

Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” (DIE)

Fecha de actualización: 15 de noviembre de 2021

Nombre de la entidad	Asamblea de Cooperación por la Paz (ACPP)
Fecha de concesión del DIE y convocatoria de referencia	Concesión publicada en el BOE el 6 de mayo de 2015, presentado en convocatoria año 2014.
Año de última renovación	Última renovación aprobada el 29 de mayo 2020
Descripción de la entidad	ONGD, asociación sin ánimo de lucro, declarada en 2004 de Utilidad Pública por el Ministerio del Interior.
Nº de personas empleadas	Mujeres 60 Hombres 25 Total 85
Principales objetivos del plan y de las políticas de igualdad	<ul style="list-style-type: none"> -Elaborar el III plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para ACPP, donde se establezca la estrategia que debe orientar la actuación de la entidad. -Integrar las perspectivas de género transversalmente en la cultura de la entidad. -Promover la igualdad en todas las áreas de la organización -Eliminar cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta en el acceso al empleo, la contratación, la formación, la promoción profesional o las retribuciones. -Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla, fomentando la corresponsabilidad. -Prevenir y actuar con eficiencia en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. -Velar por un uso inclusivo del lenguaje verbal y visual
Principales éxitos en el ámbito de la igualdad en la entidad	<ul style="list-style-type: none"> -Existe una amplia conciencia en los equipos de trabajo de la necesidad de emplear un lenguaje no sexista, no discriminatorio por razón de sexo o género, y tanto en reuniones y actos como en productos escritos. Todos los documentos producidos por la entidad reflejan esta preocupación colectiva. -Se ha puesto en marcha un registro salarial encaminado a detectar posibles brechas salariales por razón de

Enlaces de interés

género.

-Se ponen en marcha anualmente procesos participativos para diseñar itinerarios formativos adecuados a las necesidades, priorizando la formación en horario de jornada laboral como mecanismo de conciliación que repercute positivamente especialmente en la promoción profesional de las mujeres. En todos los itinerarios se incluye formación sobre aplicación de perspectiva de género tanto a lo interno de la organización como en los proyectos que realizamos.

-Se ha reducido la jornada laboral semanal manteniendo salarios, y se han incrementado las jornadas intensivas semanales, repercutiendo muy especialmente en la conciliación de la vida laboral con la personal y familiar.

-Existen mecanismos de flexibilización de jornada laboral en función del cuidado de personas dependientes.

-La Comisión de Igualdad pone en marcha planes anuales de comunicación a la plantilla relacionados con la igualdad en la entidad y con el fin de asegurar el conocimiento del Plan de Igualdad vigente y de los protocolos vinculados, como el *Protocolo contra el acoso moral, sexual y por razón de sexo*.

<https://www.acpp.com/wp-content/uploads/2020/06/III-Plan-de-Igualdad-de-ACPP-2020-2024.pdf>