europa) para fomentar los valores y principios en los que se sustenta, así como la corresponsabilidad de la ciudadanía en la transformación necesaria para erradicar la pobreza, la falta de derechos y en general las desigualdades mundiales. Esta área de trabajo se enmarca en el departamento de Intervención Social y sus objetivos son fomentar una ciudadanía activa, divulgar la cultura de la paz y promover la convivencia armónica de todas y todos.

Para conseguir estos objetivos se trabaja en distintos ámbitos: educación en valores como manera de formar a ciudadanos y ciudadanas con conciencia crítica, comprometidos con la construcción de un mundo más equitativo y solidario; integración de la población inmigrante; y, por último, sensibilización, entre cuyas campañas es estimable la de *Ellas deciden* o los *Viajes al Sur*.

ACPP cuenta con implantación en casi todas las comunidades autónomas del Estado español. La sede central se encuentra en Madrid.

En la memoria de actividades que publicamos (disponible en la web) se recogen todos los proyectos, programas y actividades que ACPP ha realizado a lo largo del año, tanto en el área de Cooperación al Desarrollo, como en Ayuda Humanitaria o en el área de Intervención Social, entre otros datos relativos a nuestra organización.

Además, ACPP ha superado todos los requisitos que componen la Herramienta de Transparencia y Buen Gobierno de la CONGDE, cuyo contenido es público en [webtransparencia.gnoxys.net](http://webtransparencia.gnoxys.net) y supone una acción pública de rendición de cuentas que refuerza y se suma a otras que venimos realizando tanto individual como colectivamente. Se puede consultar en la página web de ACPP el Informe de la Revisión Realizada sobre el Cumplimiento de la Herramienta de Indicadores de Transparencia y Buen Gobierno de la Coordinadora, relativo a Asamblea de Cooperación por la Paz.

Asimismo, Asamblea de Cooperación por la Paz está inmersa en un proceso de Implantación de un Sistema de Gestión Integrado de la Calidad, según la Norma ISO 9001:2015 y de Gestión de Compliance según la norma ISO 19600:2015, que llegará a su fin el próximo mes de septiembre de 2017.

Particularizando en nuestro trabajo por la equidad de género, entre nuestros objetivos está el reivindicar el papel de las asociaciones de mujeres como actores fundamentales del desarrollo. En concreto, en los Estatutos de Asamblea de Cooperación Por la Paz, se indica como fin de la asociación, entre otros, “impulsar programas socioculturales destinados a promocionar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres”. También se indican en estos estatutos que, para el cumplimiento de los fines de la asociación, se realizarán actividades como “prestar todo tipo de ayuda para contribuir al desarrollo social, cultural y económico de la mujer y la juventud, tanto en España como en el resto del mundo”

Así, la Junta Directiva de ACPP, decidió en 2014 elaborar e implantar un Plan de Igualdad que facilitara la incorporación del mainstreaming de género en todos los niveles de ACPP, tanto para alcanzar la igualdad de oportunidades entre las trabajadoras y trabajadores y eliminar cualquier tipo de discriminación y desventaja por razón de sexo, como para incorporar el enfoque de género en las acciones externas, principalmente los proyectos de cooperación e intervención social ya que, como regula la Ley Orgánica 3/2007, “Todas las políticas, planes, documentos de planificación estratégica, tanto sectorial como geográfica, y herramientas de programación operativa de la cooperación española para el desarrollo, incluirán el principio de igualdad entre mujeres y hombres como un elemento sustancial en su agenda de

prioridades, y recibirán un tratamiento de prioridad transversal y específica en sus contenidos, contemplando medidas concretas para el seguimiento y la evaluación de logros para la igualdad efectiva en la cooperación española al desarrollo”. Por tanto, se garantiza la integración de la perspectiva de género en materia de cooperación internacional desde la doble perspectiva del mainstreaming de género y la realización de políticas de acción positiva.

Asimismo, el IV Plan Director de la Cooperación Española 2013-2016 establece que la igualdad de género constituye un objetivo del desarrollo y un factor fundamental para luchar contra la pobreza.

El primer Plan de Igualdad de ACPP, 2014-2016, fue ratificado en la Asamblea General de Socios y Socias de junio de 2014 y desde entonces ha pasado a formar parte del acervo tanto ideológico como estratégico de ACPP.

El pasado mes de marzo de 2017, Asamblea de Cooperación por la Paz realizó el informe de evaluación de la implementación de dicho Plan, elaborando a partir de él, y con participación de la Comisión de Igualdad, del Comité de Empresa, del resto de la plantilla de trabajadoras y trabajadores y de la Dirección, el **II Plan de Igualdad 2017-2019 que aquí presentamos**.

Este Plan, con sus medidas, ha sido ratificado por la Junta Directiva, así como por la Representación Legal de los/as Trabajadores/as de ACPP, el Comité de Empresa.

## DIAGNÓSTICO

Los objetivos del Plan de Igualdad se han revisado tras la elaboración del informe sobre la aplicación del Plan de Igualdad 2014 - 2016 y la actualización del diagnóstico de situación, para lo que se han recopilado datos desagregados por sexo de las escalas salariales existentes en la empresa, hombres y mujeres que habían recibido formación y de qué tipo, procesos de selección y reclutamiento, así como promoción y medidas no formales de equilibrio entre la vida laboral y personal existentes hasta el momento.

El Comité de Igualdad, compuesto por 3 personas pertenecientes al Comité de Empresa y 3 representantes de la organización, y el resto de la plantilla ha participado activamente en este proceso.

Con datos de **febrero de 2017**, comprobamos que en general, Asamblea de Cooperación por la Paz (ACPP) sigue siendo una entidad en la que se respeta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como se refleja en los datos analizados.

Hay mayoría de mujeres en la plantilla general de la empresa (68%) y en casi todos los territorios en los que tiene representación, por pertenecer a un sector feminizado. En los equipos en terreno se mantiene la misma proporción de hombres y mujeres, 50% de mujeres y de hombres.

En cuanto a los tipos de contrato, el 50% de las mujeres y el 47% de los hombres tienen contrato indefinido a tiempo completo. De ellos, el 22% de mujeres y el 13% de los hombres disfrutan de jornada intensiva por conciliación. Entre los contratos indefinidos a tiempo parcial, el 100% son de mujeres a solicitud suya para la conciliación familiar y laboral (representan el 14,29% de las mujeres con contratos indefinidos)

En relación a los contratos temporales, que representan el 45% en el conjunto de la plantilla, se han visto incrementados por aumento de la plantilla respecto a 2013. Del total de contratos temporales a febrero de 2017, el 62,50% son contratos de mujeres y 37,50% de hombres. Sigue siendo un sector feminizado, y por lo tanto con mayor porcentaje de candidaturas femeninas a los puestos de trabajo.

Existe el cargo de Coordinación General, ocupado por una mujer, y sigue existiendo un Comité Territorial de Dirección, formado por tres mujeres y dos hombres, de referencia para las representaciones territoriales y los equipos técnicos y administrativos. Así, el Comité de Dirección está compuesto mayoritariamente por mujeres (60%) y las Delegadas Territoriales constituyen el 100% de las personas que ostentan este cargo de representación. Existen además puestos adjuntos a la Dirección, todos ellos ocupados por mujeres.

La Junta Directiva actual tiene mayoría de hombres (58%), aunque supone una mejora respecto al 68% de la anterior Junta, con lo que se refleja el compromiso de aproximarse a la paridad en este órgano de dirección, y también el Comité de Empresa tiene mayoría masculina (80%) porque en la lista de CCOO no quisieron presentarse más mujeres.

A nivel de clasificación profesional, tomando como referencia el *Convenio colectivo estatal de acción e intervención social 2015-2017*, el reparto porcentual de mujeres y hombres en los diferentes grupos profesionales es en todos los grupos superiores favorable a la representación femenina; sólo el Grupo 4, de incorporación en responsabilidades más bajas, cuenta con una mayoría de hombres contratados:

GRUPO	MUJERES	HOMBRES
GRUPO 0	100%	0%
GRUPO 1	78%	22%
GRUPO 2	69%	31%
GRUPO 3 PROMOCIÓN 2	67%	33%
GRUPO 3 PROMOCIÓN 1	59%	41%
GRUPO 4 (incorporación)	33%	67%

En cuanto al análisis de retribuciones, en general la distribución es bastante equitativa en todas las bandas salariales. Únicamente destaca que el nivel salarial superior a los 24000 Euros corresponde a un 31% de las mujeres y un 35% de los hombres, porcentajes que, comparados con el total de la plantilla (68% de mujeres, 32% de hombres), muestra un aumento del porcentaje de hombres en estos niveles salariales superiores.

Analizados los sistemas establecidos de selección de personal, formación y promoción, no se detectan discriminaciones directas. En este punto es importante señalar que lo que en el anterior Plan de Igualdad se reflejaba como una demanda de la plantilla, la necesidad de establecer itinerarios formativos en horario laboral que posibilitaran el reciclaje y la mejora en las oportunidades de promoción, es a la hora de elaborar este Plan una realidad, puesto que ACPP cuenta con un plan formativo que parte, entre otros criterios utilizados, de temáticas demandadas por las trabajadoras y trabajadores de ACPP, posibilitando en caso necesario a las madres y padres su asistencia con hijos/as dependientes.

Destaca también el hecho de que muchas más mujeres que hombres se acogen a permisos temporales relacionados con la maternidad y paternidad. Por ejemplo hay 3

mujeres con reducción de jornada por cuidado de hijo/a y 1 de excedencia, y no hay ningún hombre con reducción de jornada, aunque sí 1 con excedencia por cuidado de hijos/as. Ante la constatación de que más mujeres que hombres han venido disfrutando de medidas de conciliación, periódicamente se realizan comunicaciones para informar de que tanto padres como madres pueden disfrutar de las medidas existentes. Además, ante las dificultades expresadas en el pasado para conciliar la vida personal, familiar y laboral, y la demanda de más flexibilidad horaria y de jornada continua, se han introducido en los nuevos acuerdos entre comité de empresa y dirección, firmado en marzo de 2017, más medidas que flexibilizan la conciliación, entre ellas la posibilidad de teletrabajo durante la enfermedad de un/a hijo/a o la jornada intensiva por hijos/as hasta la edad de 10 años o dependientes a su cargo.

Se siguen demandando medidas que faciliten el tema de las comidas, y aunque la mayoría de la plantilla ya se queda a comer cerca del centro de trabajo, el 67% de las mujeres demandan servicios como zona de comedor habilitada en la empresa o menú concertado en restaurante cercano.

Con respecto a las preguntas específicas sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres aunque una amplia mayoría (100% de hombres y 95% de mujeres) opina que sí se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades en ACPP, también ven necesario actualizar un Plan de Igualdad el 100% de las mujeres y el 100% de los hombres.

Con el paso al *Convenio colectivo estatal de acción e intervención social 2015-2017*, hay una opinión mayoritaria entre la plantilla (por encima del 80% en mujeres y en hombres) respecto a que los salarios entre trabajadores y trabajadoras por trabajos de igual valor se han equilibrado. También existe una mayoría (por encima del 90% de hombres y mujeres en este caso), que contesta que conoce las medidas de conciliación disponibles y que sabría a quién dirigirse en caso de acoso sexual.

Los nuevos acuerdos entre el Comité de Empresa y la Dirección recogen además medidas que responden a varias de las peticiones reflejadas en el diagnóstico del año 2013, en concreto las relativas a formación en perspectiva de género (en el año 2015 se inició el diseño de un plan de formación a medio plazo que está incluyendo formación específica y a diferentes niveles sobre perspectiva de género); trabajo por objetivos y teletrabajo así como apoyo a la maternidad/paternidad (especialmente en el caso de madres solteras).

Con respecto al cuestionario específico sobre perspectiva de género, la plantilla conoce en qué consiste y la aplica en el desarrollo de su trabajo, si bien sigue habiendo un 17% de las mujeres y un 21% de los hombres que perciben que no cuenta con recursos formativos y de orientación y asesoramiento para su aplicación. Buena parte de ellos son trabajadores y trabajadoras que se han incorporado en los últimos meses, mientras que la formación en género fue anterior.

Por otra parte, la mayoría de los hombres y de las mujeres (por encima del 90%) consideran que en ACPP no se utiliza el lenguaje de forma sexista.

### **Medidas pre-existentes y fortalezas previas**

En todos los proyectos de cooperación se tiene en cuenta el enfoque de género y desarrollo, tal y como afortunadamente exigen las administraciones públicas

financiadoras, si bien, cabe señalar la falta de criterios homogéneos de las instituciones para valorar la incorporación del enfoque de género y que esta perspectiva de género se aplica de manera desigual, dependiendo de la formación y el grado de compromiso de los responsables, socios/as o trabajadores/as, de cada acción.

Por otra parte, en ACPP además de aplicar el enfoque de género, también se desarrollan proyectos dirigidos específicamente a las mujeres o cuyas actrices principales son las mujeres. Estos proyectos pretenden impulsar la capacitación agraria de las mujeres, la salud sexual y reproductiva, la atención a mujeres prostituidas, la participación social y política de las mujeres y el robustecimiento de las organizaciones feministas, con algunas de las cuales se trabaja como contrapartes de los proyectos.

En concreto, el 10,3% de los fondos de Cooperación al desarrollo del último año fue destinado a la sección de intervención “Género y Desarrollo”. Enumeramos algunos proyectos:

- Mujeres en los ayuntamientos de Fatick. Estudio post electoral del perfil de género de los gobiernos locales de la región. Senegal.
- Mejora de las condiciones de acceso a una vida libre de violencia de género para las mujeres de El Salvador (Fase II)
- Mejora de la estrategia de género de la Unión Nacional de la Femme Tunisienne de la región de Kebili, Tunes.
- Contribuir a la prevención de embarazos en población adolescente de las comunidades de Uniles y el Rodeo, en el municipio de Somoto, Nicaragua
- Fortalecer las capacidades de 82 mujeres palestinas y acompañar la promoción de 35 pequeñas iniciativas empresariales justas y equitativas con comercialización local de 15 comunidades de Cisjordania y la Franja de Gaza, en Palestina.
- Fortalecer las capacidades de prevención y atención a la violencia de género y los feminicidios en Honduras. Fase III: En 14 municipios de los departamentos de Francisco Morazán y Atlántida, Honduras.
- Fomento de la capacidad de Dinamización del Desarrollo Económico Local, desde una perspectiva incluyente de mujeres y jóvenes del municipio de San Pedro Masahuat.

En los últimos tres años Asamblea de Cooperación por la Paz ha contado con su primer Plan de Igualdad y ha **obtenido y renovado en 2017 el Sello de Igualdad en la Empresa otorgado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad**. La puesta en marcha de las medidas contempladas en el anterior Plan han mejorado la implementación de la perspectiva de género en el seno de la organización en general, y de cada territorio en particular, como se ha detectado a lo largo de la elaboración del informe para la renovación del sello de Igualdad en la Empresa.

Finalmente, señalar que con carácter general no se encuentran discriminaciones directas aunque sí siguen percibiéndose algunas indirectas. Por este motivo, en muchos casos se ha optado por seguir emitiendo recomendaciones y acciones de carácter preventivo.



## **OBJETIVOS GENERALES**

Partiendo del objetivo principal de **alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en ACPP y su ámbito de actuación**, con la renovación del I Plan de Igualdad y la elaboración del II, se pretenden alcanzar los siguientes objetivos generales:

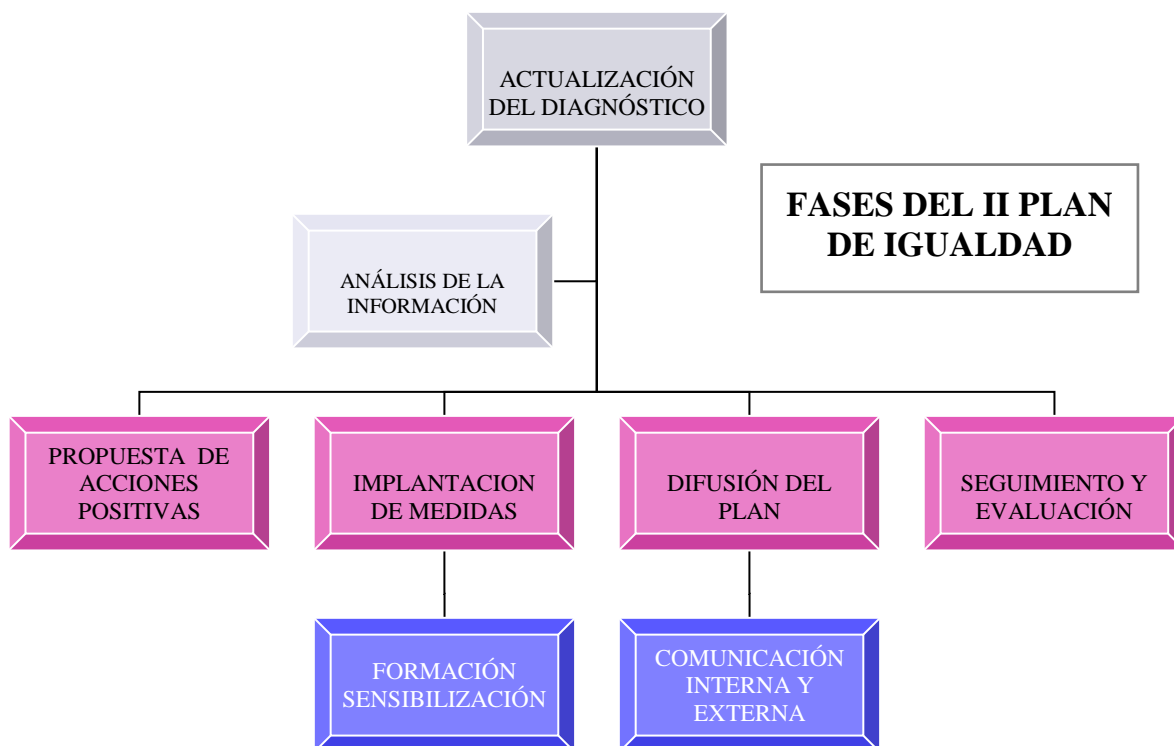
En cuanto a la plantilla y estructura interna:

- Mejorar las condiciones de la plantilla en materia de igualdad de oportunidades y corresponsabilidad y fomentar la participación activa e igualitaria de los socios y socias.
- Optimizar y/o mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla. Dar a conocer a toda la plantilla el catálogo definitivo de acciones en pro del equilibrio vida-trabajo en la empresa.
- Continuar con el Plan de Formación General que incluya nuevamente formación en perspectiva de género en la cooperación al desarrollo, así como para su implementación en el seno de la organización.
- Emplear un lenguaje no sexista en todas las comunicaciones de ACPP.

En cuanto al trabajo de ACPP en el exterior, persiguiendo como objetivo principal promover la igualdad entre hombres y mujeres como una de las bases fundamentales de la cooperación internacional:

- Mantener en los convenios de colaboración con las contrapartes que ambas organizaciones se comprometen a trabajar conjuntamente por la erradicación de las desigualdades de género, tanto en lo referente en la población beneficiaria como en lo concerniente a los procesos internos de cada una de las entidades.
- Fomentar el cambio de las relaciones de género desde la cooperación al desarrollo.
- Seguir promoviendo condiciones que favorezcan prácticas educativas correctoras de dominación y dependencia y que favorecerán especialmente a los niños y niñas.
- Seguir transmitir una imagen ajustada a la realidad de empresa responsable y comprometida con la igualdad de oportunidades a nuestros grupos de interés.

## FASES DE ACTUALIZACIÓN Y ELABORACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD



### PROPUESTA DE ACCIONES POSITIVAS

#### ÁREA DE SELECCIÓN DE PERSONAL

##### **Objetivos:**

- Prevenir la discriminación en el acceso al empleo en general.

##### **Consideraciones:**

No hay medidas correctivas a realizar en esta área pero se decide incorporar también algunas medidas que actúen de manera preventiva y reflejen el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en el acceso al empleo.

Además, se decide tratar de equilibrar el número de hombres y mujeres en todas las áreas de ACPP en aras de que los diferentes equipos reflejen la distribución por sexos de la sociedad ya que se entiende que así son más eficaces.

**Estrategia:**

Integración de la perspectiva de género en los procesos selectivos.

**MEDIDAS:**

- 1. Redacción de convocatorias de procesos selectivos empleando lenguaje no sexista. Publicitar en las ofertas de empleo el compromiso de la empresa con la igualdad.**

Metodología:

Consulta de guías de comunicación no sexista.

Responsable:

Comité Territorial de Dirección.

Fecha:

A partir de la próxima oferta de empleo.

Indicadores:

Revisión de los anuncios y convocatorias publicadas. Utilizado lenguaje inclusivo. Publicitado el compromiso.

- 2. Modificar la plantilla de criterios de valoración para que incluya puntos relacionados con el género.**

Metodología:

Realización de un nuevo documento para la selección (y promoción) del personal que contenga criterios de género.

Responsable:

Comité Territorial de Dirección.

Fecha:

A partir de la próxima oferta de empleo.

Indicadores:

Aplicación de criterios de género en los procesos de selección y promoción. Incorporaciones a la plantilla de ACPP con formación en género.

- 3. Equilibrar la composición de hombres y mujeres en todas las áreas de la empresa.**

Metodología:

Preferencia en la contratación del candidato o candidata del sexo sub-representado tanto en equipos en terreno como en delegaciones.

Responsable:  
Comité Territorial de Dirección.

Fecha:  
Cuando se produzca la primera plaza vacante.

Indicadores:  
Nº de mujeres y hombres contratados.  
Incremento (%) de mujeres en las áreas sub-representadas.  
Incremento (%) de hombres en las áreas sub-representadas.

## ÁREA DE FORMACIÓN

### Objetivos:

- Mejorar las posibilidades de la plantilla de realizar formación. Sistematizarla y comunicar a la plantilla las condiciones.
- Mejorar la formación de la plantilla en igualdad de oportunidades, especialmente en aplicación de la perspectiva de género en la cooperación al desarrollo.

### Consideraciones:

ACPP acepta la necesidad de aplicar la perspectiva de género en todos sus proyectos. Desde hace tres años se han venido realizando en la plantilla cursos relacionados con el género.

En las conclusiones del diagnóstico se detecta que existe un alto compromiso en esta materia y que ha de seguir acompañándose de una formación adecuada para conseguir una correcta aplicación del enfoque de género en la organización.

### Estrategia:

Seguir proponiendo la formación como medida estratégica de ACPP. Continuar con la sistematización para que sea accesible a todo el personal en igualdad de condiciones, incluyendo a las nuevas incorporaciones.

### MEDIDAS:

4. Seguir fomentando las sugerencias del personal que esté interesado en realizar formación para mejorar sus competencias en el puesto de trabajo así como para promoción interna.

Metodología:  
Envío de correo electrónico animando a las sugerencias.  
Recordatorio en reuniones periódicas con la plantilla.

Responsables  
Comité Territorial de Dirección y Comité de Empresa.

Responsable de Formación

Fecha:  
Periódicamente.

Indicadores:  
Envío o no de la comunicación prevista y recordatorio.

**5. Establecer las condiciones para que los cursos de formación sean realizados dentro o fuera de la jornada laboral.**

Metodología:  
Definir las condiciones necesarias para que un curso sea realizado dentro de la jornada laboral y las maneras de compensación en caso de que tenga que ser realizado fuera.

Responsable  
Comité Territorial de Dirección y Comité de Empresa

Fecha:  
Periódicamente.

Indicadores:  
Número de hombres y mujeres que realizan cursos fuera de la jornada laboral.  
Número de hombres y mujeres que realizan cursos dentro de la jornada laboral.

**6. Ofrecer formación relacionada con la perspectiva de género.**

Metodología:  
Enviar circular a la toda la plantilla ofreciendo la realización de un curso de perspectiva de género.  
Impartir la formación según condiciones establecidas.

Responsables:  
Comité Territorial de Dirección y Comité de Empresa.

Fecha:  
Periódicamente.

Indicadores:  
Número de mujeres y hombres que se interesan en la formación.  
Curso realizado. Número de mujeres y hombres a los que se les imparte la formación.

**7. Formación en lenguaje no sexista a toda la plantilla de ACPP y en especial al comité de empresa y al comité territorial de dirección.**

Metodología:  
Facilitar guías de lenguaje no sexista que incidan no sólo en su aplicación sino también en la importancia que el lenguaje tiene para visibilizar y empoderar a las mujeres.

Responsables:  
Comité de Dirección y Comité de Empresa.

Fecha:  
Periódicamente.

Indicadores:  
Realizado/no realizado.  
Número de personas (hombres/mujeres) que reciben la formación.

## AREA DE SENSIBILIZACIÓN

### Objetivos:

- Seguir mejorando los conocimientos de la plantilla en materia de igualdad de oportunidades, corresponsabilidad y diversidad. Ampliar el alcance a socios/as.
- Seguir fomentando la participación de los trabajadores y las trabajadoras en todas las fases del Plan de Igualdad.

### Consideraciones:

En las encuestas se refleja el elevado porcentaje de mujeres que se acogen a medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral frente al de hombres. Es importante comunicar que las medidas de conciliación deben ir acompañadas de medidas de corresponsabilidad para evitar la denominada “doble jornada”.

### Estrategia:

Fomentar la igualdad y la corresponsabilidad.

### MEDIDAS:

8. Envío de boletines e información sobre igualdad de oportunidades y corresponsabilidad entre hombres y mujeres en el ámbito doméstico.

#### Metodología:

Incluirá conceptos básicos sobre equidad de género y corresponsabilidad e información sobre la posibilidad de que tanto hombres como mujeres pueden disfrutar la baja por maternidad o las reducciones de jornada por cuidado de hijos/as y familiares en situación de dependencia.

Responsables:  
Comité Territorial de Dirección y Comité de Empresa.

Fecha:  
Periódicamente.

Indicadores:

Enviados boletines. Número de destinatarios (hombres/mujeres)

Número de permisos solicitados por hombres y mujeres.

<b>ÁREA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR Y ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO</b>
--

**Objetivos:**

- Seguir favoreciendo la conciliación de la vida personal y laboral de los empleados y empleadas.
- Continuar dando a conocer las medidas existentes y las de nueva incorporación a toda la plantilla.
- Promover y proteger la lactancia materna.

**Consideraciones:**

Actualmente regulados por el Convenio colectivo estatal de Acción e Intervención Social 2015-2017 y por unos acuerdos colectivos de mejora del mismo.

**Estrategia:**

Realizar un acuerdo laboral no sólo atendiendo las medidas de conciliación sino fomentando la corresponsabilidad y con enfoque de género en todos sus ámbitos.

**MEDIDAS:**

9. **Recopilación de las medidas de conciliación existentes y de nueva incorporación en un documento que se distribuirá entre todo el personal.**

Metodología:

Catálogo de todas las medidas que ofrece ACPP para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, incluyendo las legales, las indicadas en el Convenio sectorial, las de los acuerdos laborales propios y las nuevas.

Inclusión de una referencia especial de que este listado está dirigido a toda la plantilla y pueden hacer uso de estas medidas hombres y mujeres.

Responsables:

Comité de Dirección y Comité de Empresa.

Fecha:

Periódicamente.

Indicadores:

Realizado catálogo. Enviado a todo el personal.

Grado de satisfacción de la plantilla.

## HORARIOS- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

### **10. Flexibilidad de horarios de acuerdo a las circunstancias justificadas de cada trabajador/a**

**Metodología:**

Estudiar las circunstancias personales de cada trabajador/a para ver la posibilidad de flexibilidad horaria:

- Para compatibilizar la vida laboral y familiar: Adecuar el horario al de los colegios con el fin de compatibilizarlo con la atención de hijos/as mejores a su cargo.
- Para compatibilizar la vida laboral y personal: Establecer horario de entrada/ salida flexible.

**Responsables:**

Comité de Dirección y Comité de Empresa.

**Fecha:**

Primer Semestre 2014

**Indicadores:**

Definición de condiciones

Inclusión en el catálogo de medidas de conciliación.

Número de mujeres y hombres que se acogen a esta medida.

## MATERNIDAD Y PATERNIDAD

**Consideraciones:**

Se pondrá especial énfasis en la promoción para el disfrute de bajas compartidas por maternidad, baja por paternidad y reducciones de jornada por parte de la plantilla masculina para fomentar la corresponsabilidad.

### **11. Permiso a los padres para asistencias a exámenes prenatales (ecografías, consultas médicas...) cuando no sea posible realizarlos fuera del horario laboral.**

**Metodología:**

Inclusión en el catálogo de medidas de conciliación que ofrece ACPP que se repartirá a toda la plantilla.

**Responsables:**

Comité de Dirección y Comité de Empresa

**Fecha:**

Inmediata implantación

**Indicadores:**

Incluida medida en catálogo.

Número de hombres que se acogen a esta medida.



## **ÁREA DE RIESGOS LABORALES**

### **Objetivos:**

- Difundir el protocolo existente para prevenir y tratar situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

### **Consideraciones:**

La Ley orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, establece la necesaria incorporación de protocolos de actuación en caso de acoso sexual y acoso por razón de sexo. ACPP cuenta con uno desde el año 2014, elaborado en el marco de su *I Plan de Igualdad 2014-2016*.

### **MEDIDAS:**

12. Difusión del protocolo para prevenir y tratar situaciones de acoso sexual y acoso sexista, incluyendo la identificación de la persona responsable de recibir consultas y denuncias, medidas preventivas, sanciones, etc. Aplicarlo a ACPP y contrapartes.

#### Metodología:

- Identificaciones de especificidades de la empresa. Incluir personal en terreno y contrapartes.
- Inclusión en el Plan de prevención de riesgos laborales.

#### Responsables:

Comité de Igualdad.

#### Fecha:

Periódicamente.

#### Indicadores:

Número de intervenciones en ACPP.

Número de intervenciones en las contrapartes y en terreno.

## **ÁREA DE COMUNICACIÓN EXTERNA E INTERNA**

### **Objetivos:**

#### **Comunicación Externa:**

- Seguir transmitiendo una imagen ajustada a nuestra realidad de organización responsable y comprometida con la igualdad de oportunidades, a nuestros grupos de interés

#### **Comunicación Interna:**

- Seguir fomentando la participación activa e igualitaria de toda la plantilla y de las socias y socios.

## **Consideraciones:**

De la encuesta realizada a la plantilla se desprende una alta concienciación en temas de género. En la revisión independiente de los documentos públicos no se aprecia el uso de lenguaje inapropiado en este sentido.

Conviene seguir corresponsabilizando a socios y socias, que no tienen relación laboral con la organización pero que es un grupo de interés muy importante. El compromiso con la consecución de la igualdad en el ámbito de acción de ACPP debe ejecutarse de forma transversal incorporando a todas las personas que conforman la organización, y hacerlo de forma continuada.

## **Estrategia:**

Seguir integrando la estrategia de género en la comunicación. Establecer la comunicación como instrumento estratégico y transversal para lograr el objetivo de conseguir más igualdad en la plantilla, la asamblea general de socios y en el ámbito de la cooperación y la acción social.

## **MEDIDAS:**

### **Externa:**

- 13. Revisión continua de la publicidad de la organización (folletos, páginas web, tarjetas, etc.) con el objetivo de proyectar una imagen interior y exterior de la organización comprometida con la igualdad.**

#### Metodología:

Revisión de web y documentos.

Guías en lenguaje no sexista/formación a las personas responsables.

Revisión de las imágenes para asegurar una imagen que exprese el valor de la igualdad que se practica en ACPP.

#### Responsables:

Responsable de Comunicación

#### Fecha:

Continuado.

#### Indicadores:

Notificación positiva tras el análisis del lenguaje.

Número de documentos analizados/correctos.

## **ÁREA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL**

### **Objetivos:**

- Desarrollar una gestión empresarial acorde a principios éticos y responsables.
- Elaborar un convenio de colaboración con las contrapartes en las que ambas organizaciones se comprometan a trabajar conjuntamente por la erradicación

de las desigualdades de género, tanto en lo referente en la población beneficiaria como en lo concerniente a los procesos internos de cada una de las entidades.

- Fomentar el cambio de las relaciones de género desde la cooperación al desarrollo.
- Promover la igualdad entre hombres y mujeres como una de las bases fundamentales de la cooperación internacional, constituyendo una condición indispensable para el desarrollo.
- Promover condiciones que favorezcan prácticas educativas correctoras de dominación y dependencia y que favorecerán especialmente a los niños y niñas.

### **Consideraciones:**

Para la correcta aplicación de la perspectiva de género en todos los ámbitos de actuación de ACPP es esencial que las bases de datos estén desagregadas por sexo para apreciar de qué manera afectan esas acciones a hombres y mujeres y si están bien orientadas para alcanzar el objetivo de lograr mayor igualdad.

ACPP tiene interiorizada la cuestión de género y debe extender su fuerte compromiso a las contrapartes, tanto en la organización interna como en el trabajo con la población beneficiaria. El valor de igualdad es un principio rector de las políticas de cooperación al desarrollo y tiene que ser también un valor fundamental en el trabajo de las contrapartes.

Además, ACPP está integrada en un gran número de organizaciones y plataformas, tanto de cooperación como sindicales y también en redes feministas, y trabaja con asociaciones de mujeres del ámbito de los lugares en los que se desarrolla cada proyecto de cooperación. Para conseguir la plena igualdad entre mujeres y hombres en todos los proyectos que desarrolle ACPP es conveniente revisar este aspecto e interactuar con las redes feministas, que pueden aportar una visión integral desde la perspectiva de género en las acciones que realicen conjuntamente.

Por otra parte, merece la pena señalar que el trabajo desde la infancia se convierte en un requisito fundamental para erradicar presentes y futuras discriminaciones de género.

Finalmente, la conmemoración de los Días Internacionales vinculados con la igualdad entre mujeres y hombres, es un instrumento fundamental para incidir en la sensibilización y concienciación en esta materia.

### **Estrategia:**

No limitar el Plan de Igualdad a la estructura interna y ampliar el alcance a todos los ámbitos de actuación de ACPP.

### **MEDIDAS:**

14. Examinar las bases de datos, sean cuantitativas o narrativas, de ACPP para detectar aquellas que carecen de la variable sexo e incorporar dicha variable.

Metodología:

Hacer una revisión de las bases de datos teniendo en cuenta que todos los datos que se requieran para la evaluación intermedia y final deben estar desagregados por sexo. También deben estar desagregados los datos provenientes de terreno.

Responsables

Comisión de Igualdad

Fecha

Periódicamente.

Indicadores:

Bases de datos totales/ desagregadas.

**15. Seguir elaborando convenios de colaboración con las contrapartes en las que ambas organizaciones se comprometan a trabajar conjuntamente por la erradicación de las desigualdades de género.**

Metodología:

Mantener los convenios de colaboración a firmar con las distintas contrapartes tanto en lo referente a la población beneficiaria como en lo relacionado a los procesos internos de cada una de las entidades, insistiendo especialmente en la prevención e intervención de la violencia de género.

Responsables:

Comité Territorial de Dirección y equipos en terreno.

Fecha:

A la firma de los acuerdos marco de colaboración.

Indicadores:

Convenios firmados.

Medidas adoptadas por las contrapartes para hacer efectivo del convenio.

Denuncias de violencia de género.

**16. Seguir exigiendo a las contrapartes que apliquen la perspectiva de género de una manera explícita y medible, contando con la participación activa y visible de las mujeres.**

Metodología:

Firma de acuerdos con las contrapartes. Proporcionar guías/formación necesaria.

Responsables:

Comité Territorial de Dirección y equipos en terreno.

Fecha

A la firma de los acuerdos marco de colaboración y en cada plan de trabajo que se firme.

Indicadores:  
Contrapartes que aplican perspectiva de género.

**17. Aplicar la perspectiva de género en los proyectos de una manera uniforme por toda la organización.**

Metodología:

Ligado a la medida de formación en perspectiva de género, necesaria para que el personal de ACPP tenga los conocimientos necesarios y criterios uniformes para la aplicación de la perspectiva de género.

Analizar los factores de género que influyen en la estructura de las relaciones de género y que contribuyen a mantenerla.

Definir de forma diferenciada las necesidades prácticas relacionadas con las condiciones de vida de las mujeres y de los hombres.

Tener en cuenta siempre los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres y su incidencia en las relaciones de género.

Responsables

Responsables de identificación y formulación de proyectos.

Fecha:

Se incluye en el proceso de identificación de cada proyecto.

Indicadores:

Proyectos en los que se aplica perspectiva de género. Uniformidad de criterios.

**18. Seguir integrando a ACPP en redes de organizaciones feministas, tanto del Norte como del Sur, para no trabajar solamente con asociaciones de mujeres concretas de terreno.**

Metodología:

Integración formal de ACPP en redes feministas.

Iniciar proyectos en colaboración con otras organizaciones de las redes feministas o en el seno de las mismas.

Responsables

Comité Territorial de Dirección y Comisión de Igualdad.

Fecha:

Periódicamente.

Indicadores:

Redes feministas a las que pertenece ACPP.

Proyectos que inician en el seno de las mismas.

**19. Seguir implementando un protocolo de actuación en caso de violencia de género que servirá de guía a ACPP, a la contraparte y a la propia víctima.**

Metodología:

Implantar mecanismos que faciliten la intervención en la lucha por la erradicación de la violencia de género y garanticen la prevención, sensibilización y protección de las mujeres víctimas de esa violencia para que recuperen la autonomía personal perdida.

Designar como responsables personas responsables con alto grado de sensibilización y conocimiento de la materia.

Responsables:

Comité de Igualdad.

Fecha:

Habitualmente.

Indicadores:

Número de denuncias/intervenciones.

**20. Seguir promoviendo condiciones que favorezcan prácticas educativas correctoras de dominación y dependencia y que favorecerán especialmente a los niños y niñas.**

Metodología:

La interiorización de la igualdad a través de prácticas educativas es una magnífica herramienta para conseguir una sociedad más igualitaria.

Poner en funcionamiento prácticas educativas.

Responsables:

Comité de igualdad, área de Intervención Social.

Fecha:

Periódicamente.

Indicadores:

Prácticas educativas que se ponen en funcionamiento.

Reducción de la tasa de abandono escolar entre las niñas.

Igualdad de oportunidades entre niños y niñas.

**21. Seguir conmemorando al menos el día internacional de la mujer, el día internacional contra la violencia de género para recordar las desigualdades estructurales a las que siguen sometidas las mujeres del mundo y para apelar al compromiso individual y colectivo para erradicarlas.**

Metodología:

Realizar un manifiesto para cada uno de los días y difundirlos mediante su aparición en la web y publicación en revista.

Realización de actividades especiales y valoración de la participación social en las mismas.

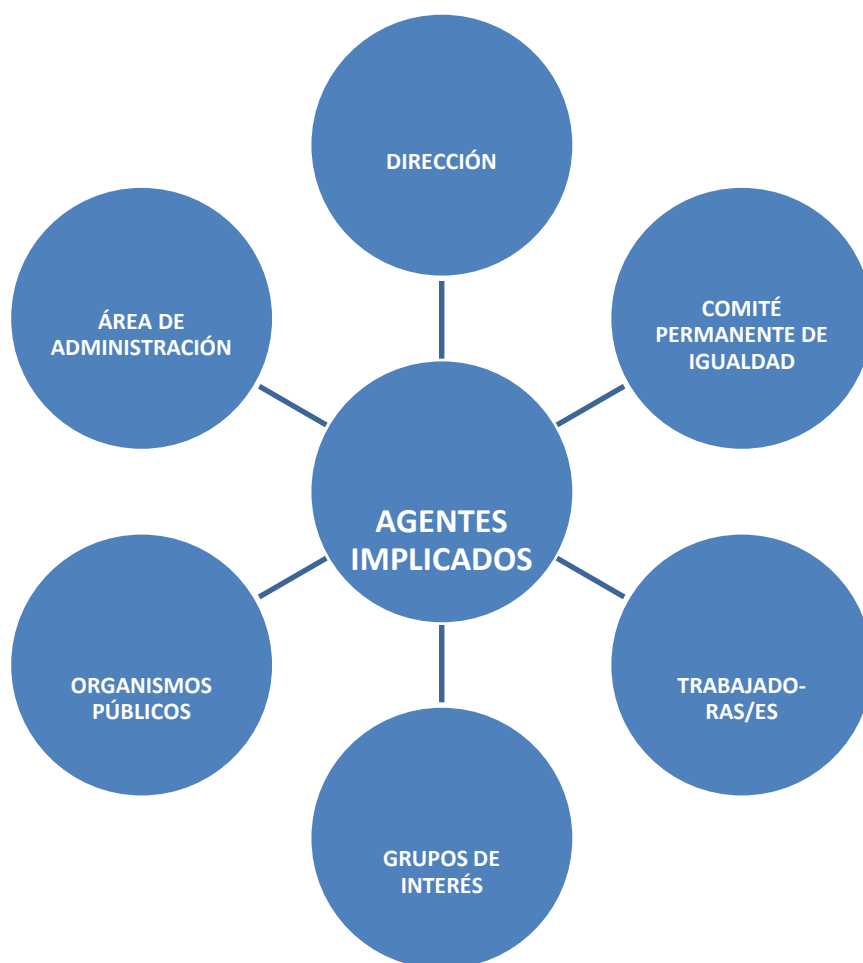
Responsables:

Comité de igualdad, área de Intervención Social.

Fecha:  
Anualmente.

Indicadores:  
Manifiestos y actividades en cada uno de los días.

### AGENTES IMPLICADOS



## MEDIOS Y RECURSOS

<b>ÁREA</b>	<b>RECURSOS</b>
ÁREA DE SELECCIÓN DE PERSONAL	<ul style="list-style-type: none"><li>- Recursos de personal propio.</li><li>- Costes de materiales didácticos (guías lenguaje no sexista, documentos guía para la selección de personal con criterios de género,..).</li></ul>
ÁREA DE FORMACIÓN	<ul style="list-style-type: none"><li>- Recursos de personal propio.</li><li>- Costes salariales derivados de la realización de cursos dentro de la jornada laboral.</li><li>- Coste del curso de perspectiva de género.</li><li>- Costes de formación en lenguaje no sexista (manuales, etc.).</li></ul>
ÁREA DE SENSIBILIZACIÓN	<ul style="list-style-type: none"><li>- Recursos de personal propio.</li><li>- Materiales formativos sobre igualdad de oportunidades, conciliación y derechos laborales.</li><li>- Coste de organización de las jornadas de sensibilización/ boletín informativo.</li></ul>
ÁREA DE CONCILIACIÓN LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR	<ul style="list-style-type: none"><li>- Recursos de personal propio.</li><li>- Recursos para la realización del folleto informativo/ Catálogo de medidas de conciliación.</li><li>- Costes derivados de la disminución de horas de trabajo efectivo por asistencia a exámenes prenatales y otros.</li></ul>
ÁREA DE RIESGOS LABORALES	<ul style="list-style-type: none"><li>- Costes de personal propio</li></ul>
ÁREA DE COMUNICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"><li>- Costes de personal propio.</li><li>- Manuales de uso no sexista del lenguaje.</li><li>- Gastos derivados de la modificación de la web corporativa y en su caso, los materiales promocionales impresos, para incorporar en ellos la perspectiva de género.</li><li>- Coste del Plan de Comunicación para la difusión del Plan de Igualdad entre los grupos de interés.</li></ul>
ÁREA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL	<ul style="list-style-type: none"><li>Recursos de personal propio</li><li>Costes nuevas acciones/proyectos</li><li>Costes materiales de divulgación.</li></ul>

## COMPOSICIÓN DEL COMITÉ PERMANENTE DE IGUALDAD

El comité está formado por tres personas pertenecientes a la dirección de la empresa y por tres representantes del Comité de Empresa

<b>NOMBRE</b>	<b>CARGO</b>
Mercedes de Castro	Presidenta de ACPP
Luis Villapún	Vocal de la Junta Directiva
Ana Arranz	Coordinadora General



Mercedes Morillo	Presidenta del Comité de Empresa
Ana Herrero	Responsable de ACPG Guadalajara
Francisco Javier Álvarez	Miembro del Comité de Empresa

### **ASIGNACION DE UNA PERSONA RESPONSABLE DEL PLAN**

La empresa designa como persona responsable de la organización, seguimiento y evaluación del plan a:

<b>Nombre</b>	<b>Mercedes de Castro</b>
<b>Cargo</b>	<b>Presidenta de ACPG</b>

### **EVALUACIÓN.**

Al finalizar el tiempo de implementación y desarrollo del presente Plan de Igualdad, estimado en 2 años, será preciso llevar a cabo una evaluación general de todo el proceso.

- El plan de igualdad de ACPG tiene carácter bianual, por lo que su periodo de vigencia es mayo 2017-Mayo 2019.

Madrid, 23 de mayo de 2017