

IV PLAN DE IGUALDAD DE ACPP

2022-2026



Asamblea de
Cooperación
por la Paz

ASISTENCIA TÉCNICA:

mi! FEDERACIÓN
MUJERES
PROGRESISTAS

Índice

I. Introducción	3
II. Partes que conciertan el plan de igualdad	8
III. Ámbito personal, territorial y temporal.....	9
IV. Principales resultados del diagnóstico	10
V. Resultados de la auditoría salarial.....	14
VI. Ejes de actuación	16
VII. Objetivos del plan de igualdad.....	17
VIII. Medidas de actuación.....	21
EJE 1: Proceso de selección y contratación	21
EJE 2: Clasificación profesional	26
EJE 3: Formación.....	27
EJE 4: Promoción profesional	29
EJE 5: Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres	31
EJE 6: Infrarrepresentación femenina	32
EJE 7: Retribuciones.....	35
EJE 8: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	37
EJE 9: Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo	41
EJE 10: Lenguaje y comunicación no sexista.....	43
EJE 11: Cultura organizacional y compromiso con la igualdad.....	46
EJE 12: Violencia de género	48
EJE 13: Salud laboral desde la perspectiva de género.....	50
IX. Medios y recursos para la implementación, seguimiento y evaluación	53
X. Calendario.....	55
XI. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica	69
XII. Composición y funcionamiento de la comisión de seguimiento y evaluación y revisión periódica del plan de igualdad	70
XIII. Procedimiento para la modificación del Plan de Igualdad o solución de discrepancias en la interpretación de este	71



I. Introducción

Nombre o razón social	Asamblea de Cooperación por la Paz
NIF	80176845-G
Forma jurídica	Asociación sin Ánimo de Lucro declarada de Utilidad Pública en 2004
Año de constitución	1991
Sector de actividad	Cooperación
Dimensión de la entidad	111 personas trabajadoras (81 mujeres y 30 hombres)
Domicilio social	C/ Príncipe 12, 5ºD. 28012
Municipio	Madrid
Teléfono	914 68 04 92
Página web	https://www.acpp.com/

Asamblea de Cooperación por la Paz (ACPP) es una organización no gubernamental de desarrollo (ONGD) sin ánimo de lucro que desarrolla programas y proyectos en el campo de la solidaridad, la cooperación al desarrollo, la educación para el desarrollo y la defensa de los derechos humanos.

Se constituye en el año 1991 en torno a las movilizaciones pacifistas que la primera Guerra del Golfo desencadenó, y a partir de entonces ha seguido trabajando en defensa de los valores democráticos desde una opción de justicia social y económica. Ha recogido en sus estatutos desde su fundación en el año 1991, la necesidad de abordar con la misma intensidad el desarrollo justo y sostenible de los países del Sur y la concienciación y sensibilización de las sociedades del Norte en la implicación de dicho desarrollo. Por esta razón **ACPP** ha trabajado de manera muy especial en la Educación para el Desarrollo, especialmente desde los centros educativos.

ACPP es un instrumento, un punto de encuentro de personas que aspiran a vivir en un mundo que cimiente sus pilares en la dignidad, la justicia y la igualdad y se ponen a ello para aportar colectivamente su granito de arena. Las reglas del juego no son neutras y el trabajo de **ACPP** se enmarca en el deseo de cambiarlas desde la práctica cotidiana. **ACPP** tampoco es neutra, su labor



se encamina a lograr una sociedad más igualitaria en la que todas las personas tengan la posibilidad de vivir una vida digna. La cooperación internacional, la acción en las escuelas, la intervención social en nuestros barrios y ciudades y la sensibilización ciudadana son puntos de apoyo fundamentales en esta labor de incidencia política. **ACPP** se define como una organización independiente, progresista y laica.

El trabajo de **ACPP** apunta en una doble dirección, que en realidad es una sola. Por una parte, en los países empobrecidos promueve un desarrollo autónomo y democrático, un desarrollo en el que es innegociable el respeto al medio ambiente, un desarrollo en el que **mujeres y hombres deben ser igualmente protagonistas y beneficiarios**. Para ello considera imprescindible la implicación con las organizaciones sociales del Sur. Con ellas comparte aspiraciones y ellas son las protagonistas del desarrollo de las personas que habitan en sus territorios. Por otra, en Europa, fomenta la capacidad crítica con la intención de generar una masa crítica entre la ciudadanía que se comprometa con la construcción de una sociedad que tenga la solidaridad global como referente para la construcción de un mundo más justo.

Su naturaleza como asociación y el hecho de que tenga como uno de sus objetivos fortalecer al máximo las estructuras sociales comunitarias, hace que **ACPP** conciba una apuesta firme por el asociacionismo y la participación del máximo número de actores en sus propuestas, para lo que desarrolla el presente plan de voluntariado.

Misión

ACPP es una ONG, sin ánimo de lucro, laica, independiente de cualquier opción partidista, defensora de los valores democráticos desde una opción de justicia social y económica y que, desde su nacimiento en 1990, apuesta firmemente por el pacifismo, la tolerancia y el diálogo.

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.



Lu Martínez

Visión

Tomaremos partido por la Paz, los procesos de reformas democráticas y la búsqueda del diálogo, contribuyendo a sensibilizar a la opinión pública nacional e internacional para que se articulen medidas de prevención de conflictos y se actúe desde los organismos internacionales en razón de la legítima injerencia por motivos humanitarios, cuando así lo demande la necesaria defensa de los derechos humanos fundamentales.

Queremos concienciar a la sociedad europea para que demande a sus representantes políticos acciones en defensa de estos derechos humanos esenciales.

Reforzaremos a las organizaciones vecinales, sindicales, profesionales y de **mujeres**, como actores fundamentales en los países en vías de desarrollo, así como el movimiento cooperativo en su gestión, administración y viabilidad económica.

Crearemos espacios de intercambio y reflexión entre las administraciones públicas y las organizaciones sociales.

Fomentaremos la integración social de los colectivos más desfavorecidos y trabajaremos con aquellos que buscan la transformación social y se muestran inconformistas ante la ausencia de libertades y la injusticia social.

Defenderemos lo público, lo colectivo, lo social, trabajando para fortalecer la sanidad y educación públicas (potenciando la participación de padres, madres, profesores y alumn@s); y mejorar el acceso de los ciudadanos y ciudadanas a los servicios básicos de vivienda digna, agua potable, transporte y empleo. También apoyaremos los procesos participativos de autoconstrucción de viviendas impulsando proyectos de conservación y distribución de los recursos hídricos.

Apostaremos por la «globalización» ... de los derechos de los ciudadanos y ciudadanas.

Reivindicaremos el papel de las organizaciones de mujeres como actores fundamentales de desarrollo.

Sensibilizaremos sobre la necesidad de proteger los recursos medioambientales y su compatibilidad con el desarrollo.

Valores

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 ACP están marcadas por los deseos de paz y la convicción de que el uso de la violencia solo



Lu Martínez

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**.

En nuestro trabajo por un cambio en las relaciones Norte-Sur apostamos por trabajar en ambos lados, y defendemos, a través de nuestros proyectos de Acción Social y Educación para el Desarrollo, los valores de tolerancia, convivencia, interculturalidad y solidaridad.

- **Dispersión geográfica**

ACPP cuenta con Sedes en España y en otros países:

En España:

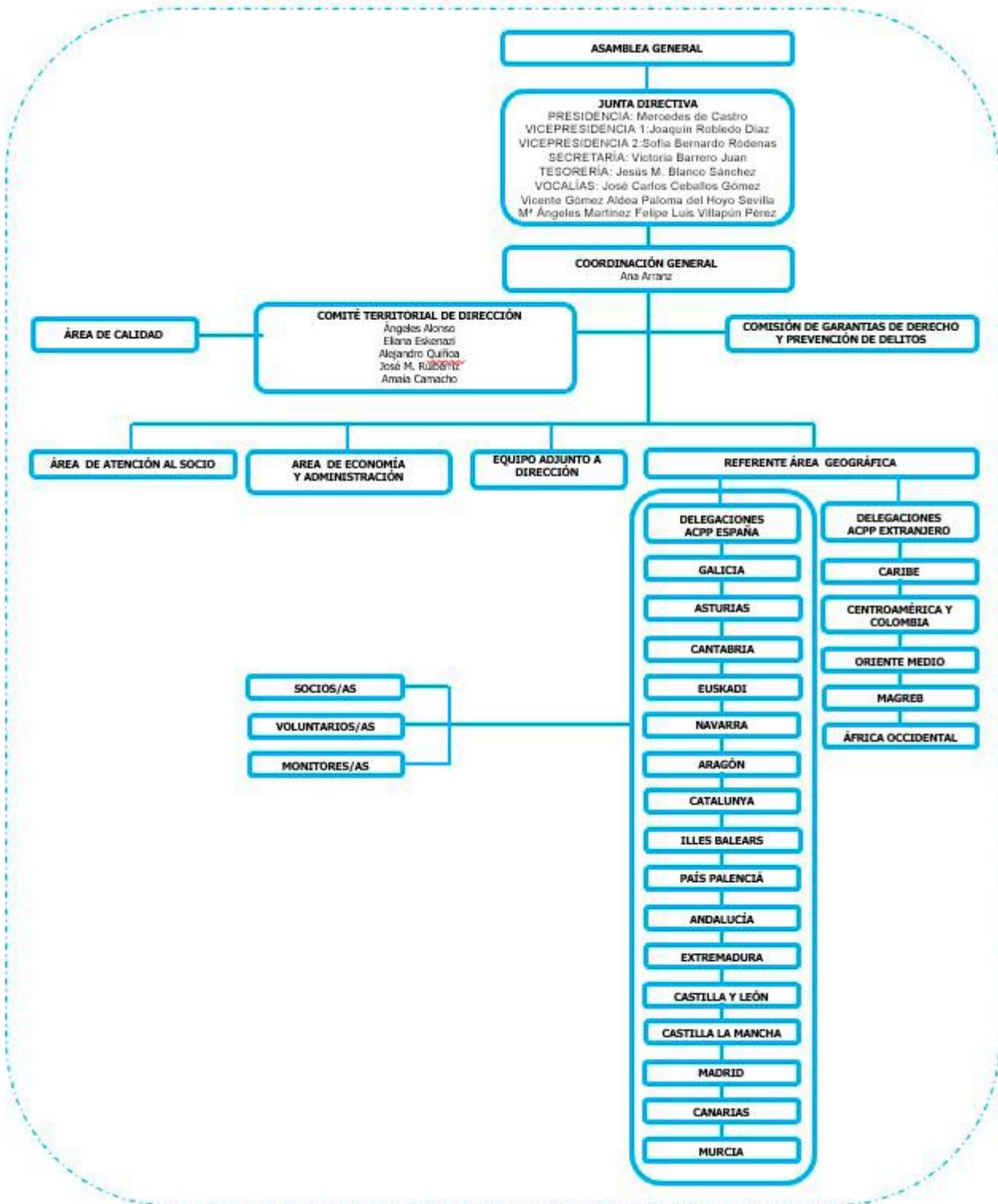
- Andalucía (Campo de Gibraltar, Málaga y Sevilla)
- Aragón (Zaragoza)
- Asturias (Gijón)
- Canarias (Santa Cruz de Tenerife)
- Cantabria (Santander)
- Catalunya (Barcelona)
- Castilla La Mancha (Albacete y Guadalajara)
- Castilla y León (Valladolid y Burgos)
- Euskadi (Bilbao, Donostia, Vitoria-Gasteiz)
- Extremadura (Mérida)
- Galicia (Santiago de Compostela)
- Islas Baleares/ Illes Balears (Palma de Mallorca)
- Comunidad de Madrid (Madrid)
- Región de Murcia (Murcia)
- Navarra/Nafarroa (Pamplona)
- País Valenciano /País Valenciá (Valencia)

En el extranjero:

- Unión Europea (Bruselas)
- El Salvador (San Salvador)
- Guinea Bissau (Bissau)
- Palestina (Ramallah)
- Israel (Jerusalén)
- Marruecos (Tánger)
- República Dominicana (Santo Domingo)
- Senegal (Dakar)
- Túnez (Túnez)



• **Organigrama**



Luz Martínez

II. Partes que conciertan el plan de igualdad

ACPP a 9 de enero de 2014 firmó el Compromiso de la Dirección para el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, de forma previa a la elaboración de su I Plan de Igualdad. A 8 de febrero de 2022, la Dirección de ACPP reafirma su compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El mismo día 8 de febrero de 2022 se constituye la Comisión Negociadora del IV Plan de Igualdad de ACPP de acuerdo con el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Al no contar con Representantes Legales de las personas Trabajadoras en todos los centros de trabajo, se emitió una comunicación a los sindicatos mayoritarios y más representativos del sector, obteniendo respuesta tanto de UGT como de CCOO. Una vez constituida la comisión, se aprueba por parte de esta su reglamento de funcionamiento interno.

La Comisión Negociadora quedó conformada por seis personas:

- Tres representantes de la entidad (3 mujeres):
 - Mercedes de Castro L-Villarino
 - Ana Arranz de Pablo
 - Marta Lamparero García
- Tres representantes de las personas trabajadoras (3 mujeres):
 - José Santiago Tejedor (RLT de ACPP)
 - Luz Martínez (representante sindical de UGT)
 - Lucía Ceacero (representante sindical de CCOO)

⁸

III. **Ámbito personal, territorial y temporal**

El presente Plan de Igualdad se rige por la **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que en su artículo 45. 5. y por la modificación del **Real Decreto-ley 6/2019**, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, normativa en la que se establece que la elaboración e implantación de planes de igualdad para entidades de más de 50 trabajadores/as es obligatoria, siendo este el caso de **ACPP**.

El Plan de Igualdad tiene en cuenta al total de la plantilla de la entidad, independientemente del centro de trabajo y del tipo de contrato laboral con el que el personal esté vinculado (incluyendo personal con contratos fijos discontinuos, de duración determinada y personal con contratos de puesta a disposición).

El ámbito territorial de aplicación abarcará al equipo correspondiente a todos los centros de trabajo de la organización:

- Barcelona, C/Aragó 186 2-4, 08011 Barcelona
- Bilbao, C/Iparraguirre 66, 1ºD-Dpto. 11, 48012 Bilbao-Bilbo
- Madrid, C/Príncipe 12, 5º D, 28012 Madrid
- Mérida, C/Félix Valverde Lillo 16, 2ª planta. 06800, Mérida
- Avda. República Argentina, 39, B. Primer Piso, oficina A2-A. CP 14011 Sevilla
- Donostia/San Sebastián, Amara Coworking – C/Maestro Santesteban, nº3-4º 20011 Donostia-San Sebastián
- Valencia, C/Alboraya Nº 58 piso bajo izda. 46010 València
- Vitoria, C/Cubo, 1 Bajo dcha, 01001 Vitoria-Gasteiz

Para alcanzar los objetivos acordados en este Plan de Igualdad, mediante la implementación de las medidas incluidas, se determina un plazo de **vigencia de 4 años a contar desde su firma**. El plan de igualdad se mantendrá vigente en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o que la experiencia indique su necesario ajuste, pudiéndose establecer acciones específicas dirigidas a grupos de interés de la entidad. En ningún caso la vigencia del plan de igualdad superará un periodo mayor de 4 años.

Este Plan de Igualdad tendrá una vigencia desde el día 21/07/2022 al 20/07/2026.



IV. Principales resultados del diagnóstico

• Fortalezas

- Participación equilibrada de mujeres y hombres en la Junta Directiva, órgano de gobierno de la organización y en la Coordinación General.
- En las convocatorias de selección se da prioridad a la promoción interna.
- En los procesos de selección se han establecido procedimientos que garantizan la objetividad, facilitando la igualdad de trato y de oportunidades (descripción de puestos, plantillas para la valoración de candidaturas, modelo de oferta de trabajo, curriculums ciegos, entre otras).
- Se cuenta con un Manual de RRHH y Política de Personal, donde se establece el procedimiento para desarrollar los procesos de selección y contratación y los procesos de promoción interna, desde una perspectiva de género.
- ACPP desarrolla su propio Plan de Formación, facilitando el crecimiento y la trayectoria del equipo. En este Plan de Formación, se trata de compensar las horas dedicadas a la participación en formaciones, persiguiendo siempre realizar las formaciones en horario laboral, de lunes a viernes. También se otorgan permisos para la asistencia a exámenes y existe la posibilidad de adaptar la jornada para la asistencia a formaciones profesionales. En este Plan de Formación se prioriza el desarrollo de acciones formativas en materia de género.
- Se potencia la formación en materia de género, desarrollándose formaciones de especialización y profundización en diferentes cuestiones relacionadas: perspectiva de género en proyectos, acoso sexual y acoso por razón de sexo, brecha salarial, etc.
- Se desarrolla una evaluación del desempeño continua.
- Se ha negociado con la RLT la regulación interna de la aplicación del teletrabajo.
- Existe una Política de Desconexión digital y pautas para garantizar la intimidad en el entorno virtual.

 Luz Martínez¹⁰

- No existen condiciones de trabajo con turnicidad, nocturnidad, horas extraordinarias u horas complementarias que pudieran tener un impacto negativo en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- De forma negociada entre la Dirección y la RLT, se apuesta por mejorar las condiciones de trabajo y salariales de la plantilla.
- ACPP facilita medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral que mejoran y amplían las establecidas por convenio colectivo y normativa vigente. Se ofrece información sobre las medidas disponibles para el equipo, desde el momento de la incorporación (Manual de Bienvenida).
- Existe una muy buena imagen interna de la organización por parte de la plantilla en relación con el compromiso con la igualdad y la promoción de la igualdad y no discriminación, así como el trabajo de género en la gestión de los proyectos.
- La entidad cuenta con un equipo concienciado con la igualdad y feminista, también desde los puestos y cargos de dirección y responsabilidad.
- ACPP refleja una gran trayectoria poniendo en práctica su compromiso con la igualdad de género, a través del desarrollo de actuaciones internas y externas. Cabe destacar el desarrollo de una Estrategia de Género, con una planificación de la incorporación de la perspectiva de género en las actuaciones de la organización, junto a un sistema de seguimiento y evaluación.
- Hay toda una trayectoria de trabajo en materia de género en los programas, realizándose una detección de necesidades teniendo en cuenta las diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres y llevándose a cabo una revisión desde la perspectiva de género e interseccional. Además, se ha establecido una coordinación y alianzas con otras organizaciones, movimientos sociales e instituciones en materia de género.
- Las campañas de prevención y concienciación desarrolladas desde ACPP cuentan con la perspectiva de género. Cabe subrayar el uso del lenguaje inclusivo en la comunicación interna y externa, así como el cuidado de las imágenes, para no reproducir roles ni estereotipos de género.



Luz Martínez

- **Principales problemas y dificultades detectadas**

- ACPP es una entidad feminizada, reflejando la mayor presencia de mujeres en el tercer sector, especialmente en el de intervención social y cooperación. Esta mayor presencia de mujeres está presente también en el equipo de voluntariado.
- Según los datos de 2021, se identifica una gran temporalidad en la contratación y rotación, siendo esta también una característica presente en el Tercer Sector de Acción Social, afectando tanto a mujeres como a hombres, aunque hay una mayor presencia de mujeres en el equipo, No obstante, es preciso destacar que con la entrada en vigor del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, el grado de temporalidad se reduce de una forma importante, reflejándose en la contratación actual del equipo. Sería interesante analizar el impacto de estas novedades legislativas en la contratación del equipo de ACPP durante el desarrollo del Plan de Igualdad.

- **Ámbitos prioritarios de actuación**

- Desarrollo de un plan de comunicación y formación del protocolo de prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Desarrollo de un plan de comunicación y formación del Protocolo contra la violencia de género de ACPP.
- Desarrollo de una evaluación de la implementación de la regulación del trabajo a distancia en el equipo de ACPP, teniéndose en cuenta las necesidades de conciliación del equipo, la corresponsabilidad y la desconexión digital.
- Seguir detectando y atendiendo las necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del equipo de profesionales, tratando de promover la corresponsabilidad.
- Seguir potenciando y visibilizando las actividades y actuaciones que se desarrollan desde la organización en materia de género. Así, seguir visibilizando la trayectoria y el trabajo realizado en materia de igualdad de género por parte de ACPP, sirviendo como referente para el sector y la sociedad en general.
- Seguir trabajando y profundizando en la formación en materia de igualdad, feminismo, interseccionalidad, violencias machistas y perspectiva de género en proyectos sociales y cooperación.



- Se propone el desarrollo de formación interna sobre igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, así como sobre corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Se propone formación sobre masculinidades alternativas.
- En el caso de actualizar la evaluación de riesgos laborales o establecer un nuevo plan en esta materia, garantizar que se incorpora la perspectiva de género.
- Facilitar información sobre derechos laborales de trabajadoras en situación de violencia de género.
- Revisar las cargas de trabajo de la plantilla, potenciando la conciliación y corresponsabilidad, a partir de un mayor desarrollo del sistema de descripción de puestos de trabajo.
- Generar espacios de encuentro, reflexión y debate en materia de género y feminismo de forma interna, cuestionando y revisando las dinámicas cotidianas, previniendo la reproducción de expresiones de machismo,
- Ampliar y profundizar en un enfoque de cuidados y LGTBI+.
- Desarrollar herramientas y sistemas de indicadores, seguimiento y evaluación de la incorporación de la perspectiva de género e interseccional en la gestión interna y externa.
- Reforzar y ampliar las alianzas y el trabajo en red con otras organizaciones, movimientos sociales e instituciones en materia de igualdad y feminismo.
- Revisar el procedimiento de selección y contratación desde una perspectiva interseccional.
- Generar canales de participación para la implementación del Plan de Igualdad, seguimiento y evaluación.



V. Resultados de la auditoría salarial

Según el artículo 3 del RD 902/2020, de 13 de octubre, de Igualdad retributiva entre mujeres y hombres,

"A fin de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre mujeres y hombres, las empresas y los convenios colectivos deberán integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva entendido como aquel que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución.

El principio de transparencia retributiva tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor de acuerdo con los artículos siguientes, se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

El principio de transparencia retributiva se aplicará, al menos, a través de los instrumentos regulados en el presente Real Decreto: los registros retributivos, la auditoría retributiva, el sistema de valoración de puestos de trabajo de la clasificación profesional contenida en la empresa y en el convenio colectivo que fuera de aplicación y el derecho de información de las personas trabajadoras".

Por otro lado, en el artículo 7 del citado Real Decreto, se recoge la normativa en relación con la auditoría salarial,

"Las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, de conformidad con el artículo 46.2.e) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, previa la negociación que requieren dichos planes de igualdad.

La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

La auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo".

En este apartado se presentan únicamente los principales resultados, habiéndose elaborado un Informe de resultados de la Auditoría retributiva (enero-diciembre 2021), que se ha adjuntado al Informe diagnóstico. Asimismo, se ha desarrollado un Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo.



En primer lugar, se ha calculado la media del salario base efectivo y la media del salario efectivo con complementos (no se ha incluido el complemento IT en este sumatorio). Asimismo, se ha calculado la media del salario normalizado (equiparado). Esta última unidad de medida permite realizar una comparativa sin que afecte la proporcionalidad de las jornadas parciales o reducciones, ni la relativa al número de meses trabajados.

Seguidamente, se han calculado las diferencias, en euros, entre la media de los salarios de los trabajadores y de las trabajadoras, así como la brecha salarial (TV%). La brecha salarial es un cálculo que permite medir las diferencias expresadas en una tasa de variación porcentual comparando las retribuciones percibidas de los trabajadores y las trabajadoras de la plantilla. Los resultados se expresan en puntos porcentuales, donde:

- El porcentaje igual a “0” expresa que no hay diferencias entre los salarios de las mujeres y los hombres.
- Si el porcentaje es mayor de 0%, indica que las mujeres tienen un salario menor que el de los hombres.
- Si el porcentaje es menor de 0%, indica que son los hombres quienes perciben un menor salario que las mujeres.

Según la normativa vigente, es preciso estudiar, justificar y, en el caso de que no estén justificadas, desarrollar un plan de actuación para eliminar aquellas brechas que superen el 25%.

Analizando los resultados tras el cálculo de la brecha se destacan brechas muy reducidas, sin superar los cinco puntos porcentuales, en el salario base efectivo, salario efectivo con complementos, salario base equiparado o en el sumatorio del total de complementos. Tampoco se destacan brechas significativas en el salario devengado/hora.

Analizando únicamente aquellos complementos que han sido percibidos tanto por trabajadoras como por trabajadores, se aprecia una mayor percepción por parte de las trabajadoras en los complementos Ad Personam, Coordinación y en el complemento por IT.

Por otra parte, se aprecia una brecha salarial a favor de los trabajadores en el complemento por atrasos y en el complemento por acuerdo ACP.

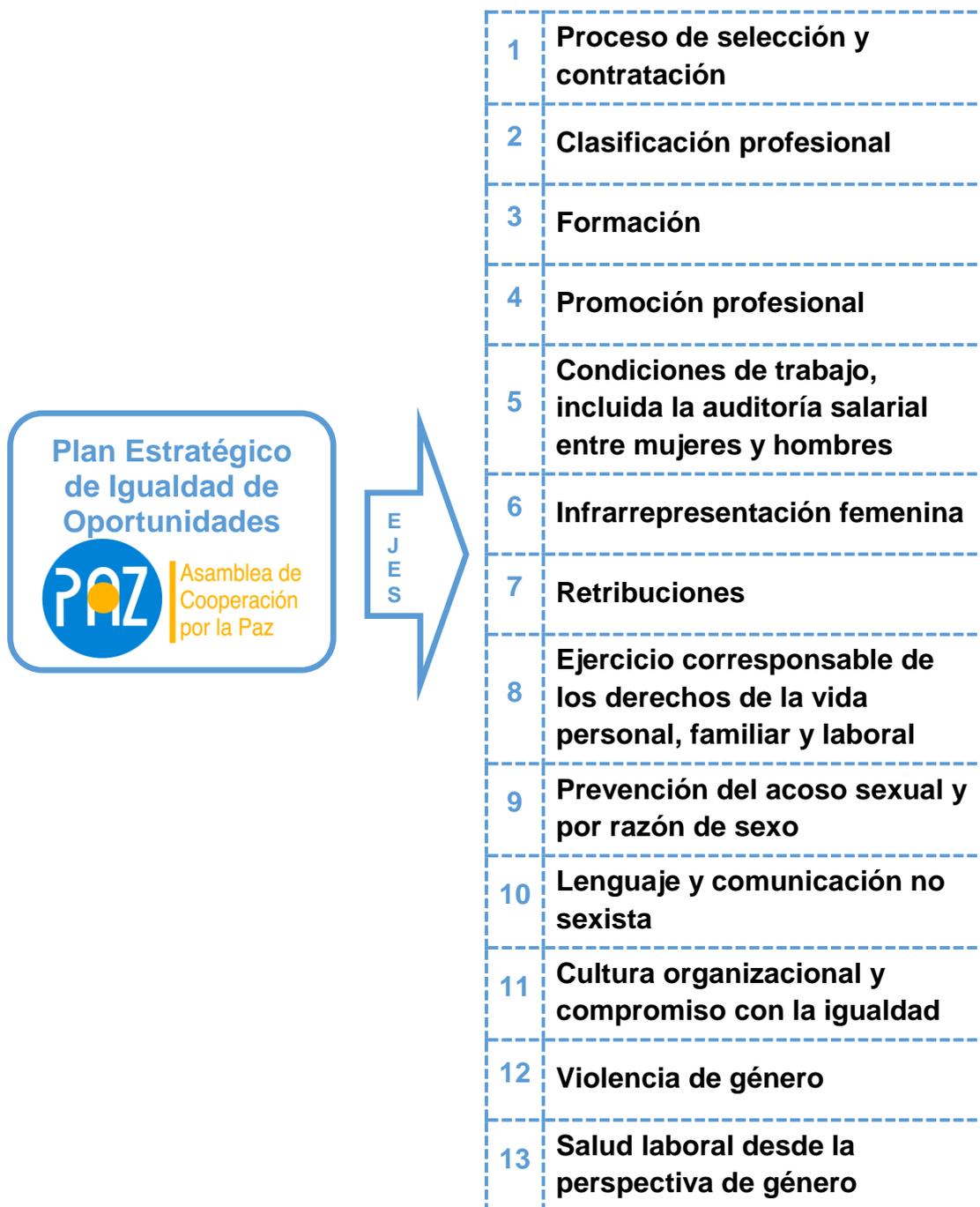
En la percepción de complementos se aprecia el impacto de la mayor presencia de mujeres en la mayoría de los puestos, especialmente en los de mayor cualificación y responsabilidad.



VI. Ejes de actuación

El principio de igualdad en **ACPP** ordena y articula el contenido del Plan de Igualdad a lo largo de **13 ejes** que componen el contenido de este plan.

Estos **ejes de actuación** son:



Luís Martínez

VII. Objetivos del plan de igualdad

Objetivo General:

Integrar en ACPP la igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres, aplicándola a todos sus ámbitos e incorporándola en su modelo de gestión interna y externa.

Objetivos Específicos:

- **Proceso de selección y contratación:**

Objetivos:

- Garantizar que los procesos de selección y contratación no reproduzcan sesgos de género, estableciendo mecanismos objetivos.
- Tratar de reducir la segregación horizontal, teniendo como objetivo una presencia equilibrada de hombres y mujeres en todos los niveles de la estructura de la organización.
- Incorporar la perspectiva de género en los procesos de selección y contratación.
- Evitar la temporalidad y la parcialidad de la jornada, teniendo en cuenta las diferencias y desigualdades que puedan existir entre las condiciones de trabajo de las trabajadoras y de los trabajadores.

- **Clasificación profesional**

Objetivos:

- Establecer un sistema de clasificación y valoración profesional neutro, libre de sesgos de género.
- Analizar la participación de las mujeres y los hombres en la entidad desde una perspectiva interseccional.

- **Formación:**

Objetivos:

- Formar y concienciar en igualdad de género y no discriminación al 100% del equipo, incluyendo Dirección.
- Obtener herramientas para incorporar la perspectiva de género en la gestión interna y externa de la entidad.



- **Promoción profesional**

Objetivos:

- Incorporar la perspectiva de género en los procesos de evaluación del desempeño, teniendo en cuenta criterios objetivos y transparentes, que no reproduzcan sesgos inconscientes de género.
- Incorporar la perspectiva de género en los procesos de promoción, teniendo en cuenta criterios objetivos y transparentes, que no reproduzcan sesgos inconscientes de género.
- Evitar la segregación vertical y horizontal en todos los niveles de la entidad, teniendo como objetivo una presencia equilibrada de hombres y mujeres (entre el 40-60% de ambos grupos).

- **Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres**

Objetivos:

- Adaptación a la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.
- Garantizar la desconexión digital.

- **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:**

Objetivos:

- Estudiar e implementar metodologías de trabajo y de distribución de la jornada que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Promover la corresponsabilidad y evitar la perpetuación de roles en el trabajo de cuidados y doméstico.
- Promocionar las medidas de conciliación en la normativa vigente, así como acordar mejoras sobre la misma, adaptándose a las necesidades del equipo.

- **Retribuciones:**

Objetivo:

- Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en la política salarial, estudiando y, en el caso de ser necesario, estableciendo medidas correctoras en la asignación de complementos salariales, extrasalariales, incentivos, beneficios sociales, etc., a través de criterios objetivos y neutros.
- En el caso de detectarse brechas salariales de género superiores o iguales al 25%, implementar medidas correctoras de acción positiva para reducir y eliminar tales brechas en todos los niveles de la entidad donde se identifiquen.



- **Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo:**

Objetivos:

- Garantizar la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en la entidad, formulando mecanismos de actuación adecuados.
- Garantizar la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas en los casos de acoso.
- Adaptación a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y al Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

- **Lenguaje y comunicación no sexista:**

Objetivos:

- Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.
- Dar a conocer el plan de igualdad de la entidad, interna (al 100% del equipo) y externamente.
- Obtener herramientas y aplicar una comunicación inclusiva.
- Garantizar el empleo de imágenes y comunicación no-verbal sin estereotipos de género.
- Fomentar la participación en el plan de igualdad de todos los agentes de la entidad (plantilla, órganos de gobierno y dirección, voluntariado, entidades colaboradoras, etc.).
- Ser referente e impulsar la incorporación del principio de igualdad de género en otras entidades del sector.

- **Cultura organizacional y compromiso por la igualdad**

Objetivos:

- Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional.
- Incorporar la perspectiva de género en los proyectos, servicios y productos que desarrolle la entidad, midiendo el impacto de género que pueden tener.
- Fomentar la participación en el plan de igualdad de todos los agentes de la entidad (plantilla, órganos de gobierno y dirección, voluntariado, entidades colaboradoras, etc.).
- Concienciar a la plantilla y al voluntariado en materia de igualdad de género, así como en la no discriminación, prevención del acoso y ante la violencia de género.
- Facilitar la puesta en marcha de las medidas del Plan de Igualdad.



- **Violencia de género**

Objetivos:

- Concienciar a la plantilla ante las diferentes expresiones de la violencia de género.
- Garantizar que se cumplan y dar a conocer los derechos laborales para las mujeres supervivientes de violencia de género.
- Mejorar y ampliar los derechos laborales para las mujeres supervivientes de las violencias machistas que trabajen en ACPP.
- Dotar de herramientas a las personas que gestionan al personal y a equipos sobre cómo actuar ante situaciones de trabajadoras supervivientes de las violencias machistas.
- Prevenir las violencias machistas.

- **Salud laboral desde la perspectiva de género**

Objetivos:

- Garantizar la seguridad y la salud laboral de las mujeres y de los hombres que trabajan en la entidad.
- Analizar y atender las diferencias de género en la incidencia de accidentes y patologías relacionadas con el trabajo.

Luz Martínez

VIII. Medidas de actuación

EJE 1: Proceso de selección y contratación

1.1. Analizar el impacto en la temporalidad y parcialidad en la contratación tras la entrada en vigor del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

Objetivos específicos

- Evitar la temporalidad y la parcialidad de la jornada, teniendo en cuenta las diferencias y desigualdades que puedan existir entre las condiciones de trabajo de las trabajadoras y de los trabajadores.

Departamento/s o persona/s responsable/s Área de Recursos Humanos

Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
---------------	------	------	------	------	------

Año de implantación		X			
---------------------	--	---	--	--	--

Vigencia		X	X	X	X
----------	--	---	---	---	---

Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
--------------	-------------	-------------------	-------------------	-------------	--

Nivel de prioridad					X
--------------------	--	--	--	--	---

Indicadores de seguimiento y evaluación

- Evolución de la distribución porcentual de las trabajadoras y de los trabajadores por tipo de contrato (distinguiendo temporalidad y parcialidad), según sexo.

Recursos necesarios

Ordenador con acceso a internet
 Aplicación de análisis de datos (Excel, SPSS, ...)
 Equipo responsable

1.2. Seguir incorporando como requisito “deseable” en las ofertas de empleo la concienciación o formación en igualdad de género.

Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional. • Incorporar la perspectiva de género en los proyectos, servicios y productos que desarrolle la entidad, midiendo el impacto de género que pueden tener.
-----------------------	--

Área/s o persona/s responsable/s	Área de Recursos Humanos
----------------------------------	--------------------------

Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
---------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------

Año de implantación	X				
---------------------	---	--	--	--	--

Vigencia	X	X	X	X	X
----------	---	---	---	---	---

Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
--------------	-------------	-------------------	-------------------	-------------	--

Nivel de prioridad				X	
--------------------	--	--	--	---	--

Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • % de ofertas de empleo con los requisitos explicitados. • % de nuevas personas con formación y/o conciencia en igualdad incorporadas, según año, sexo y relación con la entidad (trabajador/a, voluntario/a).
---	--

Recursos necesarios	Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.
---------------------	---



1.3. Seguir favoreciendo, ante la posibilidad de nuevas contrataciones, la transformación de las jornadas parciales a jornadas completas o aumentando el número de horas en las jornadas parciales del equipo técnico. Así, seguir apostando por la estabilidad en el empleo y la mejora de las condiciones de trabajo, siempre que sea posible.

Objetivos específicos

- Evitar la temporalidad y la parcialidad de la jornada, teniendo en cuenta las diferencias y desigualdades que puedan existir entre las condiciones de trabajo de las trabajadoras y de los trabajadores.

Área/s o persona/s responsable/s Área de Recursos Humanos

Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta		Alta
Nivel de prioridad					X

Indicadores de seguimiento y evaluación

- N° y tipo de contratos convertidos, desagregado por sexo y año.
- Evolución de la distribución porcentual de las trabajadoras y de los trabajadores por tipo de contrato (distinguiendo temporalidad y parcialidad), según sexo.

Recursos necesarios

*Medida en función del presupuesto y necesidades de contratación de la entidad.
Equipo responsable.



1.4. En los procesos de selección y contratación, ante una igualdad de condiciones de idoneidad, priorizar la contratación de mujeres para la cobertura de puestos en los que se encuentren infrarrepresentadas.

Objetivos específicos

- Tratar de reducir la segregación horizontal, teniendo como objetivo una presencia equilibrada de hombres y mujeres en todos los niveles de la estructura de la organización.

Área/s o persona/s responsable/s

Área de Recursos Humanos

Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta		Alta
Nivel de prioridad				X	

Indicadores de seguimiento y evaluación

- Nº de personas contratadas por sexo y puesto utilizando este criterio.
- Evolución anual de la distribución de la plantilla según clasificación profesional y sexo.

Recursos necesarios

*Medida en función del presupuesto y necesidades de contratación de la entidad.
Equipo responsable.

Luís Martínez

1.5. Mantener las medidas para la transparencia y objetividad en los procesos de selección:

- Solicitar currículums ciegos en los que no conste ni el sexo, ni la edad de las personas y evitar en las entrevistas de trabajo preguntas relacionadas con la vida personal (estado civil, cargas familiares, etc.).
- Definir tribunales equilibrados en los procesos de selección, siempre que esto sea posible.

Objetivos específicos

- Garantizar que los procesos de selección y contratación no reproduzcan sesgos de género, estableciendo mecanismos objetivos.

Área/s o persona/s responsable/s

Área de Recursos Humanos

Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
---------------	------	------	------	------	------

Año de implantación	X				
---------------------	---	--	--	--	--

Vigencia	X	X	X	X	X
----------	---	---	---	---	---

Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
--------------	-------------	-------------------	-------------------	-------------	--

Nivel de prioridad				X	
--------------------	--	--	--	---	--

Indicadores de seguimiento y evaluación

- Nº de personas contratadas por sexo a partir de un CV ciego.
- Evolución anual de la distribución de la plantilla según clasificación profesional y sexo.
- % Tribunales o Comisiones de selección equilibrados/as

Recursos necesarios

*Medida en función del presupuesto y necesidades de contratación de la entidad.
Equipo responsable.

Luz Martínez

EJE 2: Clasificación profesional

2.1. Actualizar periódicamente el sistema de valoración de los puestos de trabajo (SVPT) y la descripción de puestos de trabajo desde la perspectiva de género, determinando factores de conocimiento y aptitudes, responsabilidad, esfuerzo y condiciones de trabajo que proporcionen un valor a cada puesto. En el caso de que se creen nuevos puestos de trabajo, se irá actualizando la herramienta.

Objetivos específicos

- Establecer un sistema de clasificación y valoración profesional neutro, libre de sesgos de género.

Departamento/s o persona/s responsable/s Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad

Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
---------------	------	------	------	------	------

Año de implantación	X				
---------------------	---	--	--	--	--

Vigencia		X		X	
----------	--	---	--	---	--

Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
--------------	-------------	-------------------	-------------------	-------------	--

Nivel de prioridad					X
--------------------	--	--	--	--	---

Indicadores de seguimiento y evaluación

- Sistema de valoración de puestos de trabajo elaborado.
- Revisión bianual del sistema de valoración de puestos de trabajo.

Recursos necesarios

Herramienta - sistema de valoración de puestos de trabajo (SVPT)
 Ordenador con acceso a internet.
 Equipo responsable.

EJE 3: Formación

3.1. Organizar y promover la participación en actividades formativas en materia de igualdad de todo el equipo, incluyendo referentes, responsables, Dirección y Coordinación de la entidad, abordando los siguientes contenidos, entre otros:

- Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- Masculinidades responsables o masculinidades alternativas
- Prevención, detección, intervención y coordinación ante diferentes expresiones de las violencias machistas
- Dinámicas de participación en espacios de liderazgo, representación y toma de decisiones desde el liderazgo feminista, especialmente para el personal que coordina equipos.
- Interseccionalidad
- Perspectiva de género en proyectos sociales y en el ámbito de la Cooperación Internacional
- Enfoque de cuidados
- Derechos de las personas LGTBI+
- Desigualdades de género específicas de cada territorio en el que se trabaja
- Prevención de machismos cotidianos en las dinámicas de equipo

Se perseguirá que esta formación cuente con formadores/as especializados/as en cada materia concreta a trabajar, utilizando metodologías teórico-prácticas que permitan poner en práctica lo aprendido.

Se promoverá la formación también entre el equipo de voluntariado.

Objetivos específicos

- Formar y concienciar en igualdad de género y no discriminación al 100% del equipo, incluyendo Dirección.
- Obtener herramientas para incorporar la perspectiva de género en la gestión interna y externa de la entidad.

Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad Área de Recursos Humanos				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X

Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Relación de los contenidos trabajados en cada curso • Nº y % de personas participantes en la formación sobre el total de trabajadores/as, desagregado por sexo. • Nº de personas voluntarias participantes en la formación, desagregado por sexo. • Nivel de satisfacción de la formación (Informe evaluación): <ul style="list-style-type: none"> ○ Valoración en puntuación media ○ Valoraciones de aspectos a mejorar, aspectos positivos y propuestas 				
Recursos necesarios	Canales internos y externos de comunicación Ordenador con conexión a internet Presupuesto (en el caso de no ser gratuita) Equipo responsable				
3.2. Organizar una formación dirigida a las personas responsables de los procesos de selección y contratación de personal en materia de estereotipos, sesgos de género y desde una perspectiva interseccional.					
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Incorporar la perspectiva de género en los procesos de selección y contratación. • Garantizar que los procesos de selección y contratación no reproduzcan sesgos de género, estableciendo mecanismos objetivos. 				
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad Área de Recursos Humanos				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación		X			
Vigencia		X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel prioridad			X		

Luís Martínez

Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Relación de los contenidos trabajados en cada curso • N° de personas participantes en la formación, desagregado por sexo. • Nivel de satisfacción de la formación (Informe evaluación): <ul style="list-style-type: none"> ○ Valoración en puntuación media ○ Valoraciones de aspectos a mejorar, aspectos positivos y propuestas
---	--

Recursos necesarios	<p>Canales internos y externos de comunicación</p> <p>Ordenador con conexión a internet</p> <p>Presupuesto (en el caso de no ser gratuita)</p> <p>Equipo responsable</p>
---------------------	--

3.3. Garantizar que todas las formaciones que se desarrollen dentro de los Itinerarios Formativos de ACPP cuenten con una perspectiva de género, independientemente de si se imparten de forma interna o si dependen de empresas o entidades externas.

Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Formar y concienciar en igualdad de género y no discriminación al 100% del equipo, incluyendo Dirección. • Obtener herramientas para incorporar la perspectiva de género en la gestión interna y externa de la entidad.
-----------------------	--

Área/s o persona/s responsable/s	<p>Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad</p> <p>Área de Recursos Humanos</p>
----------------------------------	---

Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
---------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------

Año implantación		X			
------------------	--	---	--	--	--

Vigencia		X	X	X	X
----------	--	---	---	---	---

Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
--------------	-------------	-------------------	-------------------	-------------

Nivel prioridad		X			
-----------------	--	---	--	--	--

Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • % de formaciones desarrolladas que incorporan la perspectiva de género.
---	---

Recursos necesarios	Equipo responsable
---------------------	--------------------

EJE 4: Promoción profesional

4.1. Ante nuevas vacantes, seguir dando prioridad a la promoción del equipo profesional contratado, incluyendo la ampliación del horario y/o la movilidad funcional, siempre que cumpla con el perfil requerido, además de aplicar el criterio de igualdad de condiciones de idoneidad, seleccionar a la persona candidata del sexo infrarrepresentado en todos los niveles de la entidad.

También se priorizará a personas que hayan formado o formen parte del equipo de voluntariado o hayan realizado prácticas en la entidad.

Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Evitar la temporalidad y la parcialidad de la jornada, teniendo en cuenta las diferencias y desigualdades que puedan existir entre las condiciones de trabajo de las trabajadoras y de los trabajadores.
-----------------------	--

Departamento/s o persona/s responsable/s Área de Recursos Humanos

Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta		Alta
Nivel de prioridad				X	

Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> % de procesos de selección en los que se ha dado prioridad a personas voluntarias y en prácticas % de procesos de selección en los que se ha dado prioridad a personas contratadas Nº de promociones, desagregado según sexo, en los que se ha aplicado este criterio Distribución porcentual de la plantilla según sexo y nivel jerárquico, departamento y grupo
---	--

profesional.

Recursos necesarios	Canales de comunicación interna y externa habituales. Equipo responsable.
---------------------	--

EJE 5: Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres

5.1. Desarrollar una evaluación bianual de la implantación del trabajo a distancia y modalidades mixtas, permitiendo a toda la plantilla base identificar las necesidades detectadas y propuestas de mejora en relación con:

- Canales de comunicación
- Pautas para el desarrollo del teletrabajo
- Herramientas de control
- Recursos materiales
- Seguridad y PRL
- Trabajo en equipo y aislamiento
- Conciliación y corresponsabilidad

En la recogida de respuestas se permitirá desagregar la información según sexo.

Asimismo, se establecerá un protocolo de desconexión digital.

Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptación a la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia. • Estudiar e implementar metodologías de trabajo y de distribución de la jornada que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, junto a la cohesión de los equipos y la conexión con la organización social que es ACPP. • Garantizar la desconexión digital.
-----------------------	--

Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Seguimiento Coordinación
--	---

Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación			X		X
Vigencia			X	X	X

Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
Nivel de prioridad		X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de personas que responden a la evaluación según sexo y año. • Necesidades detectadas • Propuestas recogidas • Propuestas implementadas • Protocolo de desconexión digital actualizado. • Protocolo de desconexión digital difundido al 100% de la plantilla con modalidad de trabajo a distancia o mixta. 			
Recursos necesarios	<p>Acuerdo de Teletrabajo de ACPP</p> <p>Ordenador con acceso a internet.</p> <p>Aplicación para el desarrollo de formularios a la plantilla online.</p> <p>Equipo responsable.</p>			

5.2. Realizar un estudio a través de un cuestionario sobre las cargas de trabajo de cada puesto, con especial atención a las jornadas parciales y a las reducciones de jornada, teniendo como objetivo organizar el trabajo de acuerdo con las jornadas establecidas, teniendo en cuenta el peso de las tareas interdepartamentales (designación extensa del puesto). Se perseguirá:

- Identificar puestos con sobrecarga, teniendo en cuenta cargas objetivas y factores de adaptación de la persona al puesto.
- incorporar medidas para adaptar la carga de trabajo a la duración de la jornada laboral.
- Valorar el impacto de las medidas en el clima laboral y en el estudio de las necesidades de conciliación de la plantilla.
- Incorporar en el estudio mecanismos y pautas en la distribución de las cargas de trabajo para evitar la sobrecarga del equipo ante reducción de jornada: focalización del trabajo, priorización de tareas, incorporación de personas en contratos de sustitución o interinidad cuando sea necesario, etc.



Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Estudiar e implementar metodologías de trabajo y de distribución de la jornada que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Área de Recursos Humanos Coordinación				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación			X		
Vigencia			X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad				X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Nº y enumeración de puestos donde se identifique una sobrecarga Listado de medidas propuestas e implementadas. Valoración cualitativa de la evolución de la percepción de las personas de la carga laboral. 				
Recursos necesarios	Ordenador con acceso a internet. Aplicación para el desarrollo de formularios a la plantilla online. Equipo responsable.				

Luz Martínez

EJE 6: Infrarrepresentación femenina

6.1. Seguir promoviendo una participación equilibrada según sexo en los órganos de dirección y de toma de decisiones estratégicas (Junta Directiva y asambleas), así como en tareas de representación, ponencias, encuentros, coordinación y colaboración con otras organizaciones e instituciones, etc.; fomentando la participación de mujeres en los cargos de más responsabilidad y representación.

Objetivos específicos

- Evitar la segregación vertical y horizontal en todos los niveles de la entidad, teniendo como objetivo una presencia equilibrada de hombres y mujeres (entre el 40-60% de ambos grupos).

Departamento/s o persona/s responsable/s

Asambleas generales
Junta Directiva
Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad

Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
---------------	------	------	------	------	------

Año de implantación	X				
---------------------	---	--	--	--	--

Vigencia	X	X	X	X	X
----------	---	---	---	---	---

Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
--------------	-------------	-------------------	-------------------	-------------	--

Nivel de prioridad				X	
--------------------	--	--	--	---	--

Indicadores de seguimiento y evaluación

- N° y % de mujeres y hombres que participan en cada órgano, según año, teniendo como referencia la distribución porcentual de ambos grupos entre el 40-60%.

Recursos necesarios

Equipo responsable.

6.2. Desarrollar un análisis de la participación de mujeres y hombres en el equipo de ACPP desde una perspectiva interseccional, analizando la posición dentro de la clasificación profesional (puesto, grupo profesional y nivel jerárquico), cruzando la variable sexo con otros ejes de análisis: discapacidad, nacionalidad, edad, entre otras.

Detectar posibles barreras y obstáculos que puedan existir para la selección, contratación, trayectoria profesional y promoción interna de las trabajadoras desde una perspectiva interseccional. Para ello, se puede realizar una aproximación teórica a la realidad del mercado de trabajo y del tercer sector y/o generar un espacio de trabajo específico para ello dentro del equipo.

Objetivos específicos

- Analizar la participación de las mujeres y los hombres en la entidad desde una perspectiva interseccional.

Departamento/s o persona/s responsable/s Área de Recursos Humanos

Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
---------------	------	------	------	------	------

Año de implantación			X		
---------------------	--	--	---	--	--

Vigencia			X	X	X
----------	--	--	---	---	---

Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
--------------	------	------------	------------	------

Nivel de prioridad		X		
--------------------	--	---	--	--

Indicadores de seguimiento y evaluación

- N° y % de trabajadoras y de trabajadores según sexo y otros ejes de intersección
- Enumeración de las barreras y obstáculos identificados.
- Enumeración de las propuestas para corregir las barreras y obstáculos identificados.

Recursos necesarios Equipo responsable.

EJE 7: Retribuciones

7.1. Continuar revisando, desde la perspectiva de género, la asignación de las retribuciones salariales, manteniendo criterios objetivos y transparentes y evitando brechas salariales.

Objetivos específicos

- Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en la política salarial, estudiando y, en el caso de ser necesario, estableciendo medidas correctoras en la asignación de complementos salariales, extrasalariales, incentivos, beneficios sociales, etc., a través de criterios objetivos y neutros.

Departamento/s o persona/s responsable/s Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad
Coordinación

Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
---------------	------	------	------	------	------

Año de implantación		X			
---------------------	--	---	--	--	--

Vigencia		X	X	X	X
----------	--	---	---	---	---

Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
--------------	------	------------	------------	------

Nivel de prioridad				X
--------------------	--	--	--	---

Indicadores de seguimiento y evaluación

- Revisión realizada
- Evolución de la brecha salarial en el registro salarial, comparando los datos de mujeres y hombres según el RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

Recursos necesarios

Convenio Colectivo de referencia.
Acuerdos internos entre la RLT y Dirección de ACPP
Herramienta – Auditoría Salarial.
Herramienta – Registro Salarial.
Ordenador con acceso a internet y aplicaciones para la explotación y visualización de datos.
Equipo responsable.



EJE 8: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

8.1. Mantener reuniones de coordinación, así como individuales, para seguir analizando las necesidades y/o posibles mejoras en relación con la conciliación del equipo en la entidad, recogiendo propuestas de nuevas medidas y estudiando su implantación (bolsa de horas, flexibilidad en la solicitud y disfrute de vacaciones, etc.). Se hará una especial atención a los hogares monoparentales y en el cuidado de personas con discapacidad y mayores.

Asimismo, se desarrollará una evaluación de las medidas disponibles en la entidad que mejoran y amplían las dispuestas según normativa vigente y según convenio colectivo de aplicación a través de una encuesta en el equipo.

- Objetivos específicos**
- Promocionar las medidas de conciliación en la normativa vigente, así como acordar mejoras sobre la misma, adaptándose a las necesidades de la plantilla.
 - Estudiar e implementar metodologías de trabajo y de distribución de la jornada que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Departamento/s o persona/s responsable/s Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad
 Coordinación
 Área de Recursos Humanos

Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
---------------	------	------	------	------	------

Año de implantación			X		
---------------------	--	--	---	--	--

Vigencia			X	X	X
----------	--	--	---	---	---

Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
--------------	-------------	-------------------	-------------------	-------------	--

Nivel de prioridad				X	
--------------------	--	--	--	---	--

- Indicadores de seguimiento y evaluación**
- Acta que recoja las conclusiones y propuestas recogidas y aprobadas redactada tras las reuniones.
 - Nº y tipo de propuestas que se acuerdan implantar
 - Valoración cualitativa de las medidas adoptadas:

- Información sobre la medida
- Información sobre cómo solicitarla
- Utilidad de la medida
- Grado en el que mejora la conciliación
- Grado en el que promueve la corresponsabilidad
- Resultados de la encuesta, desagregados por sexo.

Recursos necesarios	<p>Manuales y ejemplos de buenas prácticas de medidas de conciliación en las organizaciones laborales y otras entidades del Tercer Sector.</p> <p>Aplicación para realizar la encuesta online.</p> <p>Canales de comunicación interna habituales.</p> <p>Ordenador con acceso a internet.</p> <p>Equipo responsable.</p>
---------------------	--

8.2. Redactar y aprobar unas pautas a seguir en las reuniones y otros espacios de toma de decisiones que favorezcan la gestión efectiva del tiempo y faciliten la conciliación (establecer una duración máxima, buscar horarios compatibles, redactar un orden del día, convocar con antelación, aplicación de metodologías telemáticas para evitar viajes y desplazamientos, etc.).

Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Promocionar las medidas de conciliación en la normativa vigente, así como acordar mejoras sobre la misma, adaptándose a las necesidades de la plantilla. • Estudiar e implementar metodologías de trabajo y de distribución de la jornada que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
-----------------------	--

Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad Área de Recursos Humanos
--	--

Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año implantación		X	X		
Vigencia		X	X	X	X



Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad		X			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Pautas de gestión del tiempo en reuniones redactadas y aprobadas por la Comisión de Seguimiento. • Nº y % de personas de la plantilla y de los órganos de gobierno de la entidad que reciben las pautas. • Valoración cualitativa anual del uso de las pautas de gestión del tiempo en reuniones. 				
Recursos necesarios	Manuales para el establecimiento de pautas para la gestión del tiempo en reuniones. Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.				
8.3. Difundir periódicamente una guía informativa con los derechos de conciliación disponibles establecidos por normativa, por convenio colectivo y de forma interna en la entidad.					
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Promocionar las medidas de conciliación en la normativa vigente, así como acordar mejoras sobre la misma, adaptándose a las necesidades del equipo. 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad Área de Recursos Humanos				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación		X			
Vigencia		X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad					X
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Guía elaborada • Difusión de la guía al 100% de la plantilla 				
Recursos necesarios	Guía de derechos de conciliación. Convenio colectivo de referencia.				

Estatuto de los Trabajadores.
 Acuerdos internos entre RLT y Dirección de ACPP
 Ordenador con acceso a internet.
 Equipo responsable.

8.4. Desarrollo de campañas dirigidas a la plantilla y al equipo de voluntariado sobre corresponsabilidad y sobre la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Objetivos específicos

- Promover la corresponsabilidad y evitar la perpetuación de roles en el trabajo de cuidados y doméstico.
- Promocionar las medidas de conciliación en la normativa vigente, así como acordar mejoras sobre la misma, adaptándose a las necesidades de la plantilla.

Departamento/s o persona/s responsable/s Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad
 Área de Recursos Humanos

Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación		X		X	
Vigencia		X		X	
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad				X	

Indicadores de seguimiento y evaluación

- Canales utilizados
- Nº de campañas
- Contenidos abordados

Recursos necesarios

Manuales y ejemplos de buenas prácticas de medidas de conciliación en las organizaciones laborales y otras entidades del tercer sector.
 Canales de comunicación interna habituales.
 Ordenador con acceso a internet.
 Equipo responsable.

8.5. Mantener y ampliar las medidas de conciliación establecidas en el III Plan de Igualdad de ACPP:

- Otorgar permiso para ausentarse del trabajo para atender emergencias debidamente justificadas
- Permiso retribuido con un límite de 20 horas anuales por cada trabajador/a para el acompañamiento a cónyuge y parientes de primer grado sujetos a tratamiento oncológico, diálisis o similares.
- Ampliación a 12 meses del margen de solicitud del permiso por lactancia siempre que se utilice de manera acumulada, previo acuerdo por necesidades organizativas.

Objetivos específicos

- Promocionar las medidas de conciliación en la normativa vigente, así como acordar mejoras sobre la misma, adaptándose a las necesidades de la plantilla.
- Estudiar e implementar metodologías de trabajo y de distribución de la jornada que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Departamento/s o persona/s responsable/s Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad
 Coordinación
 Área de Recursos Humanos

Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad		X			
Indicadores de seguimiento y evaluación	• % de mujeres y hombres que hacen uso de estas medidas				
Recursos necesarios	Equipo responsable.				

EJE 9: Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

9.1. Desarrollar un plan de comunicación y formación del Protocolo ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo de ACPP.

La formación aportará herramientas para la detección y atención de personas afectadas en un caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

La difusión incluirá la información con los canales de denuncia y datos de contacto del equipo responsable del Protocolo.

Objetivos específicos

- Garantizar la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en la entidad, formulando mecanismos de actuación adecuados.
- Garantizar la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas en los casos de acoso.
- Adaptación a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y al Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Departamento/s o persona/s responsable/s

Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad

Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta		Alta
Nivel de prioridad					X

Indicadores de seguimiento y evaluación

- % de personas trabajadoras que reciben el Protocolo
- Nº de personas que reciben formación sobre el Protocolo, según sexo.
- Nº de casos de acoso sexual y/o por razón de sexo que se detectan, según tipo de acoso.

- Valoración cualitativa de la resolución de los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo detectados siguiendo el protocolo aprobado.

Recursos necesarios	Protocolo de prevención ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
	Canales de comunicación interna habituales.
	Ordenador con acceso a internet.
	Equipo responsable.

EJE 10: Lenguaje y comunicación no sexista

10.1. Seguir cuidando el uso del lenguaje inclusivo en todos los documentos internos y externos de la entidad que se generen, nuevas ofertas en procesos de selección, contratación y en las comunicaciones externas y de la página web y redes sociales.

Además, se seguirán cuidando las imágenes utilizadas y publicadas en los canales de comunicación interna y externa para no reproducir roles ni estereotipos tradicionales de género, visibilizando mujeres referentes, incluyendo mujeres en los Sures y las resistencias y resiliencias feministas.

Objetivos específicos	• Obtener herramientas y aplicar una comunicación inclusiva.
	• Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.
	• Garantizar el empleo de imágenes y comunicación no-verbal sin estereotipos de género.

Departamento/s o persona/s responsable/s: Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad

Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta		Alta



Nivel de prioridad	X
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión de toda la documentación interna y publicada (página web, redes, etc.) para corregir sesgos y discriminaciones de género en el lenguaje o el enfoque.
Recursos necesarios	Equipo responsable.

10.2. Poner a disposición de todas las personas de la entidad el IV Plan de Igualdad e informar anualmente de los avances realizados. Además, se incluirá un apartado específico en la memoria de actividades anual.

Para fomentar la participación de todo el equipo en el IV Plan de Igualdad, se informará de los canales disponibles para contactar con la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad con el objetivo de recoger propuestas y fomentar la participación en el desarrollo de las medidas.

Para facilitar toda esta información, se creará un espacio virtual fácilmente accesible para todo el equipo que recoja toda la información relacionada con la trayectoria de la entidad en materia de igualdad.

Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Fomentar la participación en el plan de igualdad de todos los agentes de la entidad (plantilla, órganos de gobierno y dirección, voluntariado, entidades colaboradoras, etc.). • Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional. • Dar a conocer el plan de igualdad de la entidad, interna (al 100% de la plantilla) y externamente. • Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades. • Ser referente e impulsar la incorporación del principio de igualdad de género en otras entidades del sector.
-----------------------	---

Departamento o persona/s responsable/s	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad
--	--

Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta		Alta
Nivel de prioridad				X	
Indicadores seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Publicación del IV Plan de Igualdad en la página web y redes sociales. • Enumeración de los canales de comunicación a través de los cuales se puede acceder al IV Plan de Igualdad. • Nº de comunicaciones de los avances del Plan de Igualdad realizadas. • Difusión del IV Plan al 100% de la plantilla y participantes de la Asamblea General. • Nº de sugerencias/opiniones por parte del equipo de ACPP recibidas, atendidas y solucionadas. • Espacio virtual creado y accesible 				
Recursos necesarios	Canales de comunicación interna y externa habituales. Ordenador con acceso a internet. Servidor o espacio virtual de acceso común. Equipo responsable.				

Luz Martínez

EJE 11: Cultura organizacional y compromiso con la igualdad

11.1. Seguir estableciendo y fortaleciendo las colaboraciones y alianzas para el trabajo en red con otras entidades, movimientos feministas e instituciones que trabajan por y desde los feminismos para el desarrollo de actuaciones y campañas de promoción de la igualdad y prevención de las violencias machistas.

Objetivos específicos

- Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional.
- Incorporar la perspectiva de género en los proyectos, servicios y productos que desarrolle la entidad, midiendo el impacto de género que pueden tener.

Departamento/s o persona/s responsable/s Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad

Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
---------------	------	------	------	------	------

Año de implantación	X				
---------------------	---	--	--	--	--

Vigencia	X	X	X	X	X
----------	---	---	---	---	---

Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
--------------	-------------	-------------------	-------------------	-------------	--

Nivel de prioridad				X	
--------------------	--	--	--	---	--

Indicadores de seguimiento y evaluación

- Listado de entidades, movimientos feministas e instituciones con los que se contacta y colabora.
- Listado de actuaciones desarrolladas.
- Valoración cualitativa de las alianzas creadas y reforzadas

Recursos necesarios

Base de datos con información de contacto y seguimiento de las alianzas.

Materiales para la realización de campañas y actuaciones.

Ordenador con acceso a internet.

Equipo responsable.



11.2. Desarrollo de un Plan de Comunicación dirigido a visibilizar la trayectoria de ACPP en la promoción de la igualdad de género y su incidencia ante las violencias machistas, desde los diferentes territorios en los que se actúa. Así, se compartirá el conocimiento generado y las experiencias de buenas prácticas con impacto de género positivo.

Se planificará la difusión en la página web y en las Redes Sociales de noticias, buenas prácticas e impacto de los proyectos.

- Objetivos específicos**
- Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional.
 - Concienciar a la plantilla y al voluntariado en materia de igualdad de género, así como en la no discriminación, prevención del acoso y ante la violencia de género.
 - Ser referentes en el Tercer Sector, en la Sociedad en general en materia de promoción de la igualdad, compartiendo e intercambiando ejemplos de buenas prácticas.

Área/s o persona/s responsable/s: Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad

Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
---------------	------	------	------	------	------

Año de implantación: X

Vigencia	X	X	X	X
----------	---	---	---	---

Priorización: **Baja Medio-baja Medio-alta Alta**

Nivel de prioridad	X
--------------------	---

- Indicadores de seguimiento y evaluación**
- Plan de Comunicación elaborado.
 - Nº de publicaciones difundidas.
 - Impacto y alcance de las publicaciones.

Recursos necesarios
 Ordenador con acceso a internet.
 Equipo responsable.

Luz Martínez 47

11.3. A la hora de establecer acuerdos de colaboración y/o arrendamiento de servicios, priorizar entidades locales que sean coherentes con los valores y principios de ACP, incluyendo el enfoque feminista.					
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional. 				
Área/s o persona/s responsable/s	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad Dirección Coordinación				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad				X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Nº y % de colaboraciones y arrendamiento de servicios que se establecen siguiendo este criterio. 				
Recursos necesarios	Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.				

Lu Martínez

EJE 12: Violencia de género

12.1. Difundir mediante un documento los derechos laborales de las trabajadoras supervivientes de violencia de género.

Objetivos específicos

- Garantizar que se cumplan y dar a conocer los derechos laborales para las mujeres supervivientes de violencia de género.

Departamento/s o persona/s responsable/s

Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad

Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
---------------	------	------	------	------	------

Año de implantación		X		X	
---------------------	--	---	--	---	--

Vigencia		X		X	
----------	--	---	--	---	--

Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
--------------	------	------------	------------	------

Nivel de prioridad			X	
--------------------	--	--	---	--

Indicadores de seguimiento y evaluación

- Difusión del documento al 100% de la plantilla y al 100% del equipo de voluntariado.
- Enumeración de los canales de comunicación que facilitan el acceso a la información.

Recursos necesarios

Guía de derechos laborales de mujeres víctimas de violencia de género.
Ordenador con acceso a internet.
Equipo responsable.



12.2. Desarrollar un plan de comunicación y formación del Protocolo contra la violencia de género de ACPP.					
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar y ampliar los derechos laborales para las mujeres supervivientes de las violencias machistas que trabajen en ACPP. • Dotar de herramientas a las personas que gestionan al personal y a equipos sobre cómo actuar ante situaciones de trabajadoras supervivientes de las violencias machistas. 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año implantación		X			
Vigencia		X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad				X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Plan de Comunicación elaborado • Enumeración de los canales de comunicación utilizados • % de personas trabajadoras que reciben el Protocolo • Nº de personas que reciben formación sobre el Protocolo, según sexo • Nº de casos que se atienden a través del Protocolo y valoración del acompañamiento. 				
Recursos necesarios	Canales de comunicación interna habituales. Formador/a Ordenador con acceso a internet. Equipo responsable.				



12.3. Seguir trabajando la incidencia social y política ante las diferentes expresiones de las violencias machistas en cada uno de los territorios y países en los que ACP trabaja, a través de campañas, actividades, proyectos concretos, alianzas, etc.					
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Prevenir las violencias machistas 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad Coordinación Referentes				
Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
Año implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad		X			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Nº, naturaleza de la actividad y temáticas trabajadas en las actuaciones ante las violencias machistas. Nº de alianzas establecidas. Valoración cualitativa y cuantitativa del alcance e impacto de las actuaciones. 				
Recursos necesarios	Canales de comunicación interna y externa habituales. Equipo responsable.				

EJE 13: Salud laboral desde la perspectiva de género

13.1. Revisar el Plan de Prevención de Riesgos desde la perspectiva de género, teniendo en cuenta las características ergonómicas o situaciones específicas de las trabajadoras, salud menstrual, la siniestralidad laboral y las enfermedades profesionales en los diferentes puestos existentes; incluyendo las modificaciones necesarias y haciendo difusión de estas. También se hará una revisión del lenguaje inclusivo, así como se tendrá en cuenta las situaciones específicas de las trabajadoras en situación de embarazo y lactancia.

Objetivos específicos

- Garantizar la seguridad y la salud laboral de las mujeres y de los hombres que trabajan en la entidad.
- Analizar y atender las diferencias de género en la incidencia de accidentes y patologías relacionadas con el trabajo.

Departamento/s o persona/s responsable/s Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad

Temporización	2022	2023	2024	2025	2026
---------------	------	------	------	------	------

Año de implantación	X				
---------------------	---	--	--	--	--

Vigencia	X				
----------	---	--	--	--	--

Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta
--------------	------	------------	------------	------

Nivel de prioridad				X
--------------------	--	--	--	---

Indicadores de seguimiento y evaluación

- Plan de PRL revisado con perspectiva de género
- Nº y % de personas que reciben el Plan de PRL sobre el total de la plantilla.

Recursos necesarios

Empresa externa responsable de PRL.
Equipo responsable.
Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

IX. Medios y recursos para la implementación, seguimiento y evaluación

Materiales e informáticos

- Ordenadores con acceso a internet
- Canales de difusión de ofertas de empleo y voluntariado (plataformas, servicios de empleo, RRSS, ...)
- Herramienta - sistema de valoración de puestos de trabajo (SVPT)
- Canales de comunicación interna y externa habituales
- Acuerdo de Teletrabajo de ACPP
- Aplicación para el desarrollo de formularios a la plantilla online.
- Manuales para el establecimiento de pautas de desconexión digital.
- Manuales para el establecimiento de pautas para la gestión del tiempo en reuniones.
- Convenio Colectivo de referencia
- Acuerdos internos entre la RLT y Dirección de ACPP
- Manuales y ejemplos de buenas prácticas de medidas de conciliación en las organizaciones laborales y otras entidades del Tercer Sector.
- Guía de derechos de conciliación.
- Estatuto de los Trabajadores
- Herramienta – Auditoría Salarial
- Herramienta – Registro Salarial
- Aplicaciones para la explotación y visualización de datos
- Protocolo de prevención ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Servidor o espacio virtual de acceso común.
- Base de datos con información de contacto y seguimiento de las alianzas.
- Materiales para la realización de campañas y actuaciones.
- Manuales para la incorporación de la perspectiva de género e interseccional en proyectos sociales.
- Manuales para medir el impacto de género en proyectos sociales.
- Formato presencial: espacio adecuado para mantener reuniones.
- Formato virtual: aplicación para el desarrollo de videollamadas, encuentros virtuales, etc.
- Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

- Guía de derechos laborales de mujeres víctimas de violencia de género.

Humanos

- Equipo responsable de la implementación de cada una de las medidas (Consultar fichas)
- Formadores/as o entidades formadoras
- Empresa externa responsable de PRL.

Económicos

- Presupuesto y entidades financiadoras (en el caso de externalizar el desarrollo de alguna medida)

Luz Martínez

Nº	Medida	2022		2023				2024				2025				2026	
		3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
	1.4																
	1.5																
Eje 2	2.1																

Luís Martínez

Luz Martínez

Nº	Medida	2022		2023				2024				2025				2026	
		3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Eje 4	4.1	<p>Ante nuevas vacantes, seguir dando prioridad a la promoción del equipo profesional contratado, incluyendo la ampliación del horario y/o la movilidad funcional, siempre que cumpla con el perfil requerido, además de aplicar el criterio de igualdad de condiciones de idoneidad, seleccionar a la persona candidata del sexo infrarrepresentado en todos los niveles de la entidad.</p> <p>También se priorizará a personas que hayan formado o formen parte del equipo de voluntariado o hayan realizado prácticas en la entidad.</p>															
Eje 5	5.1	<p>Desarrollar una evaluación bianual de la implantación del trabajo a distancia y modalidades mixtas, permitiendo a toda la plantilla base identificar las necesidades detectadas y propuestas.</p> <p>En la recogida de respuestas se permitirá desagregar la información según sexo.</p> <p>Asimismo, se establecerá un protocolo de desconexión digital.</p>															

Luz Martínez

Nº	Medida	2022		2023				2024				2025				2026	
		3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
5.2	Realizar un estudio a través de un cuestionario sobre las cargas de trabajo de cada puesto, con especial atención a las jornadas parciales y a las reducciones de jornada, teniendo como objetivo organizar el trabajo de acuerdo con las jornadas establecidas, teniendo en cuenta el peso de las tareas interdepartamentales (designación extensa del puesto). Se perseguirá:																
Eje 6 6.1	Seguir promoviendo una participación equilibrada según sexo en los órganos de dirección y de toma de decisiones estratégicas (Junta Directiva y asambleas), así como en tareas de representación, ponencias, encuentros, coordinación y colaboración con otras organizaciones e instituciones, etc.; fomentando la participación de mujeres en los cargos de más responsabilidad y representación.																

Luz Martínez

Nº	Medida	2022		2023				2024				2025				2026	
		3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
	<p>6.2 Desarrollar un análisis de la participación de mujeres y hombres en el equipo de ACPP desde una perspectiva interseccional, analizando la posición dentro de la clasificación profesional (puesto, grupo profesional y nivel jerárquico), cruzando la variable sexo con otros ejes de análisis: discapacidad, nacionalidad, edad, entre otras.</p> <p>Detectar posibles barreras y obstáculos que puedan existir para la selección, contratación, trayectoria profesional y promoción interna de las trabajadoras desde una perspectiva interseccional. Para ello, se puede realizar una aproximación teórica a la realidad del mercado de trabajo y del tercer sector y/o generar un espacio de trabajo específico para ello dentro del equipo.</p>																
Eje 7	<p>7.1 Continuar revisando, desde la perspectiva de género, la asignación de las retribuciones salariales, manteniendo criterios objetivos y transparentes y evitando brechas salariales.</p>																

Luís Martínez

Nº	Medida	2022		2023				2024				2025				2026	
		3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Eje 8	8.1																
	<p>Mantener reuniones de coordinación, así como individuales, para seguir analizando las necesidades y/o posibles mejoras en relación con la conciliación del equipo en la entidad, recogiendo propuestas de nuevas medidas y estudiando su implantación (bolsa de horas, flexibilidad en la solicitud y disfrute de vacaciones, ampliación del número de días de teletrabajo según necesidades, etc.). Se hará una especial atención a los hogares monoparentales y en el cuidado de personas con discapacidad y mayores.</p> <p>Asimismo, se desarrollará una evaluación de las medidas disponibles en la entidad que mejoran y amplían las dispuestas según normativa vigente y según convenio colectivo de aplicación a través de una encuesta en el equipo.</p>																

Lu Martínez

Nº	Medida	2022		2023				2024				2025				2026	
		3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
8.2	Redactar y aprobar unas pautas a seguir en las reuniones y otros espacios de toma de decisiones que favorezcan la gestión efectiva del tiempo y faciliten la conciliación (establecer una duración máxima, buscar horarios compatibles, redactar un orden del día, convocar con antelación, aplicación de metodologías telemáticas para evitar viajes y desplazamientos, etc.).																
	Difundir periódicamente una guía informativa con los derechos de conciliación disponibles establecidos por normativa, por convenio colectivo y de forma interna en la entidad.																
	Desarrollo de campañas dirigidas a la plantilla y al equipo de voluntariado sobre corresponsabilidad y sobre la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.																

Luz Martínez

Nº	Medida	2022		2023				2024				2025				2026	
		3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Eje 10	10.1	<p>Seguir cuidando el uso del lenguaje inclusivo en todos los documentos internos y externos de la entidad que se generen, nuevas ofertas en procesos de selección, contratación y en las comunicaciones externas y de la página web y redes sociales.</p> <p>Además, se seguirán cuidando las imágenes utilizadas y publicadas en los canales de comunicación interna y externa para no reproducir roles ni estereotipos tradicionales de género, visibilizando mujeres referentes, incluyendo mujeres en los Sures y las resistencias y resiliencias feministas.</p>															

Luz Martínez

Nº	Medida	2022		2023				2024				2025				2026	
		3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
	<p>10.2</p> <p>Poner a disposición de todas las personas de la entidad el IV Plan de Igualdad e informar anualmente de los avances realizados. Además, se incluirá un apartado específico en la memoria de actividades anual.</p> <p>Para fomentar la participación de todo el equipo en el IV Plan de Igualdad, se informará de los canales disponibles para contactar con la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad con el objetivo de recoger propuestas y fomentar la participación en el desarrollo de las medidas.</p> <p>Para facilitar toda esta información, se creará un espacio virtual fácilmente accesible para todo el equipo que recoja toda la información relacionada con la trayectoria de la entidad en materia de igualdad.</p>																
Eje 11	<p>11.1</p> <p>Seguir estableciendo y fortaleciendo las colaboraciones y alianzas para el trabajo en red con otras entidades, movimientos feministas e instituciones que trabajan por y desde los feminismos para el desarrollo de actuaciones y campañas de promoción de la igualdad y prevención de las violencias machistas.</p>																

Luís Martínez

Nº	Medida	2022		2023				2024				2025				2026	
		3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
	11.2																
	11.3																
Eje 12	12.1																
	12.2																

Luz Martínez

Nº	Medida	2022		2023				2024				2025				2026	
		3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
	12.3																
Eje 13	13.1																
Seguimiento del plan	Seguimiento del plan																

Lu Martínez

Nº	Medida	2022		2023				2024				2025				2026	
		3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T
Evaluación del plan	Evaluación intermedia																
	Evaluación final																

Luz Martínez

XI. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica

El seguimiento durante todo el desarrollo del Plan de Igualdad permitirá comprobar la consecución de los objetivos propuestos para cada medida y conocer el proceso de desarrollo con el fin de introducir otras medidas si fuera necesario o corregir posibles desviaciones.

La evaluación del Plan de Igualdad permitirá la revisión de las prácticas en función de sus resultados para facilitar el cumplimiento del objetivo de igualdad de ACPP.

Este sistema de control debe aportar información tanto a nivel de ejecución de las actuaciones como de los resultados cuantitativos y cualitativos obtenidos y de las dificultades que se puedan encontrar durante la fase de implementación, así como el impacto de género.

Se trata, por tanto, de realizar una valoración sistemática y objetiva del impacto del Plan de Igualdad en la entidad, evaluar el cumplimiento y la pertinencia de los objetivos, las repercusiones en la plantilla y en la cultura organizacional, así como la viabilidad de las medidas establecidas en el Plan. Esta evaluación precisa de la participación de los y las agentes involucradas (Junta Directiva, Dirección, Comisión de Seguimiento, plantilla, voluntariado, etc.), con el objeto de tener un conocimiento riguroso y fidedigno de la situación de la entidad antes y después de la implantación del IV Plan de Igualdad.

La duración del presente Plan de Igualdad tiene una vigencia de **4 años** a contar desde la fecha de su firma.

- **Seguimiento:**

La información recogida se plasmará en los **informes anuales** elaborados por la Comisión de Seguimiento.

Los informes harán referencia a la situación actual de ACPP y la evolución que ha experimentado con la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad a medida que se van implementando, a partir de los indicadores de seguimiento y evaluación diseñados.

Los informes elaborados serán trasladados a la Junta Directiva para su conocimiento y valoración de los logros y avances de ACPP en la aplicación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en su gestión.

- **Evaluación:**

La evaluación intermedia se realizará en el primer semestre de 2024. Por otra parte, la evaluación final del Plan de Igualdad se realizará el primer semestre del año 2026, siendo este el último semestre de vigencia del IV Plan de Igualdad. Simultáneamente se procederá a negociar el V Plan de Igualdad.

Para la elaboración de la evaluación se contará con los instrumentos necesarios para la recogida y análisis de la información, siendo estos: fichas,



actas de reuniones, informes semestrales, documentación elaborada, materiales audiovisuales y cualquier otra documentación que la Comisión de seguimiento considere necesaria para la realización de la evaluación.

- **Procedimiento para el desarrollo del seguimiento y evaluación:**

El seguimiento y evaluación por realizar medirán como mínimo:

- El conocimiento de las medidas y acciones implantadas: el grado de conocimiento permitirá evaluar la calidad de la comunicación tanto de los contenidos como de los canales informativos.
- La utilización de las medidas y acciones implantadas: permitirá evaluar si las medidas han sido acordes a las necesidades de la entidad y en caso de un escaso uso de ellas, detectar si están existiendo obstáculos que dificultan su utilización.
- La satisfacción del equipo de profesionales con las medidas y acciones implantadas: permitirá saber si las medidas están correctamente planteadas y son la respuesta necesaria a las necesidades de la plantilla.

XII. Composición y funcionamiento de la comisión de seguimiento y evaluación y revisión periódica del plan de igualdad

- **Composición:**

La Comisión del Seguimiento del Plan estará conformada por las siguientes personas:

Nombre y apellidos	Cargo/relación con la entidad
Mercedes de Castro	Presidenta
Ana Arranz	Coordinadora General
Marta Lamparero	Referente del Área de Recursos Económicos, Humanos y Administración y referente para el Protocolo de actuación y prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo
Mónica González	Referente ACPP – BLB
Santiago Tejedor	RLT
Ceren Gergeroglu	RLT

Luz Martínez

- **Funciones de la Comisión de seguimiento:**
 - Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el plan de igualdad a partir de reuniones periódicas.
 - Reunirse siempre que lo consideren necesario en fechas extraordinarias, previa justificación por requerimiento de alguna de las partes.
 - Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario.
 - Recoger sugerencias y quejas del equipo de profesionales, personas usuarias y voluntarias en caso de producirse, a fin de analizarlas y proponer soluciones.
 - En el caso de discrepancia sobre el cumplimiento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el plan se recurrirá a los correspondientes sistemas de solución de conflictos laborales.
 - Redactar y actualizar el informe de seguimiento, la evaluación intermedia y la evaluación final.

XIII. Procedimiento para la modificación del Plan de Igualdad o solución de discrepancias en la interpretación de este

El seguimiento y la evaluación permitirá cumplir los siguientes objetivos:

- Describir los procesos de implementación de las acciones y medidas propuestas.
- Conocer en profundidad la implicación de las diversas áreas a nivel transversal, así como el impacto del IV Plan de Igualdad.
- Exponer las razones, si fuera el caso, que dificultaron o impidieron el cumplimiento de medidas.
- Proponer ideas de mejora para las actuaciones propuestas, planificadas y desarrolladas y reflexionar sobre la continuidad de las acciones.
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades.
- Medir el impacto social de género de las medidas implementadas en la entidad.
- Establecer el grado de cumplimiento del IV Plan de Igualdad, teniendo un análisis claro de la documentación recogida: diagnóstico de género, fichas



de análisis de acciones, informes de seguimiento, memorias de actividades, etc.

Por tanto, este documento es dinámico y flexible, al ser progresivo y estar sometido a los posibles cambios, nuevas necesidades obstáculos u oportunidades que se vayan presentando a lo largo de los cuatro años de vigencia del plan.

Todos los cambios que se realicen en las medidas recogidas en este plan (descripción de la medida, recursos, personas responsables, temporización, priorización, etc.) y en los sistemas de seguimiento y evaluación serán aprobados en las reuniones de la Comisión de Seguimiento, indicando en las actas los cambios acordados y aquellos que se aprueben realizar sin haber obtenido un acuerdo entre la representación de la entidad y la de las personas trabajadoras; recogiendo asimismo la justificación de estas modificaciones. Como se ha recogido anteriormente, en el caso de discrepancia sobre el cumplimiento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el plan se recurrirá a los correspondientes sistemas de solución de conflictos laborales.

En caso de discrepancia entre las partes en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del plan de igualdad, se hará constar las mismas en la reunión de la comisión de seguimiento, constanding así en el acta oportuna. Si ello es necesario, las partes podrán acudir a organismo con competencias en mediación en el ámbito laboral.

Como muestra de conformidad a cuanto antecede, firman el presente documento en Madrid, a 21 de julio de 2022.

Por parte de la representación de la entidad:

Por parte de la representación de las personas trabajadoras:



ANEXOS

Luz Martínez



PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN ASAMBLEA DE COOPERACIÓN POR LA PAZ.

ÍNDICE

- 1. COMPROMISO DE ASAMBLEA DE COOPERACIÓN POR LA PAZ EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO**
- 2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO**
 - 2.1. La tutela preventiva frente al acoso**
 - 2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo
 - 2.1.2. Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo
 - 2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual
 - 2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo
 - 2.2. El procedimiento de actuación**
 - 2.2.1. Determinación de la comisión instructora
 - 2.2.2. El inicio del procedimiento: La queja o denuncia
 - 2.2.3. La fase preliminar o procedimiento informal
 - 2.2.4. El expediente informativo o procedimiento formal
 - 2.2.5. La resolución del expediente de acoso
 - 2.2.6. Seguimiento
- 3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR**
- 4. MODELO DE QUEJA O DENUNCIA**



1 COMPROMISO DE ASAMBLEA DE COOPERACIÓN POR LA PAZ EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO

Con el presente protocolo, Asamblea de Cooperación por la Paz (ACPP), manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Al adoptar este protocolo, Asamblea de Cooperación por la Paz quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

Asimismo, ACPP asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en ACPP. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder dirección de la empresa y, por lo tanto, ACPP no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas organizaciones podrá extinguirse.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;



- b) en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

Este protocolo da cumplimiento a cuanto exigen los artículos 46.2 y 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

En efecto, Asamblea de Cooperación por la Paz, al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

Madrid, a 8 de febrero de 2022

(FIRMA DEL/DE LA RESPONSABLE DE LA ORGANIZACIÓN)



2 CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y/O ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, Asamblea de Cooperación por la Paz implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, que ha sido negociado y acordado por la comisión negociadora del plan de igualdad, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo. Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso sexual y acoso por razón de sexo e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

2.1. LA TUTELA PREVENTIVA FRENTE EL ACOSO

2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo



ACPP formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual o por razón de sexo que pueda manifestarse en ACP.

Asamblea de Cooperación por la Paz, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso sexual o acoso por razón de sexo en su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito de Asamblea de Cooperación por la Paz no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos cuantos conformamos Asamblea de Cooperación por la Paz, así como de aquellas personas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante lo anterior, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso sexual o acoso por razón de sexo, Asamblea de Cooperación por la Paz sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias sexistas y por razón de sexo y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

2.1.2 Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo



2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

Definición de acoso sexual

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación, a modo de ejemplo y siendo estas no exclusivas de la conducta delictiva:

Conductas verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual;
- Flirteos ofensivos;
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos;
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

Conductas no verbales:

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
- Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

Comportamientos Físicos:

- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos ~~no deseados~~, acercamiento físico excesivo e innecesario.

Acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso sexual ambiental



En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Pueden ser realizados por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

Definición de acoso por razón de sexo

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado **en función del sexo de una persona** con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- a) Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
- b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.
- c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d) Que no se trate de un hecho aislado.
- e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, **cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en**



el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

Ataques con medidas organizativas

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
3. No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
5. Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
8. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada.
9. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual.
7. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima

1. Amenazas y agresiones físicas.
2. Amenazas verbales o por escrito.
3. Gritos y/o insultos.
4. Llamadas telefónicas atemorizantes.
5. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
6. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
7. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
8. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.



Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
3. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

2.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:





Luz Martínez

2.2.1.- Determinación de la comisión instructora para los casos de acoso

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo que está formada por seis personas¹:

Ana Isabel Arranz de Pablo, Coordinadora General de ACP.

Mercedes de Castro López Villarino, Presidenta de ACP.

Mónica González, Delegada de ACP Euskadi.

Ceren Gergeroglu, Representante Legal de las Trabajadoras y Trabajadores.

Santiago Tejedor, Representante Legal de las Trabajadoras y Trabajadores.

Marta Lamparero, Referente para el acoso sexual y por razón de sexo.

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas.

La comisión tendrá una duración de cuatro años. Las personas indicadas que forman esta comisión instructora, cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarles en la instrucción del procedimiento.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

¹ En aras a preservar la confidencialidad, se recomienda que la comisión instructora esté integrada por 3 personas, con un máximo de 5 en caso necesario, y entre sus miembros se encuentre el/la responsable de la empresa o responsable de recursos humanos, representante/s de las personas trabajadoras, un/a técnico/a de igualdad de la empresa y/o un/a técnico/a de prevención de riesgos laborales. Para su designación se tendrá en cuenta preferentemente su formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres y concretamente en acoso sexual y por razón de sexo, siendo también recomendable que estas personas sean conocidas por todo el personal de la empresa y/o de la organización. En las empresas en las que hay representación legal de las personas trabajadoras, participarán de forma paritaria en la comisión instructora la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras.

A handwritten signature in blue ink, which appears to read 'Luz Martínez'.

2.2.2. El inicio del procedimiento: La queja o denuncia

En Asamblea de Cooperación por la Paz, Marta Lamparero, Coordinadora del Departamento de Administración, Economía y Recursos Humano y miembro de la Comisión de Igualdad de Asamblea de Cooperación por la Paz, es la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia ² que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las personas trabajadoras de Asamblea de Cooperación por la Paz deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

Las denuncias serán secretas, pero no podrán ser anónimas, Asamblea de Cooperación por la Paz garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, Asamblea de Cooperación por la Paz habilita la cuenta de correo electrónico contraelacoso@acpp.com a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la queja y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o quejas. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas o denuncias que puedan presentarse de forma secreta, que no anónima, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la queja. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la queja la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de ACP y de las demás personas que integran la comisión instructora.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la organización el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o queja. La presentación por la víctima de la situación de acoso sexual o por razón de sexo, o por cualquier trabajadora o trabajador que tenga conocimiento de la misma, del formulario correspondiente por correo electrónico en la dirección habilitada al respecto o por registro interno denunciando una situación de acoso, será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

2.2.3. La fase preliminar o procedimiento informal

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

² Esta persona formará parte de la comisión instructora del protocolo.



Recibida la queja o denuncia, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar al presunto agresor/a o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de siete días laborables a contar desde la recepción de la queja o denuncia por parte de la comisión instructora. En ese plazo, la comisión instructora dará por finalizado esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

No obstante, lo anterior, la comisión instructora, dada la complejidad del caso, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará a las partes. Así mismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona acosada no queda satisfecha con la solución propuesta por la comisión instructora.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la dirección de ACP. Así mismo, se informará a la representación legal de trabajadoras y trabajadores, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

2.2.4. El expediente informativo

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al expediente informativo.

La comisión instructora realizará una investigación³, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible. Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección de ACP adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas

³ La investigación deberá ser rápida, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.



implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de ACP separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso e igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la organización a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciase indicios de acoso, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual o por razón de sexo.

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora de acoso instará igualmente a la dirección de Asamblea de Cooperación por la Paz a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la comisión instructora de acoso las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al/la denunciante y/o a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a diez días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la



comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros tres días laborables más.

2.2.5. La resolución del expediente de acoso

La dirección de Asamblea de Cooperación por la Paz una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de esos resultados anteriores, la dirección Asamblea de Cooperación por la Paz procederá a:

- a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:
 - a) separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
 - b) sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 ET

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

1. el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación
2. la suspensión de empleo y sueldo
3. la limitación temporal para ascender
4. el despido disciplinario

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de Asamblea de Cooperación por la Paz mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la



88

mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control.

La dirección de Asamblea de Cooperación por la Paz adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en ACPP.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la organización.

2.2.6. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la dirección de ACPP, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

3

DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR



Plan de Igualdad – ACPP

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha prevista en el plan de igualdad de Asamblea de Cooperación por la Paz o en su defecto, a partir de su comunicación a la plantilla de ACPP, a través de correo electrónico, manteniéndose vigente durante el periodo que tenga validez el Plan de Igualdad.

Así mismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el plan de igualdad en el que se integra.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.



4

MODELO DE QUEJA O DENUNCIA EN ASAMBLEA DE COOPERACIÓN POR LA PAZ

I. Persona que informa de los hechos

- Persona que ha sufrido el acoso:
- Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:
Apellidos:
DNI:
Puesto:
Tipo contrato/Vinculación laboral:
Teléfono:
Email:
Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona presuntamente agresora

Nombre y apellidos:
Grupo/categoría profesional o puesto:
Centro de trabajo:
Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

Incluir un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean



necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible:

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (indicar cuales):

V. Solicitud

Se tenga por presentada la queja o denuncia de acoso (INDICAR SI ES SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO) frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en el protocolo:

Localidad y fecha:

Firma de la persona interesada:

A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de queja frente al acoso sexual y/ por razón de sexo en Asamblea de Cooperación por la Paz.



5

MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO PSICOLÓGICO

La Dirección y la Representación Legal de las Trabajadoras y los Trabajadores en Asamblea de Cooperación por la Paz (ACPP) promoverán a través de la Comisión de Igualdad o del órgano que se cree a tal efecto, las medidas necesarias para garantizar un entorno laboral libre de conductas constitutivas de acoso. Sin perjuicio de los futuros acuerdos que se alcancen en esta materia, las partes se comprometen a:

- Promover la concienciación, la información y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo y a tomar las medidas apropiadas para proteger a las trabajadoras y trabajadores de tal conducta.
- Promover la concienciación, la información y la prevención de acciones recurrentes, censurables o manifiestamente negativas y ofensivas dirigidas contra trabajadores y trabajadoras individuales en el puesto de

Luz Martínez

trabajo o en relación con el trabajo y a tomar todas las medidas adecuadas para protegerlas de tal conducta.

- Promover un trato cortés, respetuoso y digno hacia y entre todas las personas de la empresa.

Estableciendo un método que se aplique para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, se aprueban las siguientes acciones:

Acción 1ª. Se publicará el presente protocolo, al que tendrá acceso libre todo el personal de Asamblea de Cooperación por la Paz en cualquier momento. Preferentemente se ubicará en lugar visible y se actualizará puntualmente en caso de ser modificado. No obstante, en el plazo máximo de una semana desde su firma, se remitirá por correo electrónico o cualquier otro medio de igual eficacia a cada persona empleada, así como a las empresas clientes y proveedoras.

Acción 2ª. Se realizarán recordatorios de la existencia de este protocolo, a través de comunicaciones periódicas al personal.

Acción 3ª. Se informará de la existencia de este protocolo al personal de nuevo ingreso en el momento de su incorporación.

Acción 4ª. Se impartirá formación específica sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo a los miembros de la Comisión de Igualdad, a los miembros del/los Comité/s de Seguridad y Salud y a las personas responsables de Unidades de Dirección. Estas personas deberán estar capacitadas para identificar y evitar las situaciones de acoso.

Acción 5ª. Se facilitará asesoramiento jurídico a las personas que sufran acoso en la empresa con el fin de que puedan recabar de los servicios públicos la tutela de sus derechos. El servicio de prevención tramitará cuantas gestiones sean necesarias para garantizar el buen estado de salud física y psicológica de quienes hayan sufrido acoso.



Acción 6º. Se aprueba el procedimiento de actuación frente a casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo contenido en el presente protocolo.

Acción 7º. Se considerará falta muy grave a efectos disciplinarios las conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo de personas empleadas en Asamblea de Cooperación por la Paz hacia clientes, compañeras o compañeros de trabajo, personal de las empresas proveedoras o personas usuarias de los servicios e instalaciones de titularidad de ACPP o en cualquier lugar de trabajo al que haya sido

Acción 8º. Al menos una vez al año, se evaluará la aplicación del presente protocolo, pudiendo las partes hacer las propuestas de modificación y adaptación que consideren oportunas para mejorar la consecución de los objetivos del mismo. Para ello se contará con un resumen estadístico de intervenciones realizadas, incluyendo información sobre número de casos, tipo y resolución y con una valoración de su funcionamiento efectuada por las partes. Esta evaluación será asumida por la Comisión de Igualdad.

Acción 9º. Una vez constatado el acoso si la trabajadora hubiera estado en situación de I.T derivada de esta circunstancia, se reembolsará la parte de retribución que hubiera dejado de percibir salvo que exista acuerdo de complemento del 100% de I.T



PROTOCOLO SOBRE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN ASAMBLEA DE COOPERACIÓN POR LA PAZ

Declaración de principios

Este compromiso busca contribuir a eliminar esta grave violación de los derechos humanos, que desgraciadamente aún existe en nuestra sociedad.

Asamblea de Cooperación por la Paz, manifiesta su compromiso para construir espacios de trabajo seguros, con relaciones laborales basadas en la libertad y el respeto entre las personas y se compromete a prevenir la violencia de género en el seno de la empresa y a informar y apoyar a las trabajadoras que siendo víctimas de este tipo de violencia, pudieran necesitar de la aplicación de los derechos establecidos y que den cobertura suficiente para afrontar esta difícil situación en los términos que se recogen en este documento.

Por su parte, la representación sindical firmante ha venido transmitiendo a la empresa su preocupación ante el gravísimo problema de la violencia ejercida contra las mujeres y el reconocimiento de un problema social que nos incumbe a todos/as, comprometiéndose a participar de la difusión de este protocolo y los valores en que se inspira.

Como ejemplos de las manifestaciones y/o situaciones de este tipo de violencia y sin que signifique que sean las únicas;

VIOLENCIA PSICOLÓGICA: Amenazas, humillación, vejaciones, exigencia de obediencia o sumisión, insultos, aislamiento, coacción verbal, manipulación emocional, limitación de la libertad.



VIOLENCIA FÍSICA: Uso de la fuerza física, armas u objetos contra el cuerpo de la persona, daños no accidentales, lesiones internas, externas o ambas.

VIOLENCIA Y ABUSOS SEXUALES: Cualquier acto de naturaleza sexual no consentido, obligar a exhibirse o a ser observadas mediante el uso de la violencia.

VIOLENCIA ECONÓMICA: Privación y limitación intencionada y no justificada de recursos para el bienestar físico o psicológico de la mujer, limitación en la disposición de los recursos propios o compartidos en el ámbito privado.

-Acoso sexual laboral y acoso sexista, para aquellas CCAA que venga regulada en su propia normativa.

Objetivo del protocolo

Apoyar el acceso y el mantenimiento del empleo de las mujeres que sufran violencia de género, así como la prestación de la ayuda necesaria para éstas y sus descendientes que garanticen la seguridad integral y social de las mujeres víctimas de violencia de género.

Ámbito de aplicación

El protocolo se aplica en la totalidad del ámbito de la empresa, tanto para las mujeres que forman parte de la plantilla sea cual sea la relación contractual, como las personas que aún estando bajo la dependencia de terceras personas, realice actividades o preste servicios en la empresa siempre que ACPP, tenga competencias suficientes para aplicarlas.

Vigencia



Entra en vigor en fecha 21 de julio de 2022 y mantiene su vigencia mientras no haya cambios en la normativa legal, el convenio colectivo no obligue a una adecuación de este. En la negociación del siguiente Plan de igualdad, la comisión negociadora determinará la renovación o sustitución del presente protocolo.

Funciones de la empresa ante la violencia de género

- Establecer medidas de sensibilización: Proporcionar la formación y divulgación necesarias para asegurar que la lucha contra la violencia de género ocupe un lugar de importancia en el centro de trabajo
- Asegurar la protección de las víctimas que sean trabajadoras de Asamblea de Cooperación por la Paz u otras mujeres con relación contractual por ETT's o multiservicios y presten servicios en la empresa, salvaguardando su integridad.
- Nombrar a una persona que se responsabilice de las funciones ante los casos de violencia de género: responsable de igualdad si la hubiera u otra designada por la empresa y formada para ello.
- Salvaguardar los derechos de la víctima y solucionar los conflictos que se pudieran producir en el entorno laboral.
- Asegurar un tratamiento de la situación con la sensibilidad, respeto y confidencialidad que requiere.



- Favorecer la inserción en el mercado laboral de víctimas de violencia de género.
- Orientar a la víctima sobre los derechos laborales, ayudas, y medidas de apoyo que estén a su disposición.

Licencias contempladas en el Plan de Igualdad

A continuación, se exponen las medidas relacionadas con violencia de género que se encuentran recogidas en el texto del Plan de Igualdad de Asamblea de Cooperación por la Paz:

- 1 Difundir mediante un documento los derechos laborales de las trabajadoras supervivientes de violencia de género.
- 2
- .
- 1
- .

- 12.2. Desarrollar un plan de comunicación y formación del Protocolo contra la violencia de género de ACPP.

- 12.3. Seguir trabajando la incidencia social y política ante las diferentes expresiones de las violencias machistas en cada uno de los territorios y países en los que ACPP trabaja, a través de campañas, actividades, proyectos concretos, alianzas, etc.

Derechos de las víctimas de violencia de género



Todas las mujeres víctimas de violencia de género, conforme a la Ley Orgánica 1/2004, tienen reconocidos sus derechos con independencia de su origen, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

La información, asistencia social integral y la asistencia jurídica a las víctimas de la violencia de género, recogidos en la citada Ley, contribuyen a hacer reales y efectivos sus derechos a la integridad física y moral, a la libertad y seguridad y a la igualdad y no discriminación por razón de sexo.

Derecho a la información

Las mujeres víctimas de violencia de género tienen derecho a recibir plena información y asesoramiento adecuado a su situación personal, a través de los servicios, organismos u oficinas que puedan disponer las Administraciones Públicas.

Derecho a la asistencia social integral

Las mujeres víctimas de violencia de género tienen derecho a servicios sociales de atención, de emergencia, de apoyo y acogida y de recuperación integral. La organización de estos servicios por parte de las Comunidades Autónomas y las Corporaciones Locales responde a los principios de atención permanente, actuación urgente, especialización de prestaciones y multidisciplinariedad profesional.

Derecho de asistencia jurídica

Las víctimas de violencia de género tienen derecho a recibir asesoramiento jurídico gratuito en el momento inmediatamente previo a la interposición de la denuncia, y a la defensa y representación gratuitas por abogado y procurador en todos los procesos y procedimientos administrativos que tengan causa directa o indirecta en la violencia padecida.



Derechos económicos

Cuando las víctimas de violencia de género careciesen de rentas superiores, en cómputo mensual, al 75 por 100 del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias, recibirán una ayuda de pago único, siempre que se presuma que debido a su edad, falta de preparación general o especializada y circunstancias sociales, la víctima tendrá especiales dificultades para obtener un empleo y por dicha circunstancia no participará en los programas de empleo establecidos para su inserción profesional.

Derecho a la vivienda

Las mujeres víctimas de violencia de género serán consideradas colectivos prioritarios en el acceso a viviendas protegidas y residencias públicas para mayores, en los términos que determine la legislación aplicable.

Derechos laborales

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

En los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo previstas en el apartado anterior darán lugar a situación legal de desempleo. El tiempo de suspensión se considerará como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios



sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

A estos derechos recogidos en la LO 1/2004, hay que añadir los que sean de aplicación por la legislación de la Comunidad Autónoma correspondiente.

Procedimiento

Comunicación a la empresa

La responsable de igualdad y/o persona designada deberá poner en marcha los mecanismos correspondientes conforme al Plan de Igualdad de la empresa, para garantizar, entre otros, los derechos laborales de la trabajadora, así como la confidencialidad, y seguridad en el centro de trabajo, de la mujer víctima de violencia de género. Como objetivo principal, se buscará el mantenimiento del empleo de la trabajadora, e intentar compatibilizar la actividad laboral con las exigencias derivadas de su situación personal.

Responsable de Igualdad y/o persona designada:

Una vez recibida comunicación y en un plazo máximo de 48 horas;

- Facilitará que se adopten las medidas necesarias para salvaguardar la integridad de la víctima
- Deberá informar a la víctima de violencia de género del presente Protocolo, donde se incluyen sus derechos, las



medidas establecidas por la empresa en el marco del Plan de Igualdad,

- Deberá realizar todas las gestiones necesarias con el fin de que la mujer pueda hacer uso de los derechos contemplados en éste y en la normativa legal vigente, haciendo el seguimiento de su acceso y aplicación en el tiempo en el que la trabajadora los requiera.

A pesar de que el actual Protocolo se pondrá a disposición del personal a través de la intranet, donde tienen acceso todas las personas trabajadoras de Asamblea de Cooperación por la Paz se comunicará a la víctima de género para que conozca de primera mano las pautas de actuación ante un caso de violencia de género.

Se creará un registro de situaciones de violencia de género comunicadas a la empresa. El registro no incluirá, en ningún caso datos que puedan identificar a la víctima, asignándole únicamente un número de orden, fecha de inicio/fin del asesoramiento, fecha de solicitud de acogimiento a los derechos laborales, tipos de derechos solicitados, resolución de la solicitud y fecha de inicio/extinción de los derechos.

La persona responsable de Igualdad y/o persona designada, se pondrá en contacto directo con la trabajadora. Comunicará la opción de que puede ser acompañada por la RLT para prestarle asesoramiento durante el proceso; si la trabajadora desea ser acompañada por la RLT, será la trabajadora quién elija al delegado o delegada que la acompañará.

La persona responsable de igualdad y/o persona designada, facilitará a la empleada asesoramiento proporcionándole información de los organismos, asociaciones, asistencia social etc., que pueden garantizar su protección, así como los derechos que tiene por su situación, tanto los legales como los derivados de acuerdos. Así mismo, la persona responsable de Igualdad y/o persona designada, coordinará con las unidades que corresponda (RR.HH, Operaciones, Mutua,...) las distintas medidas que favorezcan una atención adecuada a la trabajadora.



Una vez recibida la solicitud, la persona responsable de igualdad y/o persona designada acusará recibo de la misma mediante firma y sello correspondiente y trasladará copia del documento a la empleada.

Mantendrá comunicación permanente con la trabajadora, y realizará seguimiento de forma periódica, con posibilidad de reuniones personales con la trabajadora, delegados/as de personal, y terceras partes, mientras se precise de la aplicación de las medidas.

En el caso de que el presunto agresor sea también empleado de la empresa, la adopción de medidas será de aplicación urgente.

En este caso, en el ámbito de la empresa se podrán determinar medidas cautelares que eviten el contacto de ambas personas trabajadoras, siendo la trabajadora quién elija si la aplicación de medidas tales como cambio de turno o cambio de centro de trabajo se dirige a ella o la otra persona, salvo que el agresor tenga impuesta medidas cautelares de acercamiento a la víctima en cuyo caso deberá recaer en éste sin perjuicio de la libre elección de la trabajadora a acogerse a cualquiera de las medidas recogidas en este protocolo.

Adicionalmente y siempre contando con el consentimiento de la trabajadora, para cada una de las acciones que puedan desarrollarse, se ofrecerá la actuación coordinada con los equipos de gerencia, seguridad (y nombrar otros que deban participar) con el objetivo de poner en marcha actuaciones que impidan el acceso al centro de trabajo y otras que contribuyan a garantizar la confidencialidad sobre la víctima y la debida protección que desde el ámbito laboral pueda proporcionarse.

Entre otras acciones, estas son las siguientes que podrían desarrollarse;

- Se procederá al aviso inmediato a las Fuerzas y Cuerpos de



Seguridad Del Estado, en el momento en que se perciba en las inmediaciones de su centro de trabajo la presencia del agresor o presunto agresor cuando medie una orden de alejamiento.

- Se denegará el acceso a todo posible agresor del cual la empresa haya sido informada, así como que no se deberá dar ningún tipo de información sobre la trabajadora (horarios, si está en ese momento o no en el centro de trabajo, etc.).
- Otras...

Acreditación de las situaciones de Violencia de Género

Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados por normativa se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género. También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas generales o las de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos vigentes en cada momento.

