

V PLAN DE IGUALDAD DE ACPP

— 2026-2030 —



Asamblea de
Cooperación
por la Paz

ASISTENCIA TÉCNICA

mi! FEDERACIÓN
MUJERES
PROGRESISTAS

V Plan de Igualdad- ACP

Índice

1.	DATOS DE LA ENTIDAD	3
2.	MARCO LEGAL	4
3.	PRINCIPIOS.....	6
4.	DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN	8
5.	ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.....	9
6.	CONTEXTO Y CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA ENTIDAD	10
7.	COMPROMISO CON LA IGUALDAD	13
8.	DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD	14
9.	AUDITORÍA RETRIBUTIVA	21
10.	OBJETIVOS	26
11.	MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	30
12.	CALENDARIO DE ACTUACIONES	66
13.	MEDIOS Y RECURSOS.....	69
14.	SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	70
15.	COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	74
16.	PROCEDIMIENTO PARA LA MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	77
17.	RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	79

1. DATOS DE LA ENTIDAD

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	93 personas trabajadoras (72 mujeres y 21 hombres) a 31 de diciembre de 2025
Domicilio social	C/ Campomanes 8, 2ºD, 28013, Madrid
Municipio	Madrid
Teléfono	914 68 04 92
Página web	https://www.acppasamblea.org/

2. MARCO LEGAL

Los planes de igualdad en las organizaciones son una expresión más de la necesidad de abordar la igualdad en el ámbito laboral para proteger los derechos de mujeres y hombres a la hora de desarrollar relaciones laborales libres de desigualdad y discriminación, donde el principio inspirador de actuación sea la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades.

Normas, leyes, directivas y acuerdos internacionales, europeos, nacionales y regionales sientan las bases para que la eliminación de las brechas de género en el empleo sea una constante en el escenario laboral y empresarial.

Hagamos un recorrido por los principales textos legales, que sustentan la aplicación del **V Plan de Igualdad de Asamblea de Cooperación por la Paz (en adelante ACP)**.

ÁMBITO EUROPEO:

- Directiva 2002/73/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo
- Directiva 2006/54 / CE sobre igualdad de trato para hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, incluidos los regímenes de seguridad social.
- Directiva 2010/41 / UE sobre igualdad de trato para hombres y mujeres que ejerzan una actividad por cuenta propia.
- Directiva 92/85 / CEE protección de las trabajadoras embarazadas, las trabajadoras que han dado a luz recientemente y las mujeres en período de lactancia.

ÁMBITO ESTATAL

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- 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.
- 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.

V Plan de Igualdad- ACP

- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

AGENDA 2030.

El 25 de septiembre de 2015, 193 países firmaron su compromiso con los 17 OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE de Naciones Unidas y su cumplimiento para el año 2030.



Los objetivos persiguen la igualdad entre las PERSONAS, proteger el PLANETA y asegurar la PROSPERIDAD como parte de una nueva agenda de desarrollo sostenible. Un nuevo contrato social global que NO DEJE A NADIE ATRÁS.

Una España que haya alcanzado los ODS en 2030 será el país con el que todos y todas soñamos.

Por eso, la Agenda 2030 está ya en el centro de la visión de Estado y de la acción de Gobierno. Representa una forma de actuar en el mundo.

Para alcanzar las metas de cada Objetivo. Todo el mundo tiene que hacer su parte: los gobiernos, el sector privado, la sociedad civil y las personas. Con el **Plan de Igualdad de ACP** se contribuye al logro de los Objetivos ODS nº 5, 8 y 10.



3. PRINCIPIOS

El Plan de Igualdad de **ACPP** se concibe como:

Un documento estratégico dirigido a posicionar favorablemente a la entidad en materia de igualdad de género a partir de una mejora de la gestión y un aprovechamiento del potencial y el talento de las mujeres y de los hombres.

Un documento operativo de trabajo integrado por un conjunto de medidas que conforman una unidad y que responden a la realidad y necesidades de ACP en materia de igualdad.

El Plan de Igualdad, como instrumento para integrar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la entidad, es:

Estratégico: refuerza el enfoque en la entidad a partir de un compromiso de alto nivel.

Práctico y realista: define de manera precisa el procedimiento de desarrollo de las actuaciones, los plazos, las personas responsables, los indicadores de seguimiento y evaluación, los recursos necesarios en función de las posibilidades de la organización.

Transversal: en cuanto que afecta a todas las políticas y áreas de la entidad, fundamentalmente las que tienen que ver con las personas, gestión de recursos humanos, gestión del conocimiento, política de comunicación, entre otras, y se integra en todas las fases, desde la toma de decisiones, hasta la planificación, gestión, y evaluación.

Participativo: ha intervenido toda la entidad a través de las personas delegadas por esta mediante recogida de información sobre la determinación de áreas prioritarias o de mejora en esta materia en la entidad.

Vinculado con la mejora continua: es un documento vivo que se desarrolla a partir de un proceso de trabajo que se va alimentando progresivamente con el propio desarrollo de las actuaciones y con los resultados del seguimiento y la evaluación.

Flexible: está sometido a cambios constantes ante situaciones imprevistas teniendo que adecuar las actuaciones, los plazos, etc., para alcanzar los objetivos propuestos.

Transparente: garantiza el derecho a la información sobre los contenidos del Plan y la consecución de sus objetivos, a las personas que trabajan en la entidad.

V Plan de Igualdad- ACP

Los principios rectores de este Plan de Igualdad que la Dirección de ACP hace suyos con el firme compromiso de que sean de aplicación de manera completa y transversal en toda la organización son:

PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES	La igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.
PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN DIRECTA POR RAZÓN DE SEXO	La discriminación directa por razón de sexo se define como la situación en que se encuentra una persona que sea o haya sido tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable, así como todo trato desfavorable relacionado con el embarazo o maternidad.
PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO	La discriminación indirecta por razón de sexo se define como la situación en que una disposición, criterio o práctica pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
PRINCIPIO DE PROHIBICIÓN DEL ACOSO	Se considera acoso sexual cualquier comportamiento, 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.
PRINCIPIO DE PROHIBICIÓN DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	Se considera 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.
PRINCIPIO DE INDEMNIDAD FRENTE A REPRESALIAS	Supone la prohibición de cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca para una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.
PRINCIPIO TRANSPARENCIA RETRIBUTIVA	El principio de transparencia se define como aquel que permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a la retribución de las personas trabajadoras.
PRINCIPIO DE TRANSVERSALIDAD DE LAS POLÍTICAS DE GÉNERO	Supone que la igualdad de mujeres y hombres debe asegurarse en todas las áreas, incluyendo el acceso al empleo, condiciones de trabajo y salario.

4. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

El Plan de Igualdad de **ACPP** y el diagnóstico previo de la situación de igualdad en la entidad ha sido negociado en el seno de una comisión negociadora donde ha participado representación de la entidad y representación de las personas trabajadoras de los centros donde existe y de los sindicatos más representativos y más representativos del sector donde no existía dicha representación.

Como representación de la organización:

- Ana Arranz de Pablo, Secretaría de Organización.
- Mercedes de Castro López-Villarino, Presidenta.
- Ana María Gallego Caamaño, agente de igualdad del área de personas.

De otra parte, como representación legal electa en ACPP:

- Santiago Tejedor Martín, miembro de la RLPT de ACPP.

Y de otra, como representantes de los centros de trabajo sin RLT:

- Patricia Sánchez González, representante de CCOO.
- Nieves Martínez Ten, representante de UGT.

5. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

ÁMBITO PERSONAL: La extensión del Plan de Igualdad de **ACPP** incluirá a la **totalidad de las personas trabajadoras** de la organización, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales en aquellos departamentos concretos que así lo requieran, para desarrollar una política de gestión basada en el principio de igualdad de trato y de oportunidades. También será de aplicación para las nuevas incorporaciones.

AMBITO TERRITORIAL:

ESTATAL, ya que la entidad dispone de sedes en Andalucía: Cádiz, Málaga y Sevilla; Aragón: Zaragoza; Principado de Asturias: Asturias, Canarias: Santa Cruz de Tenerife; Cantabria; Cataluña: Barcelona; Castilla-La Mancha: Albacete y Guadalajara; Castilla y León: Valladolid y Burgos; País Vasco/Euskadi: Bizkaia, Gipuzkoa y Álava; Extremadura: Badajoz; Galicia: A Coruña; Illes Balears; Comunidad de Madrid; Región de Murcia; Comunidad Foral de Navarra; Comunitat Valenciana: Valencia.

A nivel **INTERNACIONAL**, ACP cuenta con sedes: El Salvador, República Dominicana, Palestina, Marruecos, Senegal y Túnez.

Si durante el periodo de vigencia del Plan de Igualdad se incorpora a ACP personal cedido por empresas de trabajo temporal, o se producen incorporaciones por subrogación, las medidas serán de aplicación también a estas personas trabajadoras durante los periodos de prestación de servicios.

ÁMBITO TEMPORAL: La vigencia del V Plan de Igualdad será de cuatro años, desde el 30 de julio de 2026 hasta el 29 de julio de 2030.

6. CONTEXTO Y CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA ENTIDAD

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 ámbito de la cooperación internacional, la educación para la ciudadanía global y la defensa de los derechos humanos y la construcción de paz.

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 junto a organizaciones, comunidades y movimientos sociales del Sur Global y, al mismo tiempo, promover la concienciación crítica y la sensibilización de las sociedades del Norte en la práctica política de la solidaridad y la transformación social. Por esta razón, ACPP ha trabajado de manera muy especial en la Educación para la ciudadanía global, especialmente desde los centros educativos.

ACPP es un instrumento, un punto de encuentro de personas que aspiran a vivir en un mundo que cimente 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

V Plan de Igualdad- ACPP

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 igualdad.

La misión, la visión y los valores que la entidad tiene en 2026 son los siguientes:

Misión

ACPP es una organización laica, progresista, independiente y feminista. Trabajamos por la paz como proceso colectivo de transformación: cambiar las condiciones estructurales que producen desigualdades, exclusión y violencias, tejiendo alianzas entre iguales con organizaciones y movimientos sociales allí donde estemos presentes.

Visión

Un mundo en paz, basado en la justicia y la igualdad, que sitúe la sostenibilidad de la vida en el centro, en el que las personas y las comunidades ejerzan soberanía sobre sus propias vidas y en el que la cooperación entre pueblos, los derechos, los bienes comunes y los cuidados articulen formas de convivencia más justas.

Valores

Feminismos y cuidados

El feminismo es un valor central para ACPP como apuesta política para comprender y transformar las desigualdades estructurales. Lo entendemos en plural, en coherencia con los movimientos feministas, amplios, diversos y en constante construcción, que se nutren de perspectivas situadas y aprendizajes acumulados en distintos territorios. Un posicionamiento político que cuestiona las relaciones de poder patriarcales, coloniales y racistas que sostienen las desigualdades y que atraviesa toda nuestra acción. Los cuidados, la igualdad sustantiva y la lucha contra todas las formas de violencia de género son constitutivos de nuestra identidad, no añadidos a ella. La sostenibilidad de la vida está en el centro de nuestra acción y de nuestra cultura organizativa.

Defensa de lo público y de lo común

Defendemos los servicios públicos, los bienes comunes (naturales, culturales y digitales) y las formas de organización económica que anteponen el bienestar colectivo frente a la acumulación privada, en contraste con modelos que mercantilizan la vida y profundizan las desigualdades. Entendemos lo público como un espacio clave

V Plan de Igualdad- ACP

para la garantía de derechos, reivindicando el papel del Estado como garante de igualdad, de redistribución de la riqueza y de una gestión justa y eficaz de recursos y servicios. Promovemos lo comunitario como expresión de implicación social en el acceso, el control y la defensa de esos derechos, apoyando la soberanía de las comunidades sobre sus recursos, territorios, alimentación, tecnología y conocimiento.

Transparencia y diálogo

Como organización democrática, crítica y corresponsable, rendimos cuentas ante nuestras socias, ante las comunidades con las que trabajamos y ante la sociedad, asumiendo la transparencia no solo en las cuentas, sino también en los procesos de decisión, en nuestros límites y en nuestras contradicciones. Entendemos la participación y el diálogo como un método de construcción política basado en la escucha, la incorporación de voces diversas y la gestión del desacuerdo sin evitarlo.

Justicia Global

La justicia global orienta nuestra acción como apuesta política por transformar las desigualdades desde una perspectiva integral e interdependiente. La entendemos como una justicia sin compartimentos, que atraviesa sus distintas dimensiones (social, ambiental, económica o energética) y que sitúa los derechos humanos en el centro. Implica reconocer y confrontar las causas estructurales que las sostienen y promover procesos de redistribución del poder, los recursos y las oportunidades, desde la solidaridad entre pueblos y con vocación de transformación a escala mundial.

Alianzas

Las alianzas son una expresión de nuestra forma de entender la transformación social. Se fundamentan en la articulación política con organizaciones, movimientos sociales y otros actores diversos, desde una apuesta por la construcción colectiva de respuestas frente a las desigualdades y las vulneraciones de derechos.

Se sostienen en relaciones de horizontalidad, confianza y reconocimiento mutuo, desde las que ACP se implica en procesos compartidos, contribuyendo al fortalecimiento de agendas comunes y reconociendo el liderazgo de los actores locales.

7. COMPROMISO CON LA IGUALDAD

Asamblea de Cooperación por la Paz reafirma su compromiso firme y continuado con la igualdad entre mujeres y hombres mediante la aprobación e implementación de su V Plan de Igualdad. Este nuevo plan representa un paso más en una trayectoria consolidada de integración de la perspectiva de género en la gestión interna, en las relaciones laborales y en el conjunto de sus políticas, procedimientos y decisiones organizativas.



Este compromiso ha sido reconocido con el distintivo «Igualdad en la Empresa», otorgado por el Ministerio de Igualdad, el máximo reconocimiento institucional a las organizaciones que destacan por la aplicación de políticas de igualdad y por el desarrollo de medidas orientadas a

eliminar las brechas de género y cualquier forma de discriminación en el ámbito laboral.

Para **ACPP**, la igualdad no constituye únicamente un objetivo interno, sino un principio transversal que guía también su actuación externa. La entidad trabaja para garantizar entornos laborales igualitarios, promover la corresponsabilidad, prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, impulsar la presencia equilibrada de mujeres y hombres y avanzar en la eliminación de las desigualdades estructurales. Al mismo tiempo, incorpora la igualdad de género en sus programas, proyectos y acciones de cooperación, educación, sensibilización e intervención social.

La puesta en marcha del V Plan de Igualdad refuerza, por tanto, un modelo organizativo coherente con los valores de justicia social, derechos humanos y transformación social que defiende Asamblea de Cooperación por la Paz, consolidando la igualdad como un eje estratégico tanto dentro de la organización como en su relación con la sociedad y con las comunidades con las que trabaja.

8. DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

A continuación se recoge una síntesis de los principales resultados obtenidos en el diagnóstico de situación de **ACPP** en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Situación general de la plantilla¹

Distribución de la plantilla

Considerando una presencia equilibrada de mujeres y de hombres cuando cada grupo concentra entre el 40% y el 60% del total, se puede afirmar que la plantilla presenta una clara feminización, ya que las mujeres representan el 77,4% del total de personas trabajadoras frente al 22,6% de hombres.

Esta distribución debe interpretarse en el contexto de la feminización estructural del tercer sector y, específicamente, del ámbito de las ONGD. Según el *Informe del sector de las ONGD 2025*², las mujeres suponen cerca del 70% del personal contratado en territorio estatal, lo que confirma que la mayor presencia femenina en ACPP se inscribe en una tendencia sectorial más amplia.

Distribución de la plantilla por edad

La edad media de la plantilla es de 39,23 años, 38,79 las mujeres y 40,74 los hombres. La mayor concentración de personal se sitúa en el tramo de edad de entre 30 y 45 años (57%). Un 16% tienen una edad inferior a 30 años y, por encima de los 45 años se sitúa el 29% del equipo.

Distribución de la plantilla por vinculación

El 100% de la plantilla trabaja por cuenta ajena, contratada por ACPP.

Distribución de la plantilla por tipo de relación laboral

Todo el personal está contratado directamente por ACPP, no habiendo ningún contrato de puesta a disposición.

Distribución de la plantilla por tipo de contratación y jornada

¹ Datos del registro retributivo de 2025

² https://informedelsector.coordinadoraongd.org/informe-2025/resumen-ejecutivo/?utm_source=chatgpt.com

V Plan de Igualdad- ACPP

El 92,5% de la plantilla tiene un contrato indefinido a tiempo completo, mientras que el 5,4% cuenta con un contrato temporal a tiempo completo y el 2,2% restante tiene un contrato indefinido a tiempo parcial. En consecuencia, el 97,8% de la plantilla desarrolla su actividad a jornada completa, frente a un 2,2% que lo hace a jornada parcial. Asimismo, la contratación temporal representa únicamente el 5,4% del total de la plantilla.

Distribución de la plantilla por antigüedad

En cuanto a la antigüedad de la plantilla, se observa una distribución relativamente equilibrada entre las distintas franjas temporales, aunque existe una mayor presencia de personas incorporadas en los últimos años. Así, el 36,6% de la plantilla tiene una antigüedad inferior a tres años, de las cuales el 17,2% se incorporó durante el último año.

El 41,9% de la plantilla acumula entre tres y diez años de antigüedad en la entidad, mientras que el 21,5% supera los diez años de trayectoria profesional en ACPP.

Clasificación profesional

La clasificación profesional de la entidad se rige por el Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social (CCEAIS), que establece los grupos profesionales, definiendo los criterios generales, funciones y requisitos de cada uno.

Asimismo, se complementa con los acuerdos internos vigentes, el último de ellos firmado en abril de 2026, que desarrollan este marco mediante la creación de dos subcategorías internas en los grupos profesionales 2 y 3, asociadas a una mayor precisión en la definición de funciones, responsabilidades y condiciones retributivas.

El conjunto del sistema de clasificación profesional queda recogido en el *Marco Organizativo y de Personas de ACPP*, documento de referencia en materia de política de personas.

Infrarrepresentación femenina

En ACPP existe un total de 3 niveles jerárquicos: Dirección- Mandos intermedios- Operativo

La mayor parte de la plantilla desempeña funciones correspondientes al nivel operativo, donde se concentra el 69,9% del personal (65 personas). Los mandos intermedios representan el 23,7% de la plantilla (22 personas), mientras que el 6,5% restante ocupa puestos de Dirección (6 personas).

V Plan de Igualdad- ACPP

Entre las trabajadoras, el 69,4% desempeña funciones operativas, el 25,0% ocupa puestos de mando intermedio y el 5,6% forma parte de la Dirección. En el caso de los trabajadores, el 71,4% pertenece al nivel operativo, el 19,0% ocupa puestos de mando intermedio y el 9,5% desempeña funciones directivas.

Procesos de selección y contratación

La organización cuenta con un **Marco organizativo y de personas en ACPP** donde se desarrollan los procesos de selección, incorporación y desvinculación, concebidos como momentos clave que deben reflejar su cultura organizativa. Estos procesos están diseñados desde una perspectiva de acompañamiento y corresponsabilidad y se aplican a todo el personal, buscando garantizar prácticas cuidadosas, transparentes y respetuosas, alineadas con los valores institucionales de igualdad, cuidado y compromiso ético.

Formación

ACPP cuenta con un **itinerario formativo** anual concebido no solo como una herramienta técnica de mejora de capacidades, sino como una expresión de su cultura organizacional, orientada a integrar valores de justicia, cuidados, coherencia ética y compromiso social. La formación continua se entiende como una oportunidad de crecimiento profesional y personal para todas las personas de la organización, así como una vía para fortalecer principios como la solidaridad, el **feminismo** y la acción transformadora.

Promoción profesional

La entidad cuenta con un modelo estructurado y sistematizado para la gestión, evaluación y promoción del equipo, recogido en su Marco organizativo y de personas en ACPP.

Durante el periodo 2023-2025 han promocionado un total de 50 personas, de las cuales 35 son mujeres y 15 hombres (70,0% y 30,0%, respectivamente). Esta distribución resulta coherente con la composición general de la plantilla, integrada mayoritariamente por mujeres, por lo que no se identifican diferencias que evidencien un menor acceso de las trabajadoras a las oportunidades de promoción.

Condiciones de trabajo, incluida la auditoria retributiva

Trabajo a distancia y desconexión digital

ACPP cuenta con una **Política de Desconexión Digital** en el ámbito laboral, desarrollada en coherencia con lo establecido en la normativa vigente, en particular con la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. En esta política se reconoce expresamente el derecho de las personas trabajadoras a la desconexión digital fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, con el objetivo de garantizar el respeto a los tiempos de descanso, permisos, vacaciones y a la intimidad personal y familiar.

El teletrabajo se configura como una modalidad pactada colectivamente y regulada en los *II Acuerdos Generales de Teletrabajo de ACPP*, aplicable siempre que la naturaleza del puesto lo permita, cuya autorización se basa en criterios objetivos, técnicos y organizativos. El modelo vigente establece una modalidad híbrida que combina dos días de teletrabajo fijos a la semana con una bolsa de 18 días de libre disposición, de carácter voluntario y con flexibilidad geográfica, lo que permite adaptar esta medida a las necesidades organizativas, personales y familiares de la plantilla.

Retribuciones

Las condiciones retributivas de ACPP se establecen tomando como referencia el Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social (CCEAIS), así como los acuerdos internos alcanzados entre la Dirección y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, actualizados en abril de 2026, mediante los cuales se concretan y mejoran determinadas condiciones económicas y profesionales.

El sistema retributivo incorpora mejoras respecto a las condiciones mínimas previstas en el convenio colectivo de aplicación, mediante tablas salariales propias y determinados complementos acordados internamente.

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

En abril de 2026 ACPP aprobó un nuevo Acuerdo de mejora negociado con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras que amplía las condiciones previstas en el Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social. Este acuerdo refuerza las mejoras recogidas en años anteriores, entre las que destacan la implantación de la jornada semanal de 37,5 horas, la flexibilidad horaria de entrada y salida, trece semanas de jornada reducida de 35 horas, la ampliación de situaciones reconocidas como

V Plan de Igualdad- ACP

permisos retribuidos, el incremento de los días de asuntos propios, nuevas medidas de conciliación vinculadas al teletrabajo y diversas mejoras retributivas y de promoción profesional. Estas medidas constituyen un avance significativo en la mejora de las condiciones laborales y en la promoción de la corresponsabilidad y la conciliación.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

ACPP dispone de un Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual e integridad moral en el ámbito laboral, actualizado en abril de 2024 conforme a la Ley Orgánica 10/2022, de garantía integral de la libertad sexual, sustituyendo al protocolo recogido en el IV Plan de Igualdad 2022-2026.

Lenguaje y comunicación no sexista

ACPP desarrolla campañas periódicas de sensibilización e incidencia social vinculadas con sus ámbitos de actuación, utilizando diferentes formatos y canales como campañas digitales, webinars, infografías, vídeos, documentales, comunicados, publicaciones web y redes sociales.

Del análisis de la comunicación interna y externa se observa una integración transversal de valores relacionados con la igualdad, los derechos humanos y la no discriminación, coherente con la misión y ámbito de actuación de la entidad.

Riesgos y salud laboral

ACPP cuenta con un Plan de Prevención de Riesgos Laborales actualizado, elaborado conforme a la normativa vigente y gestionado mediante un Servicio de Prevención Ajeno para las especialidades de Seguridad Laboral, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicosociología Aplicada y Vigilancia de la Salud.

La política preventiva de la entidad incorpora expresamente el principio de igualdad y no discriminación, estableciendo que la prevención debe abordarse desde una práctica sensible al género, teniendo en cuenta tanto la variable sexo como la variable género en el análisis de las condiciones de trabajo, los riesgos laborales y la gestión de la salud laboral.

Voluntariado

El voluntariado desde ACPP se enmarca en la promoción de una ciudadanía activa, informada y con conciencia social y política que puede transformar el mundo en el que

V Plan de Igualdad- ACP

vivimos, trabajando los valores encaminados a esta transformación social también desde el ámbito educativo.

ACPP cuenta con un **Plan de Voluntariado**, en el que se incluye la organización de un itinerario formativo de los y las voluntarias que tiene como objeto dar herramientas para colaborar en distintas actividades propias de la organización, tratándose de una formación técnica en gestión de proyectos.

Violencia de género

ACPP cuenta con un **Protocolo de actuación frente a las violencias basadas en género**, integrado en el IV Plan de Igualdad de ACP (2022-2026), como herramienta dirigida a la prevención, detección, atención integral y erradicación de las violencias de género tanto en el ámbito interno de la organización como en su acción externa. El protocolo fue aprobado inicialmente en julio de 2022 y revisado en marzo de 2026 para adaptar su contenido a las novedades normativas.

Fortalezas

El análisis realizado evidencia que ACP cuenta con una trayectoria consolidada en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que trasciende el cumplimiento normativo y forma parte de su identidad, cultura organizativa y modelo de intervención social.

Entre las principales fortalezas identificadas destacan:

- Participación equilibrada de mujeres y hombres en los principales espacios de gobierno, dirección y toma de decisiones de la organización
- Amplia trayectoria en la implantación de planes de igualdad desde 2014, con un proceso de mejora continua y consolidación progresiva de medidas internas
- Existencia de un compromiso institucional sólido con la igualdad, reforzado por la definición de ACP como organización feminista y por el desarrollo de instrumentos estratégicos propios como la Estrategia de Género 2022-2030
- Desarrollo del Plan de Acción para el fortalecimiento organizacional de ACP, orientado a consolidar una cultura basada en los cuidados, la participación, los liderazgos feministas, la prevención de violencias y la diversidad
- Existencia de procedimientos sistematizados para la selección y contratación de personas, incorporando criterios de transparencia, objetividad, valoración por competencias y prevención de sesgos
- Prioridad de la promoción interna y apuesta por el crecimiento profesional de las personas que forman parte de la organización

V Plan de Igualdad- ACPP

- Existencia de herramientas de evaluación y desarrollo profesional que incorporan diferentes dimensiones del desempeño, incluyendo competencias técnicas, relacionales y alineamiento con los valores de la entidad
- Desarrollo de una política formativa estructurada, basada en la detección periódica de necesidades y con una presencia destacada de contenidos vinculados a igualdad, enfoque de género, derechos humanos y diversidad
- Existencia de una cultura organizativa favorable a la conciliación, con medidas que amplían los mínimos establecidos legal y convencionalmente
- Consolidación de un modelo regulado de teletrabajo, negociado con la representación legal de las personas trabajadoras, que incorpora criterios de flexibilidad, conciliación y corresponsabilidad
- Existencia de una Política de Desconexión Digital dirigida a garantizar el respeto de los tiempos de descanso y prevenir riesgos derivados del uso intensivo de herramientas digitales
- Existencia de acuerdos internos con la representación legal de las personas trabajadoras orientados a mejorar las condiciones laborales y retributivas de la plantilla
- Existencia de mecanismos internos de prevención y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual e integridad moral
- Existencia de un Protocolo frente a las violencias basadas en género actualizado en 2026, con medidas de prevención, acompañamiento, protección y apoyo laboral
- Uso consolidado de lenguaje inclusivo y comunicación alineada con los principios de igualdad y no reproducción de estereotipos de género
- Incorporación de la perspectiva de género e interseccional en la actividad externa de la entidad, especialmente en los proyectos de cooperación, intervención social e incidencia
- Existencia de alianzas con entidades, movimientos sociales e instituciones para la promoción de la igualdad y los derechos humanos
- Reconocimiento externo del compromiso de ACPP mediante la obtención del distintivo "Igualdad en la Empresa" y participación en la Red DIE del Instituto de las Mujeres

V Plan de Igualdad- ACPP

Principales áreas de mejora identificadas

A pesar del elevado grado de integración de la igualdad en la cultura y gestión de la entidad, el diagnóstico permite identificar algunos ámbitos sobre los que continuar avanzando durante la vigencia del V Plan de Igualdad:

- La elevada presencia de mujeres en la plantilla refleja una feminización característica del tercer sector de acción social y cooperación, siendo conveniente continuar analizando la distribución de mujeres y hombres por áreas, puestos y niveles de responsabilidad
- Continuar reforzando la transparencia de los itinerarios profesionales, criterios de promoción, clasificación profesional y desarrollo interno
- Consolidar los sistemas de evaluación del desempeño y desarrollo profesional, garantizando una aplicación homogénea y con perspectiva de género en toda la organización
- Profundizar en el análisis de los tiempos de trabajo, cargas laborales y organización interna incorporando indicadores con perspectiva de género
- Continuar impulsando la corresponsabilidad, fomentando un uso equilibrado de las medidas de conciliación entre mujeres y hombres
- Avanzar en la incorporación de la perspectiva de género en la gestión preventiva y en la evaluación de riesgos laborales, más allá de las situaciones vinculadas al embarazo
- Reforzar la participación del voluntariado en las actuaciones de sensibilización y formación en igualdad desarrolladas por la organización
- Continuar avanzando en sistemas de seguimiento e indicadores que permitan evaluar el impacto de género de las medidas implantadas

9. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Sistema analítico de la valoración de puestos de trabajo

La valoración de puestos de trabajo consiste en determinar el valor relativo de los puestos en una organización, independientemente de la persona que ocupa el puesto en ese momento.

En ACPP se han diseñado factores que permiten, desde los principios de adecuación, totalidad y objetividad, describir cada puesto de trabajo y asignar un valor ponderado a cada categoría que conforma cada uno de los factores. Se han clasificado los factores en

V Plan de Igualdad- ACPP

los bloques: conocimientos y aptitudes, esfuerzo, responsabilidad y condiciones de trabajo.

Resultados de la auditoría retributiva

Del análisis realizado sobre las retribuciones efectivas y equiparadas de la plantilla de ACPP, y tras la valoración de los distintos factores que pueden incidir en las diferencias retributivas entre mujeres y hombres, se extraen las siguientes conclusiones:

1. **La entidad presenta una plantilla claramente feminizada**, estando integrada por un 77% de mujeres y un 23% de hombres. Esta composición condiciona la interpretación de algunos resultados, especialmente en aquellos grupos o escalas con una representación muy reducida de trabajadores.
2. **El salario base equiparado presenta una práctica igualdad entre mujeres y hombres**, registrándose una brecha del 0%, lo que pone de manifiesto que, una vez neutralizados los efectos derivados de la jornada y del tiempo efectivamente trabajado, no existen diferencias relevantes en la retribución fija asociada a puestos de igual valor.
3. **La retribución total equiparada muestra una brecha global del 1% a favor de los trabajadores**, diferencia muy reducida que refleja una elevada homogeneidad del sistema retributivo y que no evidencia desequilibrios significativos por razón de sexo.
4. **Las principales diferencias retributivas se concentran en las percepciones extrasalariales**, donde se observa una brecha superior a la existente en el salario base o en los complementos salariales. No obstante, dichas diferencias representan un impacto económico reducido sobre la retribución total y no alteran las conclusiones generales del análisis.
5. **Las diferencias detectadas en las percepciones extrasalariales responden principalmente a conceptos vinculados a desplazamientos, manutención, estancias y otras necesidades derivadas del desempeño efectivo de determinados puestos**, por lo que su percepción depende de las funciones desarrolladas y de las circunstancias propias de la actividad, más que de criterios retributivos asociados al sexo.
6. **El análisis por grupos profesionales no evidencia un patrón homogéneo de diferencias retributivas**, observándose brechas de escasa entidad que cambian de sentido entre unos grupos y otros y que, en muchos casos, están

V Plan de Igualdad- ACP

condicionadas por el reducido número de personas que integran determinados grupos profesionales.

7. **El análisis realizado a partir del Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo (SVPT) tampoco identifica un patrón sistemático de desigualdad retributiva entre mujeres y hombres que desempeñan puestos de igual valor.** Las diferencias observadas se concentran en determinados complementos o escalas concretas y, con frecuencia, afectan a escalas con una representación muy reducida o exclusiva de uno de los sexos, lo que limita la capacidad de comparación.
8. **La antigüedad no constituye un factor explicativo de diferencias retributivas por razón de sexo.** Aunque existen brechas puntuales en algunos tramos, estas alternan su sentido, afectan a colectivos reducidos y no muestran una evolución coherente que permita identificar un efecto estructural asociado a la permanencia en la organización.
9. **El tipo de jornada tampoco explica diferencias retributivas relevantes.** La práctica totalidad de la plantilla desarrolla su actividad a jornada completa y, dentro de este colectivo, las diferencias observadas en salario base, complementos salariales y retribución total equiparada son mínimas.
10. **El análisis conjunto de las medias y las medianas confirma la solidez de los resultados obtenidos,** ya que ambas medidas ofrecen conclusiones muy similares. La equiparación reduce aún más las diferencias existentes y permite concluir que el sistema retributivo de ACP presenta un elevado grado de equidad cuando la comparación se realiza entre mujeres y hombres que desempeñan trabajos de igual valor.
11. **En consecuencia, no se identifican indicios de una desigualdad retributiva de carácter estructural por razón de sexo en la entidad.** Las diferencias detectadas responden, en términos generales, a factores objetivos relacionados con el desempeño efectivo de determinados puestos, la percepción de conceptos específicos o la composición de la plantilla en algunos grupos de análisis, sin apreciarse un patrón sistemático de discriminación retributiva entre mujeres y hombres.

V Plan de Igualdad- ACP

PLAN DE ACCIÓN

A la vista de los resultados obtenidos, no se identifican diferencias retributivas que evidencien la existencia de una desigualdad estructural entre mujeres y hombres. No obstante, con el fin de mantener un sistema retributivo objetivo, transparente y alineado con el principio de igualdad retributiva, se proponen las siguientes medidas:

Medida	Objetivo	Indicador	Responsable	Calendario
Realizar un seguimiento anual del registro retributivo, analizando las diferencias por sexo en salarios base, complementos salariales y percepciones extrasalariales.	Detectar de forma temprana posibles diferencias retributivas.	Registro retributivo actualizado y analizado anualmente.	RRHH	Anual
Revisar periódicamente los criterios de asignación de los complementos salariales, especialmente aquellos de carácter no automático (Responsabilidad, Coordinación, Ad Personam o equivalentes).	Garantizar que su asignación responde a criterios objetivos, transparentes y neutros.	Revisión documental de los criterios y de su aplicación.	Dirección / RRHH	Anual
Realizar un seguimiento específico de las percepciones extrasalariales (dietas, desplazamientos, manutención y estancias),	Asegurar la objetividad de las percepciones extrasalariales.	Informe anual de seguimiento de perceptores e importes por sexo.	RRHH	Anual

V Plan de Igualdad- ACP

verificando que las diferencias existentes responden exclusivamente a necesidades objetivas derivadas del puesto o de la actividad desarrollada.				
Mantener actualizado el Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo cuando se produzcan cambios organizativos, nuevas funciones o creación de puestos.	Garantizar que las comparaciones retributivas continúan realizándose entre trabajos de igual valor.	Valoraciones revisadas y actualizadas.	RRHH	Cuando proceda
Realizar un seguimiento del impacto retributivo de las mejoras incorporadas mediante los Acuerdos de mejora suscritos en abril de 2026, analizando su aplicación y evolución desde la perspectiva de género.	Verificar que la aplicación de las mejoras retributivas acordadas se realiza conforme a criterios objetivos, transparentes y no discriminatorios, evaluando su impacto sobre la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.	Evolución de las compensaciones derivadas del teletrabajo. Comparación con la auditoría retributiva de 2025.	RRHH	Anual

Comisión de seguimiento y evaluación

El seguimiento y evaluación de la auditoría retributiva se realizará anualmente con una evaluación intermedia y final por parte de las personas que forman parte de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.

10. OBJETIVOS

Establecer un sistema transversal de integración de la perspectiva de género en todos los procedimientos de gestión en **ACPP** como medio para garantizar el principio de igualdad de trato y de Oportunidades en la organización.

OBJETIVOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS

Eje 1. Proceso de selección y contratación

- 1.1.** Disponer de información objetiva y desagregada que permita detectar y corregir posibles brechas de género en el acceso al empleo, la contratación, la jornada y la estabilidad laboral.
- 1.2.** Homogeneizar los procesos de selección y contratación para prevenir sesgos de género, garantizar la trazabilidad de las decisiones y reforzar la objetividad.
- 1.3.** Garantizar que todas las nuevas incorporaciones conozcan desde el inicio los derechos, compromisos, protocolos y recursos de ACPP en materia de igualdad.
- 1.4.** Reforzar las competencias de quienes participan en la selección para reconocer y evitar sesgos, discriminaciones y estereotipos de género.
- 1.5.** Diversificar las fuentes de reclutamiento y facilitar el acceso a las oportunidades de empleo de personas pertenecientes a colectivos infrarrepresentados o en situación de vulnerabilidad.
- 1.6.** Asegurar que las personas contratadas comprenden los contenidos esenciales del Plan de Igualdad y conocen los recursos disponibles desde su incorporación.

Eje 2. Clasificación profesional

- 2.1.** Mantener un sistema de valoración de puestos objetivo, transparente y neutro que reconozca de forma equivalente los trabajos de igual valor.
- 2.2.** Facilitar que la plantilla conozca con claridad las funciones, responsabilidades, requisitos y posibilidades de evolución de cada puesto.

Eje 3. Formación

- 3.1.** Garantizar una capacitación continua y adaptada a las diferentes responsabilidades para integrar la igualdad en la gestión interna y en la intervención externa de ACPP.

V Plan de Igualdad- ACPP

3.2. Detectar y corregir desigualdades en el acceso, la dedicación, la modalidad y el aprovechamiento de la formación.

3.3. Garantizar que el voluntariado de todas las sedes recibe una formación homogénea sobre los compromisos de igualdad y las pautas de actuación de ACPP.

Eje 4. Promoción profesional

4.1. Garantizar que las oportunidades de promoción y progresión profesional se comunican y resuelven mediante criterios conocidos, verificables y libres de sesgos de género.

4.2. Identificar posibles brechas de género en las tasas, condiciones y tiempos de promoción para adoptar medidas correctoras.

4.3. Aplicar criterios homogéneos de evaluación y desarrollo profesional, evitando sesgos en las puntuaciones, expectativas y asignación de oportunidades.

Eje 5. Condiciones de trabajo

5.1. Prevenir sobrecargas y desigualdades en la organización del tiempo, garantizando condiciones de trabajo sostenibles y compatibles con la salud y la corresponsabilidad.

5.2. Garantizar el derecho efectivo a la desconexión digital y evitar impactos diferenciados sobre las personas con responsabilidades de cuidado o jornadas reducidas.

Eje 6. Retribuciones y auditoría retributiva

6.1. Comprobar que las mejoras retributivas implantadas se aplican de forma homogénea y contribuyen a reducir las brechas de género.

6.2. Detectar y corregir sesgos de género en la asignación y cuantía de los distintos conceptos retributivos, incluidos los efectos derivados del ejercicio de derechos de conciliación.

Eje 7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

7.1. Facilitar el conocimiento y ejercicio de los derechos de conciliación, garantizando procedimientos claros y ausencia de perjuicios profesionales.

7.2. Promover una distribución equilibrada de los cuidados y aumentar el uso corresponsable de permisos y medidas de conciliación por parte de los hombres.

V Plan de Igualdad- ACPP

7.3. Comprobar que el ejercicio de derechos de conciliación no genera desigualdades retributivas, de carga de trabajo, evaluación, formación o promoción.

7.4. Adaptar las medidas internas de conciliación a la diversidad de situaciones familiares, personales y territoriales de la plantilla.

Eje 8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

8.1. Garantizar que la plantilla y el voluntariado conocen las conductas prohibidas, los canales confidenciales y las garantías del procedimiento.

8.2. Asegurar una respuesta profesional, confidencial, diligente y no revictimizante ante posibles situaciones de acoso.

8.3. Mejorar la capacidad de identificar conductas de acoso, promover una cultura de tolerancia cero y favorecer la intervención temprana.

Eje 9. Lenguaje y comunicación no sexista

9.1. Detectar y corregir contenidos sexistas, estereotipados o poco diversos en la comunicación interna y externa de ACPP.

9.2. Integrar criterios comunes de comunicación inclusiva e interseccional en la creación, encargo y validación de contenidos.

Eje 10. Cultura organizacional y compromiso con la igualdad

10.1. Reforzar el liderazgo institucional y orientar cada año una prioridad compartida de igualdad con proyección interna y externa.

10.2. Aprovechar el conocimiento generado en las distintas sedes y convertir las buenas prácticas locales en recursos compartidos para toda ACPP.

10.3. Facilitar el acceso permanente a la documentación de igualdad y promover la participación de la plantilla y el voluntariado en el desarrollo del Plan.

10.4. Fortalecer el aprendizaje, la innovación y la incidencia de ACPP mediante la colaboración con organizaciones y redes especializadas en igualdad.

Eje 11. Derechos y protección frente a las violencias basadas en género

11.1. Garantizar que las trabajadoras afectadas por violencia de género conocen sus derechos laborales, los recursos de apoyo y los canales confidenciales disponibles.

V Plan de Igualdad- ACPP

11.2. Garantizar una respuesta adecuada y contextualizada ante situaciones de violencia de género que afecten a trabajadoras desplazadas, expatriadas o destinadas en otros países.

Eje 12. Salud laboral desde la perspectiva de género

12.1. Conocer cómo se distribuyen y se perciben las cargas de trabajo e identificar impactos diferenciados sobre la salud física y mental de mujeres y hombres.

12.2. Reforzar prácticas de autocuidado y cuidado colectivo, analizando la influencia de las responsabilidades de cuidado y la organización laboral sobre la salud física y mental.

11. MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Las medidas del Plan de Igualdad de ACPP se establecen por áreas de intervención para mejorar todos los procesos de gestión de personas en la entidad:

1. Proceso de selección y contratación
2. Clasificación profesional
3. Formación
4. Promoción profesional
5. Condiciones de trabajo
6. Retribuciones
7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
8. Prevención de acoso sexual y por razón de sexo
9. Lenguaje y comunicación no sexista
10. Cultura organizacional y compromiso con la igualdad
11. Derechos y protección frente a las violencias basadas en género.
12. Salud laboral desde la perspectiva de género

En cada medida se recoge el nivel de prioridad, atendiendo a la siguiente clasificación:

- **Alta:** Se califican como altas aquellas medidas que consisten en creación de procedimientos nuevos que van a influir en la forma de ejecución de las medidas, o son derechos nuevos que se implantan con carácter inmediato.
- **Media:** Se califican como medias aquellas medidas que consisten en nuevos procedimientos pero que no van a influir en la forma de ejecución del resto de las medidas, o son derechos nuevos que se implantan paulatinamente.
- **Baja:** Se califican como bajas aquellas medidas que son de continuidad, o su ejecución está prevista después de un año de puesto en marcha el plan de igualdad.

V Plan de Igualdad- ACPP

1 - Proceso de selección y contratación

FICHA DE MEDIDA 1.1

Análisis anual de los procesos de selección y contratación con perspectiva de género

Área de actuación	EJE 1. Proceso de selección y contratación
Medida	1.1. Análisis anual de los procesos de selección y contratación con perspectiva de género
Objetivo que persigue	Disponer de información objetiva y desagregada que permita detectar y corregir posibles brechas de género en el acceso al empleo, la contratación, la jornada y la estabilidad laboral.
Descripción detallada de la medida	Recopilar y analizar anualmente la información relativa a los procesos de selección y a las incorporaciones realizadas por ACPP. El análisis incluirá, al menos, candidaturas recibidas, personas preseleccionadas y contratadas, puesto, área o sede, modalidad contractual, tipo de jornada y nivel profesional, con datos desagregados por sexo siempre que la protección de datos y el tamaño de la muestra lo permitan. Se compararán las tasas de participación y contratación para identificar diferencias significativas, segregación ocupacional o concentración de mujeres y hombres en determinadas modalidades. Los resultados se presentarán a la Comisión de Seguimiento, que acordará medidas correctoras cuando se detecten desequilibrios no justificados.
Personas destinatarias	Plantilla, personas candidatas y equipos que intervienen en la selección y contratación.
Cronograma de implantación	Inicio: septiembre de 2026. Primer informe con los datos del ejercicio 2026 y actualización anual durante la vigencia del Plan.
Responsable	Área de Personas y la Comisión de Seguimiento.
Recursos asociados	Herramientas de gestión de candidaturas y personal, tiempo técnico para explotación de datos y apoyo especializado en igualdad cuando sea necesario.
Indicadores de seguimiento y metas	Informe anual elaborado; porcentaje de procesos con información completa; datos desagregados por sexo, puesto, contrato y jornada; brechas o desequilibrios identificados; medidas correctoras acordadas y grado de ejecución. Datos completos al menos en el 90% de los procesos; análisis del 100% de las incorporaciones.
Prioridad	Alta

V Plan de Igualdad- ACP

FICHA DE MEDIDA 1.2

Lista de verificación para una selección inclusiva, objetiva y colegiada

Área de actuación	EJE 1. Proceso de selección y contratación
Medida	1.2. Lista de verificación para una selección inclusiva, objetiva y colegiada
Objetivo que persigue	Homogeneizar los procesos de selección y contratación para prevenir sesgos de género, garantizar la trazabilidad de las decisiones y reforzar la objetividad.
Descripción detallada de la medida	Actualizar el procedimiento de selección y contratación incorporando una lista de verificación obligatoria para todas las vacantes. La herramienta comprobará el uso de lenguaje inclusivo en la oferta, la definición previa de requisitos y competencias, la utilización de criterios de valoración comunes, la accesibilidad del proceso, la formulación de preguntas no discriminatorias y la motivación de la decisión final. Siempre que la estructura y las circunstancias lo permitan, participarán al menos dos personas en la valoración de candidaturas para reducir decisiones basadas en apreciaciones individuales. La documentación del proceso se conservará de forma ordenada y confidencial. Las incidencias detectadas se revisarán periódicamente para mejorar el modelo.
Personas destinatarias	Personas responsables de selección, mandos, coordinaciones y áreas que solicitan incorporaciones.
Cronograma de implantación	Inicio: septiembre de 2026. Diseño y aprobación durante el primer semestre de vigencia; aplicación continuada y revisión anual.
Responsable	Área de Personas con validación de la Comisión de Seguimiento.
Recursos asociados	Modelo de checklist, procedimiento de selección, plantillas de valoración, sesiones internas de capacitación y repositorio documental.
Indicadores de seguimiento y metas	Checklist aprobado y difundido; porcentaje de procesos en los que se utiliza; porcentaje de procesos con participación de dos o más personas; incidencias detectadas; mejoras incorporadas al procedimiento. Checklist aprobado en 2026 y aplicado al menos en el 90% de los procesos; dos personas en el 80% de los equipos de selección, salvo excepción justificada.
Prioridad	Alta

V Plan de Igualdad- ACP

FICHA DE MEDIDA 1.3

Actualización de la guía de acogida con los compromisos y recursos de igualdad

Área de actuación	EJE 1. Proceso de selección y contratación
Medida	1.3. Actualización de la guía de acogida con los compromisos y recursos de igualdad
Objetivo que persigue	Garantizar que todas las nuevas incorporaciones conozcan desde el inicio los derechos, compromisos, protocolos y recursos de ACP en materia de igualdad.
Descripción detallada de la medida	Revisar la guía práctica de bienvenida para incorporar un apartado específico y fácilmente identificable sobre el V Plan de Igualdad, la Comisión de Seguimiento, el protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo, los derechos de las víctimas de violencia de género, las medidas de conciliación y corresponsabilidad, y las pautas de comunicación y lenguaje inclusivo. La guía se facilitará en formato accesible a todas las nuevas incorporaciones y estará disponible en el espacio interno de la organización. El proceso de acogida incluirá una explicación breve de estos contenidos y de los canales para plantear consultas, propuestas o incidencias, garantizando la confidencialidad cuando corresponda.
Personas destinatarias	Nuevas incorporaciones, plantilla, personal en prácticas y, en los contenidos aplicables, voluntariado.
Cronograma de implantación	Inicio: septiembre de 2026. Actualización durante el primer trimestre de vigencia y revisión cuando cambie la normativa o la documentación interna.
Responsable	Área de Personas y responsables de comunicación interna.
Recursos asociados	Guía de acogida, documentación del Plan y protocolos, plataforma interna y tiempo de actualización y diseño accesible.
Indicadores de seguimiento y metas	Guía actualizada y aprobada; fecha de publicación; porcentaje de nuevas incorporaciones que la reciben; evidencia de explicación en la acogida; consultas o valoraciones recibidas. Guía actualizada en 2026 y entregada al 100% de las incorporaciones en cinco días laborables.
Prioridad	Alta

FICHA DE MEDIDA 1.4

Formación periódica para la selección y contratación sin sesgos

Área de actuación	EJE 1. Proceso de selección y contratación
-------------------	--

V Plan de Igualdad- ACP

Medida	1.4. Formación periódica para la selección y contratación sin sesgos
Objetivo que persigue	Reforzar las competencias de quienes participan en la selección para reconocer y evitar sesgos, discriminaciones y estereotipos de género.
Descripción detallada de la medida	Impartir formación periódica y práctica a las personas que intervienen en la definición de perfiles, publicación de vacantes, entrevistas, valoración y contratación y que requieren una actualización o apoyo formativo. Los contenidos abordarán igualdad de trato y oportunidades, sesgos inconscientes, discriminación directa e indirecta, perspectiva interseccional, entrevistas inclusivas, valoración por competencias, protección de datos y preguntas prohibidas o inadecuadas. Se emplearán casos adaptados a la realidad de ACP y se ofrecerán pautas para documentar las decisiones. Se mantendrá un registro actualizado de las personas formadas y de la fecha de renovación de la formación, de manera que ninguna persona participe de forma habitual en procesos de selección sin contar con capacitación suficiente.
Personas destinatarias	Área de Personas, direcciones, coordinaciones, mandos y personal técnico que participe en selecciones.
Cronograma de implantación	Inicio: 2026. Primera formación durante el primer año del Plan y actualización, al menos, cada dos años o cuando se incorporen nuevas personas al proceso.
Responsable	Área de Personas.
Recursos asociados	Formación interna o externa especializada, materiales prácticos, casos de estudio y registro de participación.
Indicadores de seguimiento y metas	Número y porcentaje de personas formadas; horas de formación; resultados de evaluación del aprendizaje; fecha de actualización; porcentaje de procesos gestionados por personas formadas. Participación del 100% de las personas seleccionadoras identificadas como susceptibles de acceso a la formación.
Prioridad	Alta

V Plan de Igualdad- ACPP

FICHA DE MEDIDA 1.5

Ampliación de canales inclusivos para la difusión de vacantes

Área de actuación	EJE 1. Proceso de selección y contratación
Medida	1.5. Ampliación de canales inclusivos para la difusión de vacantes
Objetivo que persigue	Diversificar las fuentes de reclutamiento y facilitar el acceso a las oportunidades de empleo de personas pertenecientes a colectivos infrarrepresentados o en situación de vulnerabilidad.
Descripción detallada de la medida	Identificar y consolidar colaboraciones con entidades especializadas en empleo de personas con discapacidad, mujeres supervivientes de violencia de género, personas migrantes, población racializada y otros colectivos con mayores barreras de acceso al empleo. Las redes y bolsas de trabajo seleccionadas se incorporarán de forma estable a la difusión de vacantes cuando resulten adecuadas al perfil. Las ofertas deberán ser accesibles, inclusivas y transparentes, sin establecer preferencias automáticas ni sustituir los principios de mérito, capacidad y adecuación profesional. ACPP realizará un seguimiento agregado de los canales utilizados y de su capacidad para ampliar la diversidad de las candidaturas, respetando la normativa de protección de datos.
Personas destinatarias	Personas candidatas, especialmente colectivos infrarrepresentados, y equipos responsables de selección.
Cronograma de implantación	Inicio: septiembre de 2026. Mapeo de entidades durante el primer año y mantenimiento de la colaboración durante toda la vigencia.
Responsable	Área de Personas, con apoyo de áreas territoriales y de proyectos.
Recursos asociados	Directorio de entidades, acuerdos de colaboración, canales de difusión, adaptación accesible de ofertas y tiempo de coordinación.
Indicadores de seguimiento y metas	Número de entidades y redes identificadas; número de colaboraciones activas; porcentaje de vacantes difundidas por canales inclusivos; candidaturas recibidas por estos canales; valoración anual de resultados. Cinco entidades identificadas, tres canales activos y difusión inclusiva del 80% de las vacantes adecuadas.
Prioridad	Media

V Plan de Igualdad- ACP

FICHA DE MEDIDA 1.6

Píldora formativa sobre el Plan de Igualdad en el proceso de incorporación

Área de actuación	EJE 1. Proceso de selección y contratación
Medida	1.6. Píldora formativa sobre el Plan de Igualdad en el proceso de incorporación
Objetivo que persigue	Asegurar que las personas contratadas comprenden los contenidos esenciales del Plan de Igualdad y conocen los recursos disponibles desde su incorporación.
Descripción detallada de la medida	Diseñar una píldora formativa breve, accesible y de realización obligatoria dentro del itinerario de incorporación. Incluirá los principios del V Plan de Igualdad, las principales medidas, los derechos y deberes de la plantilla, los canales de participación, la prevención del acoso, la conciliación corresponsable. El contenido se revisará cuando se actualice el Plan, los protocolos o la normativa aplicable.
Personas destinatarias	Todas las nuevas incorporaciones de ACP y personal que no haya recibido formación equivalente.
Cronograma de implantación	Diseño durante el primer semestre de vigencia. Implantación desde 2027 y aplicación continuada en cada incorporación.
Responsable	Área de Personas con apoyo del área de formación o comunicación.
Recursos asociados	Plataforma formativa, contenidos audiovisuales o interactivos, cuestionario de evaluación y registro de realización.
Indicadores de seguimiento y metas	Píldora diseñada y actualizada; porcentaje de nuevas incorporaciones que la completan; resultados de la prueba; número de repeticiones; valoración de utilidad. Implantación antes del 31/03/2027; realización por el 100% de las incorporaciones en su primer mes.
Prioridad	Alta

V Plan de Igualdad- ACP

2 - Clasificación profesional

FICHA DE MEDIDA 2.1

Revisión del sistema de valoración de puestos con perspectiva de género

Área de actuación	EJE 2. Clasificación profesional
Medida	2.1. Revisión del sistema de valoración de puestos con perspectiva de género
Objetivo que persigue	Mantener un sistema de valoración de puestos objetivo, transparente y neutro que reconozca de forma equivalente los trabajos de igual valor.
Descripción detallada de la medida	Mantener y revisar el Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo cada vez que se creen o modifiquen puestos, funciones o responsabilidades y efectuar, como mínimo, una revisión general durante la vigencia del Plan. La revisión comprobará que los factores y niveles de valoración son claros, aplicables a toda la organización y no infravaloran competencias asociadas tradicionalmente a trabajos feminizados, como los cuidados, la comunicación, la coordinación o la carga emocional. Los cambios deberán quedar documentados, incluyendo la justificación técnica y sus efectos sobre la clasificación profesional. La Comisión de Seguimiento recibirá información sobre las revisiones y sobre cualquier posible impacto diferenciado por sexo.
Personas destinatarias	Toda la plantilla y, de forma directa, los puestos nuevos o modificados.
Cronograma de implantación	Aplicación desde septiembre 2026 cuando se produzcan cambios.
Responsable	Dirección y Área de Personas, con participación de la representación legal de la plantilla cuando proceda.
Recursos asociados	Herramienta de valoración de puestos, descripciones actualizadas, asesoramiento técnico y tiempo de análisis.
Indicadores de seguimiento y metas	100% de puestos revisados; fecha y alcance de la revisión general; cambios documentados; comprobación de neutralidad de los factores; incidencias o reclamaciones vinculadas a la clasificación.
Prioridad	Alta

V Plan de Igualdad- ACP

FICHA DE MEDIDA 2.2

Actualización y difusión de las descripciones de puestos e itinerarios profesionales

Área de actuación	EJE 2. Clasificación profesional
Medida	2.2. Actualización y difusión de las descripciones de puestos e itinerarios profesionales
Objetivo que persigue	Facilitar que la plantilla conozca con claridad las funciones, responsabilidades, requisitos y posibilidades de evolución de cada puesto.
Descripción detallada de la medida	Mantener actualizadas las descripciones de puestos de ACP para que reflejen las funciones efectivamente realizadas, las responsabilidades, los requisitos objetivos, el grupo y subnivel profesional y, cuando sea posible, los itinerarios de desarrollo. Las descripciones utilizarán lenguaje inclusivo y evitarán requisitos no esenciales que puedan generar exclusiones indirectas. La información se difundirá internamente en un formato accesible, protegiendo los datos personales y diferenciando la descripción del puesto de la información individual de la persona que lo ocupa.
Personas destinatarias	Toda la plantilla, especialmente personas responsables de equipos y Área de Personas.
Cronograma de implantación	Inicio: septiembre de 2026. Actualización cuando cambien las funciones.
Responsable	Área de Personas y responsables de cada área, con supervisión de la Dirección
Recursos asociados	Fichas de puestos, organigrama, sistema de clasificación, reuniones de contraste y repositorio interno.
Indicadores de seguimiento y metas	Porcentaje de puestos con descripción actualizada; número de perfiles difundidos; discrepancias recibidas y resueltas; tiempo medio de respuesta; modificaciones de encuadramiento realizadas. 100% de descripciones actualizadas cuando haya cambios.
Prioridad	Alta

V Plan de Igualdad- ACPP

3 – Formación

FICHA DE MEDIDA 3.1

Plan anual de formación en igualdad, diversidad y enfoque de género

Área de actuación	EJE 3. Formación
Medida	3.1. Plan anual de formación en igualdad, diversidad y enfoque de género
Objetivo que persigue	Garantizar una capacitación continua y adaptada a las diferentes responsabilidades para integrar la igualdad en la gestión interna y en la intervención externa de ACPP.
Descripción detallada de la medida	Incorporar cada año al plan de formación acciones sobre igualdad laboral, liderazgo feminista, corresponsabilidad, masculinidades igualitarias, sesgos, diversidad LGTBI+, interseccionalidad, prevención de violencias y aplicación del enfoque de género en proyectos, programas y comunicación. Los contenidos se adaptarán a las funciones de dirección, gestión de personas, equipos técnicos, comunicación, cooperación, educación y voluntariado. Se combinarán formatos presenciales y en línea para facilitar la participación de las distintas sedes. La programación tendrá en cuenta las necesidades detectadas en el diagnóstico, los resultados del seguimiento del Plan y las evaluaciones de las personas participantes.
Personas destinatarias	Plantilla, órganos de dirección y, en las acciones que correspondan, voluntariado y personas colaboradoras.
Cronograma de implantación	Desde el primer año del Plan. Programación anual y ejecución durante toda la vigencia.
Responsable	Área de Formación en coordinación con las áreas técnicas.
Recursos asociados	Presupuesto formativo, personal interno experto, entidades proveedoras, plataforma en línea y materiales accesibles.
Indicadores de seguimiento y metas	Número de acciones y horas impartidas; participación por sexo, área y nivel; porcentaje de ejecución del plan; satisfacción y aprendizaje; aplicación práctica declarada; necesidades pendientes. Un mínimo de una acción al año.
Prioridad	Alta

V Plan de Igualdad- ACP

FICHA DE MEDIDA 3.2

Seguimiento del acceso y la participación en la formación por sexo

Área de actuación	EJE 3. Formación
Medida	3.2. Seguimiento del acceso y la participación en la formación por sexo
Objetivo que persigue	Detectar y corregir desigualdades en el acceso, la dedicación, la modalidad y el aprovechamiento de la formación.
Descripción detallada de la medida	Analizar anualmente la participación en la formación considerando sexo, área, puesto, nivel de responsabilidad, modalidad, horario, número de horas, coste y valoración. Se estudiarán las posibles diferencias en el acceso a formación estratégica, técnica o vinculada al desarrollo profesional, así como la incidencia de la jornada parcial, la localización territorial o las responsabilidades de cuidado. Cuando se observe una participación desproporcionada o barreras recurrentes, se investigarán las causas y se adoptarán ajustes en la convocatoria, la comunicación, los horarios, la modalidad, la disponibilidad de plazas o el reconocimiento del tiempo de formación como tiempo de trabajo.
Personas destinatarias	Toda la plantilla y personas responsables de planificar o autorizar formación.
Cronograma de implantación	Primer análisis en 2027, con datos de 2026-2027. Actualización anual.
Responsable	Área de Formación o Personas, con seguimiento de la Comisión de Igualdad.
Recursos asociados	Registro de formación, herramientas de análisis, encuestas de evaluación y tiempo técnico.
Indicadores de seguimiento y metas	Informe anual; tasas de participación y horas por sexo; diferencias por área y nivel; barreras identificadas; ajustes implantados; evolución de las brechas detectadas.
Prioridad	Alta

V Plan de Igualdad- ACPP

FICHA DE MEDIDA 3.3

Píldora formativa común para el voluntariado sobre igualdad

Área de actuación	EJE 3. Formación
Medida	3.3. Píldora formativa común para el voluntariado sobre igualdad
Objetivo que persigue	Garantizar que el voluntariado de todas las sedes recibe una formación homogénea sobre los compromisos de igualdad y las pautas de actuación de ACPP.
Descripción detallada de la medida	Diseñar una píldora formativa breve y común para el personal voluntario, disponible en un formato digital accesible y complementada con materiales para dinamización presencial. Se propondrá una campaña compartida entre sedes, con un calendario común y un recurso participativo —por ejemplo, un reto de casos prácticos o un pasaporte de igualdad— que permita aplicar los contenidos a situaciones reales. La formación incluirá principios del Plan, lenguaje inclusivo, prevención de discriminaciones y acoso, participación segura y canales de consulta. Se facilitará un kit único de implantación para que todas las sedes trabajen los mismos mensajes, manteniendo margen para ejemplos locales.
Personas destinatarias	Personal voluntario, personas coordinadoras de voluntariado y responsables territoriales.
Cronograma de implantación	Diseño durante el primer año. Campaña anual o en cada ciclo de incorporación del voluntariado.
Responsable	Coordinación de Voluntariado con apoyo de Comunicación y sedes territoriales.
Recursos asociados	Plataforma o recurso digital, kit de campaña, materiales de dinamización, registro de participación y apoyo de las sedes.
Indicadores de seguimiento y metas	Píldora diseñada; número y porcentaje de sedes participantes; número de personas voluntarias formadas; resultados de evaluación; grado de homogeneidad de la implantación; propuestas de mejora.
Prioridad	Media

V Plan de Igualdad- ACP

4 – Promoción profesional

FICHA DE MEDIDA 4.1

Procedimiento transparente y objetivo de promoción profesional

Área de actuación	EJE 4. Promoción profesional
Medida	4.1. Procedimiento transparente y objetivo de promoción profesional
Objetivo que persigue	Garantizar que las oportunidades de promoción y progresión profesional se comunican y resuelven mediante criterios conocidos, verificables y libres de sesgos de género.
Descripción detallada de la medida	Formalizar y difundir el procedimiento común para la promoción y la progresión entre grupos o subniveles descrito en el marco organizativo y de personas facilitado a todas las personas de ACP, ya sea en el paquete de Bienvenida para nuevas incorporaciones o en un espacio compartido en Synology. El procedimiento define los supuestos de aplicación, requisitos objetivos, fases, personas responsables, evidencias que se valoran, sistema de decisión y forma de comunicar el resultado. Todas las oportunidades internas se difundirán por canales accesibles a la plantilla, evitando que la información dependa de redes informales. Las decisiones deberán quedar motivadas y se habilitará un canal para solicitar aclaraciones o revisión. Se prestará atención a que la disponibilidad para viajar, la presencia física prolongada o el uso de medidas de conciliación no se conviertan en criterios indirectamente discriminatorios.
Personas destinatarias	Toda la plantilla, responsables de equipos, Dirección y Área de Personas.
Cronograma de implantación	Elaboración y aprobación durante el primer año. Aplicación continuada y revisión al menos bienal.
Responsable	Dirección y Área de Personas, con participación de la Comisión de Seguimiento.
Recursos asociados	Procedimiento interno, matriz de criterios, canales de comunicación y registros de decisiones.
Indicadores de seguimiento y metas	Procedimiento aprobado y difundido; porcentaje de oportunidades comunicadas; decisiones documentadas; consultas o revisiones recibidas; incidencias por falta de transparencia. 100% de oportunidades de promoción comunicadas.
Prioridad	Alta

V Plan de Igualdad- ACP

FICHA DE MEDIDA 4.2

Registro y análisis anual de las promociones profesionales

Área de actuación	EJE 4. Promoción profesional
Medida	4.2. Registro y análisis anual de las promociones profesionales
Objetivo que persigue	Identificar posibles brechas de género en las tasas, condiciones y tiempos de promoción para adoptar medidas correctoras.
Descripción detallada de la medida	Crear un registro homogéneo de cada promoción o progresión profesional que incluya, de forma agregada y respetando la protección de datos, sexo, puesto y nivel de origen y destino, área o sede, incremento retributivo, tipo de proceso, formación asociada, movilidad o disponibilidad requerida y uso previo de derechos de conciliación. Anualmente se calcularán tasas de promoción, tiempos medios y diferencias en el incremento retributivo. El análisis distinguirá entre promociones derivadas de procesos abiertos, cambios organizativos y reconocimiento de nuevas responsabilidades. Cuando se detecten diferencias no explicadas por criterios objetivos, se propondrán acciones específicas y se realizará seguimiento de su eficacia.
Personas destinatarias	Toda la plantilla y órganos responsables de las decisiones de promoción.
Cronograma de implantación	Registro desde septiembre de 2026. Primer informe anual en 2027 y actualización cada año.
Responsable	Área de Personas, con revisión de la Comisión de Seguimiento.
Recursos asociados	Registro de promociones, datos retributivos, herramientas de análisis y tiempo técnico.
Indicadores de seguimiento y metas	Porcentaje de promociones registradas; tasas por sexo; tiempo medio hasta la promoción; diferencias retributivas asociadas; factores de conciliación analizados; medidas correctoras adoptadas. Registro del 100% de promociones y un informe anual.
Prioridad	Alta

V Plan de Igualdad- ACPP

FICHA DE MEDIDA 4.3

Evaluación del desempeño y desarrollo profesional con perspectiva de género

Área de actuación	EJE 4. Promoción profesional
Medida	4.3. Evaluación del desempeño y desarrollo profesional con perspectiva de género
Objetivo que persigue	Aplicar criterios homogéneos de evaluación y desarrollo profesional, evitando sesgos en las puntuaciones, expectativas y asignación de oportunidades.
Descripción detallada de la medida	Consolidar la aplicación común de la herramienta de evaluación del desempeño, asegurando que los criterios sean observables, estén vinculados al puesto y se comuniquen con antelación. Se incorporará la autoevaluación y se avanzará de forma progresiva hacia sistemas de evaluación 360 grados cuando sean adecuados a la estructura de ACPP. Las personas evaluadoras recibirán pautas para evitar sesgos relacionados con estilos de liderazgo, disponibilidad, maternidad, cuidados o estereotipos de género. Los resultados se analizarán de forma agregada por sexo, área y nivel para detectar diferencias en puntuaciones, acceso a responsabilidades, formación y propuestas de desarrollo.
Personas destinatarias	Plantilla, responsables de equipos y personas evaluadoras.
Cronograma de implantación	Aplicación durante toda la vigencia. Revisión anual de resultados y avance progresivo hacia la evaluación 360 grados.
Responsable	Área de Personas y responsables de equipos.
Recursos asociados	Herramienta de evaluación, guías para personas evaluadoras, formación y sistema de explotación de resultados.
Indicadores de seguimiento y metas	Porcentaje de evaluaciones realizadas; participación en autoevaluación; planes de desarrollo acordados; personas evaluadoras formadas; avance del modelo 360 grados. Al menos el 90% de evaluaciones previstas realizadas.
Prioridad	Alta

V Plan de Igualdad- ACP

5 – Condiciones de trabajo

FICHA DE MEDIDA 5.1

Análisis de jornada, cargas de trabajo y disponibilidad con perspectiva de género

Área de actuación	EJE 5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
Medida	5.1. Análisis de jornada, cargas de trabajo y disponibilidad con perspectiva de género
Objetivo que persigue	Prevenir sobrecargas y desigualdades en la organización del tiempo, garantizando condiciones de trabajo sostenibles y compatibles con la salud y la corresponsabilidad.
Descripción detallada de la medida	Explotar anualmente el registro horario y otras fuentes disponibles para analizar excesos de jornada, recuperación de horas, distribución de tareas, cargas interdepartamentales, disponibilidad fuera de horario y diferencias vinculadas al sexo, la jornada o las responsabilidades de cuidado. El análisis combinará datos cuantitativos con información cualitativa obtenida mediante consultas o espacios de contraste, prestando atención a sedes, proyectos o puestos con picos de actividad. Cuando se detecten sobrecargas o concentraciones persistentes, las áreas responsables acordarán medidas de redistribución, priorización, refuerzo, mejora de procesos o ajuste de plazos. La Comisión de Seguimiento recibirá información agregada sobre las actuaciones.
Personas destinatarias	Toda la plantilla, especialmente equipos expuestos a picos de actividad o disponibilidad recurrente.
Cronograma de implantación	Inicio: septiembre de 2026. Análisis anual.
Responsable	Dirección, Área de Personas y responsables de áreas, con apoyo del Servicio de Prevención y la Comisión de Igualdad.
Recursos asociados	Registro horario, encuestas o grupos de contraste, datos de planificación, apoyo de prevención de riesgos y tiempo de análisis.
Indicadores de seguimiento y metas	Informe anual; horas extraordinarias o excesos detectados; diferencias por sexo y jornada; áreas con sobrecarga; medidas de redistribución acordadas; evolución de los indicadores. 100% de evaluación conjunta con personas referentes en los departamentos con detección de patrones recurrentes.
Prioridad	Alta

V Plan de Igualdad- ACP

FICHA DE MEDIDA 5.2

Revisión del protocolo de desconexión digital con perspectiva de género

Área de actuación	EJE 5. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres
Medida	5.2. Revisión del protocolo de desconexión digital con perspectiva de género
Objetivo que persigue	Garantizar el derecho efectivo a la desconexión digital y evitar impactos diferenciados sobre las personas con responsabilidades de cuidado o jornadas reducidas.
Descripción detallada de la medida	Realizar una revisión técnica del protocolo de desconexión digital para adaptarlo a la normativa, a las modalidades de trabajo de ACP y a los riesgos detectados. La actualización definirá franjas de no disponibilidad, uso adecuado del correo y la mensajería, planificación de reuniones, tratamiento de urgencias reales, responsabilidades de los mandos y pautas específicas para equipos desplazados o que trabajan con distintos husos horarios. Se analizará el impacto de las comunicaciones fuera de jornada sobre mujeres y hombres, especialmente en situaciones de reducción o adaptación de jornada. El protocolo se difundirá mediante ejemplos prácticos y se habilitará un canal para comunicar incumplimientos o dificultades.
Personas destinatarias	Toda la plantilla, responsables de equipos y personas que coordinan actividades internacionales.
Cronograma de implantación	Revisión durante el primer año del Plan. Difusión inmediata tras su aprobación y seguimiento anual.
Responsable	Dirección y Área de Personas, con apoyo del Servicio de Prevención y Sistemas.
Recursos asociados	Asesoramiento técnico, protocolo vigente, herramientas de comunicación, acciones informativas y canal de incidencias.
Indicadores de seguimiento y metas	Protocolo revisado y aprobado; comunicaciones realizadas; conocimiento por la plantilla; incidencias o consultas registradas; medidas adoptadas; evolución de comunicaciones fuera de horario. Protocolo revisado antes del 31/07/2027; 100% de la plantilla informada.
Prioridad	Alta

V Plan de Igualdad- ACP

6 – Retribuciones

FICHA DE MEDIDA 6.1

Seguimiento retributivo de los acuerdos de mejora de 2026

Área de actuación	EJE 6. Retribuciones
Medida	6.1. Seguimiento del registro retributivo anual y de los acuerdos de mejora de 2026
Objetivo que persigue	Comprobar que las mejoras retributivas implantadas se aplican de forma homogénea y contribuyen a reducir las brechas de género.
Descripción detallada de la medida	Realizar un seguimiento específico del registro retributivo anual y del impacto de los Acuerdos de mejora suscritos en abril de 2026. El análisis verificará su aplicación por sexo, puesto, grupo, subnivel, jornada, antigüedad y sede, así como la evolución de las diferencias en salario base, complementos y retribución total. Se comprobará si las mejoras alcanzan de manera equivalente a mujeres y hombres y si generan efectos distintos en puestos feminizados o masculinizados. Los resultados se conectarán con el registro retributivo y la auditoría salarial. Cuando se detecten desviaciones, errores de aplicación o impactos no previstos, se propondrán correcciones y se informará a la Comisión de Seguimiento.
Personas destinatarias	Toda la plantilla incluida en los acuerdos de mejora.
Cronograma de implantación	Seguimiento desde septiembre de 2026. Revisión anual coincidiendo con el registro retributivo.
Responsable	Dirección y Área de Personas o Administración, con participación de la Comisión de Seguimiento.
Recursos asociados	Acuerdos de mejora, nóminas, registro retributivo, sistema de clasificación y herramienta de análisis salarial.
Indicadores de seguimiento y metas	Porcentaje de aplicación de las mejoras; impacto medio por sexo y grupo; diferencias detectadas; errores corregidos; evolución de la brecha retributiva; medidas adicionales acordadas.
Prioridad	Alta

V Plan de Igualdad- ACPP

FICHA DE MEDIDA 6.2

Análisis de los conceptos retributivos y del impacto de la conciliación

Área de actuación	EJE 6. Retribuciones
Medida	6.2. Análisis de los conceptos retributivos y del impacto de la conciliación
Objetivo que persigue	Detectar y corregir sesgos de género en la asignación y cuantía de los distintos conceptos retributivos, incluidos los efectos derivados del ejercicio de derechos de conciliación.
Descripción detallada de la medida	Realizar un estudio detallado del sistema retributivo que analice salario base, complementos, incentivos, dietas, disponibilidades y cualquier otra percepción, diferenciando importes efectivos y equiparados. Se revisarán los criterios de acceso y cálculo para comprobar que son objetivos, transparentes y aplicados de forma homogénea. El estudio prestará especial atención a las reducciones y adaptaciones de jornada por cuidado, evitando que produzcan pérdidas o exclusiones en conceptos que no deban reducirse proporcionalmente. También se analizarán los posibles efectos de la segregación profesional. Las diferencias relevantes deberán justificarse mediante factores objetivos o dar lugar a un plan de corrección con responsables y plazos.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma de implantación	Primer estudio durante el primer año de vigencia y actualización anual mediante el registro retributivo y la auditoría salarial.
Responsable	Área de Personas o Administración, Dirección, con asesoramiento especializado cuando proceda.
Recursos asociados	Datos salariales, registro retributivo, valoración de puestos, normativa aplicable y herramienta de auditoría.
Indicadores de seguimiento y metas	Conceptos analizados; brechas por concepto y puesto de igual valor; efectos de reducciones de jornada identificados; diferencias justificadas o corregidas; plan de actuación y grado de ejecución.
Prioridad	Alta

V Plan de Igualdad- ACP

7 - Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

FICHA DE MEDIDA 7.1

Actualización y difusión de la guía de conciliación y corresponsabilidad

Área de actuación	EJE 7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Medida	7.1. Actualización y difusión de la guía de conciliación y corresponsabilidad
Objetivo que persigue	Facilitar el conocimiento y ejercicio de los derechos de conciliación, garantizando procedimientos claros y ausencia de perjuicios profesionales.
Descripción detallada de la medida	Actualizar la guía de conciliación para integrar los derechos legales, convencionales y mejoras internas vigentes. La información se presentará de manera sencilla, indicando requisitos, documentación, procedimiento, plazos, personas de contacto y garantías frente a represalias o perjuicios en evaluación, formación, promoción y retribución. La guía incorporará ejemplos relacionados con permisos, reducciones, excedencias, adaptaciones, flexibilidad y teletrabajo. Se incluirá en el proceso de acogida, se difundirá al menos una vez al año y estará disponible en el espacio interno. Las consultas frecuentes se utilizarán para mejorar su claridad, preservando siempre la confidencialidad.
Personas destinatarias	Toda la plantilla y personas responsables de autorizar o gestionar medidas de conciliación.
Cronograma de implantación	Actualización durante el primer año. Difusión anual y revisión cuando se produzcan cambios normativos o internos.
Responsable	Área de Personas con validación de Dirección y Comisión de Seguimiento.
Recursos asociados	Guía, normativa, acuerdos internos, plataforma de comunicación y apoyo jurídico o técnico.
Indicadores de seguimiento y metas	Guía actualizada; comunicaciones realizadas; porcentaje de plantilla informada; consultas recibidas; tiempo de respuesta; cambios incorporados por actualización normativa. Difusión anual al 100% de la plantilla.
Prioridad	Alta

V Plan de Igualdad- ACPP

FICHA DE MEDIDA 7.2

Campaña de corresponsabilidad: masculinidades y redistribución igualitaria de los cuidados

Área de actuación	EJE 7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Medida	7.2. Campaña de corresponsabilidad: masculinidades y redistribución igualitaria de los cuidados
Objetivo que persigue	Promover una distribución equilibrada de los cuidados y aumentar el uso corresponsable de permisos y medidas de conciliación por parte de los hombres.
Descripción detallada de la medida	Desarrollar campañas y espacios formativos que cuestionen los estereotipos que atribuyen los cuidados principalmente a las mujeres y que visibilicen modelos de masculinidades corresponsables. Las acciones explicarán los derechos disponibles, mostrarán experiencias positivas y abordarán las resistencias organizativas o personales que dificultan su uso por parte de los hombres. Se implicará a responsables de equipos para reforzar mensajes de legitimidad y no penalización. Los contenidos se adaptarán a plantilla y voluntariado y podrán vincularse a fechas o campañas relevantes, evitando enfoques paternalistas. Se analizará la evolución del uso de permisos y medidas por sexo para valorar el impacto.
Personas destinatarias	Plantilla, con especial atención a los hombres, responsables de equipos y voluntariado.
Cronograma de implantación	Primera campaña durante el segundo año del Plan y acciones de refuerzo anuales.
Responsable	Área de Personas y Comunicación.
Recursos asociados	Materiales de campaña, testimonios o casos, sesiones formativas, canales internos y presupuesto de comunicación.
Indicadores de seguimiento y metas	Número de acciones; participación total y de hombres; alcance de la campaña; valoración de utilidad; evolución del uso de permisos por sexo; cambios de percepción detectados. Una acción anual coincidiendo con el Día de Conciliación, que se celebra el 23 de marzo.
Prioridad	Media

V Plan de Igualdad- ACPP

FICHA DE MEDIDA 7.3

Seguimiento del uso y los efectos de las medidas de conciliación

Área de actuación	EJE 7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Medida	7.3. Seguimiento del uso y los efectos de las medidas de conciliación
Objetivo que persigue	Comprobar que el ejercicio de derechos de conciliación no genera desigualdades retributivas, de carga de trabajo, evaluación, formación o promoción.
Descripción detallada de la medida	Analizar anualmente, con información agregada y desagregada por sexo, el uso de permisos, reducciones, excedencias, flexibilidad, teletrabajo y adaptaciones de jornada. El seguimiento incluirá duración, área, nivel profesional y reincorporación, respetando la confidencialidad. Además del volumen de uso, se evaluarán sus efectos sobre la retribución, la distribución de tareas, el acceso a formación, las evaluaciones, la promoción y la disponibilidad exigida. Se contrastará si las cargas se redistribuyen de forma adecuada o recaen de manera informal en otras personas. Las diferencias o perjuicios detectados deberán dar lugar a medidas preventivas o correctoras y a seguimiento posterior.
Personas destinatarias	Toda la plantilla y personas responsables de equipos.
Cronograma de implantación	Registro desde el inicio del Plan. Informe anual y seguimiento específico de los casos en los que se detecten impactos.
Responsable	Área de Personas y responsables de equipos, con supervisión de la Comisión de Igualdad.
Recursos asociados	Registros de permisos y jornada, datos de formación y promoción, encuestas de reincorporación y herramienta de análisis.
Indicadores de seguimiento y metas	Uso de cada medida por sexo; duración media; impacto retributivo; acceso posterior a formación y promoción; incidencias o perjuicios detectados; medidas correctoras aplicadas. Registro del 100% de usos comunicados de medidas de conciliación.
Prioridad	Alta

V Plan de Igualdad- ACP

FICHA DE MEDIDA 7.4

Consulta periódica sobre nuevas necesidades de conciliación

Área de actuación	EJE 7. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Medida	7.4. Consulta periódica sobre nuevas necesidades de conciliación
Objetivo que persigue	Adaptar las medidas internas de conciliación a la diversidad de situaciones familiares, personales y territoriales de la plantilla.
Descripción detallada de la medida	Mantener las mejoras internas vigentes y realizar una consulta periódica para identificar nuevas necesidades o dificultades de acceso. La consulta prestará atención a hogares monomarentales o monoparentales, cuidado de personas mayores o con discapacidad, tratamientos médicos, personal desplazado o expatriado y otras situaciones que puedan generar especial vulnerabilidad. Se combinarán instrumentos anónimos con espacios de diálogo, garantizando que la participación no produzca exposición indebida. Las propuestas se valorarán con criterios transparentes de necesidad, impacto, viabilidad organizativa, coste y contribución a la igualdad. ACP comunicará una respuesta motivada sobre las propuestas aceptadas, aplazadas o no viables.
Personas destinatarias	Toda la plantilla, incluidas personas desplazadas o expatriadas.
Cronograma de implantación	Una consulta a la mitad de implantación del plan de igualdad.
Responsable	Área de Personas, Comisión de Igualdad y Dirección.
Recursos asociados	Encuesta accesible, espacios de participación, análisis de viabilidad y presupuesto para posibles mejoras.
Indicadores de seguimiento y metas	Tasa de participación; necesidades identificadas; propuestas recibidas; número de medidas aceptadas, aplazadas o descartadas; respuestas motivadas; satisfacción con las mejoras implantadas. Una consulta durante la vigencia del plan de igualdad.
Prioridad	Media

V Plan de Igualdad- ACP

8 - Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

FICHA DE MEDIDA 8.1

Difusión anual del protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo

Área de actuación	EJE 8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Medida	8.1. Difusión anual del protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo
Objetivo que persigue	Garantizar que la plantilla y el voluntariado conocen las conductas prohibidas, los canales confidenciales y las garantías del procedimiento.
Descripción detallada de la medida	Realizar una comunicación anual y accesible del protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo. La comunicación explicará qué conductas están incluidas, cómo realizar una consulta o comunicación, quiénes son las personas de referencia, qué garantías existen de confidencialidad, diligencia, protección frente a represalias y no revictimización, y qué medidas pueden adoptarse. La información se integrará en la acogida, se mantendrá visible en el espacio interno y se reforzará mediante recordatorios o casos prácticos. Se garantizará que las personas en sedes, proyectos, desplazamientos y voluntariado dispongan de canales adecuados y conozcan alternativas cuando la persona señalada ocupe una posición jerárquica.
Personas destinatarias	Plantilla, órganos de dirección, personas en prácticas y voluntariado.
Cronograma de implantación	Difusión inicial en 2026 y recordatorio anual, además de cada actualización del protocolo.
Responsable	Comisión instructora, Área de Personas y Comunicación.
Recursos asociados	Protocolo, materiales gráficos y digitales, sesiones informativas y canales confidenciales.
Indicadores de seguimiento y metas	Número de comunicaciones; porcentaje de nuevas incorporaciones informadas; accesibilidad del protocolo; nivel de conocimiento; consultas recibidas de forma agregada; mejoras de difusión adoptadas. Una difusión anual y en cada incorporación; 100% de nuevas incorporaciones informadas.
Prioridad	Alta

V Plan de Igualdad- ACP

FICHA DE MEDIDA 8.2

Formación especializada de la comisión instructora y figuras de referencia

Área de actuación	EJE 8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Medida	8.2. Formación especializada de la comisión instructora y figuras de referencia
Objetivo que persigue	Asegurar una respuesta profesional, confidencial, diligente y no revictimizante ante posibles situaciones de acoso.
Descripción detallada de la medida	Formar y actualizar periódicamente a las personas integrantes de la comisión instructora, responsables de personas y figuras de referencia. La capacitación incluirá recepción de comunicaciones, escucha y valoración inicial, análisis de riesgos, medidas cautelares, investigación con garantías, prueba e indicios, confidencialidad, protección de datos, prevención de represalias, enfoque interseccional, no revictimización y reparación. Se trabajarán casos y simulaciones adaptadas a entornos laborales, voluntariado, desplazamientos y proyectos internacionales. Las nuevas incorporaciones a estos órganos deberán recibir formación antes de intervenir. También se establecerán pautas para solicitar apoyo externo cuando la complejidad o la imparcialidad lo aconsejen.
Personas destinatarias	Comisión instructora, Área de Personas, Dirección y figuras de referencia.
Cronograma de implantación	Primera formación en el primer año y actualización al menos bienal o tras cambios en el protocolo.
Responsable	Dirección y formación con personal externo especializado cuando sea necesario.
Recursos asociados	Presupuesto formativo, protocolo, casos prácticos, asesoramiento jurídico y psicosocial y directorio de apoyo externo.
Indicadores de seguimiento y metas	Número y porcentaje de integrantes formadas; horas y contenidos; resultados de ejercicios prácticos; actualizaciones realizadas; disponibilidad de apoyo externo; evaluación de la formación. 100% de integrantes formadas el primer año.
Prioridad	Alta

V Plan de Igualdad- ACPP

FICHA DE MEDIDA 8.3

Campaña de sensibilización y prevención del acoso

Área de actuación	EJE 8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Medida	8.3. Campaña de sensibilización y prevención del acoso
Objetivo que persigue	Mejorar la capacidad de identificar conductas de acoso, promover una cultura de tolerancia cero y favorecer la intervención temprana.
Descripción detallada de la medida	Desarrollar una campaña periódica de sensibilización que explique, mediante ejemplos claros, la diferencia entre conflicto, conducta inadecuada y acoso sexual o por razón de sexo. La campaña abordará comentarios, bromas, mensajes, contacto físico, chantaje sexual, hostigamiento por embarazo o maternidad, acoso por expresión de género y conductas en entornos digitales, viajes o actividades con voluntariado. Se incluirán pautas para quienes presencien situaciones, recordando los canales disponibles y la prohibición de represalias. Los materiales evitarán mensajes culpabilizadores y se adaptarán a los distintos contextos de ACPP. La evaluación medirá la comprensión y permitirá reforzar los contenidos menos claros.
Personas destinatarias	Plantilla, voluntariado, órganos de gobierno y personas colaboradoras.
Cronograma de implantación	Primera campaña durante el primer año y recordatorios anuales.
Responsable	Comunicación y Comisión instructora.
Recursos asociados	Materiales de sensibilización, recursos audiovisuales, sesiones breves, plataforma interna y canales confidenciales.
Indicadores de seguimiento y metas	Campaña realizada; alcance y participación; resultados de cuestionarios de conocimiento; materiales difundidos; consultas preventivas; cambios introducidos tras la evaluación. Una campaña anual.
Prioridad	Alta

V Plan de Igualdad- ACPP

9 - Lenguaje y comunicación no sexista

FICHA DE MEDIDA 9.1

Auditoría anual de lenguaje, imágenes y representación

Área de actuación	EJE 9. Lenguaje y comunicación no sexista
Medida	9.1. Auditoría anual de lenguaje, imágenes y representación
Objetivo que persigue	Detectar y corregir contenidos sexistas, estereotipados o poco diversos en la comunicación interna y externa de ACPP.
Descripción detallada de la medida	Revisar anualmente una muestra representativa de documentos internos, ofertas, formularios, web, redes sociales, campañas, materiales audiovisuales y publicaciones. La auditoría comprobará el uso de lenguaje inclusivo, la visibilidad equilibrada de mujeres y hombres, la representación de la diversidad, la ausencia de roles estereotipados, la accesibilidad y el tratamiento respetuoso de las violencias. Se establecerán criterios de selección de la muestra y una ficha de revisión para poder comparar resultados entre años. Las correcciones se trasladarán a los materiales vigentes y los aprendizajes se compartirán con los equipos responsables. Se conservarán evidencias del análisis y de los cambios realizados.
Personas destinatarias	Equipos de comunicación, proyectos, captación, formación, personas y conjunto de la organización.
Cronograma de implantación	Primera auditoría en 2027 y repetición anual.
Responsable	Comisión de Igualdad.
Recursos asociados	Ficha de auditoría, guía de lenguaje inclusivo, muestra documental, herramientas de accesibilidad y tiempo de revisión.
Indicadores de seguimiento y metas	Número y tipo de recursos revisados; porcentaje de cumplimiento; incidencias por categoría; correcciones realizadas; evolución anual; recomendaciones incorporadas. Revisión anual de 20 recursos; corrección de incidencias relevantes en 30 días.
Prioridad	Media

V Plan de Igualdad- ACPP

FICHA DE MEDIDA 9.2

Lista de verificación para contenidos y entidades proveedoras

Área de actuación	EJE 9. Lenguaje y comunicación no sexista
Medida	9.2. Lista de verificación para contenidos y entidades proveedoras
Objetivo que persigue	Integrar criterios comunes de comunicación inclusiva e interseccional en la creación, encargo y validación de contenidos.
Descripción detallada de la medida	Aprobar una guía breve o checklist aplicable por los equipos de comunicación, proyectos y contratación de servicios. Incluirá lenguaje inclusivo, representación diversa y no estereotipada, accesibilidad, enfoque interseccional, consentimiento y tratamiento no revictimizante de testimonios e imágenes relacionados con violencias o situaciones de vulnerabilidad. La lista se incorporará a los encargos, contratos o instrucciones dirigidas a agencias, consultoras, productoras y otras entidades proveedoras, y se utilizará antes de la publicación o validación final. Cuando se detecten incumplimientos, se solicitarán correcciones y se registrarán los aprendizajes para mejorar futuros encargos.
Personas destinatarias	Equipos que producen o encargan contenidos y entidades proveedoras externas.
Cronograma de implantación	Aprobación durante el primer año. Aplicación continuada y revisión tras cada auditoría anual.
Responsable	Comunicación, Contratación o Administración.
Recursos asociados	Checklist, cláusulas contractuales, guía de estilo, formación breve y sistema de validación.
Indicadores de seguimiento y metas	Checklist aprobado; verificación del proceso de comunicación a proveedores. Un modelo de comunicación enviada a proveedores.
Prioridad	Media

V Plan de Igualdad- ACPP

10 - Cultura organizacional y compromiso con la igualdad

FICHA DE MEDIDA 10.1

Compromiso anual de la Dirección con la igualdad

Área de actuación	EJE 10. Cultura organizacional y compromiso con la igualdad
Medida	10.1. Compromiso anual de la Dirección con la igualdad
Objetivo que persigue	Reforzar el liderazgo institucional y orientar cada año una prioridad compartida de igualdad con proyección interna y externa.
Descripción detallada de la medida	El órgano de máxima responsabilidad de ACPP aprobará anualmente una declaración de compromiso con la igualdad que concrete la prioridad temática del año, vinculada al V Plan y a los resultados de su seguimiento. La declaración incluirá mensajes claros, objetivos o acciones asociadas y responsabilidades de liderazgo, evitando que se limite a una comunicación simbólica. Se difundirá internamente a plantilla y voluntariado y externamente a través de los canales institucionales, mostrando la coherencia entre las políticas laborales, los proyectos y la misión de la entidad. Al cierre del año se informará sobre las actuaciones realizadas y los avances alcanzados en relación con el compromiso.
Personas destinatarias	Plantilla, voluntariado, órganos de gobierno, entidades colaboradoras y sociedad.
Cronograma de implantación	Una declaración cada año durante la vigencia del Plan, con balance al cierre del ejercicio.
Responsable	Dirección y órgano de máxima responsabilidad, con apoyo de Comunicación.
Recursos asociados	Información de seguimiento, canales internos y externos, tiempo de elaboración y acciones vinculadas a la prioridad anual.
Indicadores de seguimiento y metas	Declaración aprobada; prioridad anual definida; acciones asociadas; alcance interno y externo; balance de resultados; A menos 4 compromisos, 100% grado de cumplimiento de los compromisos anunciados.
Prioridad	Alta

V Plan de Igualdad- ACPP

FICHA DE MEDIDA 10.2

Sistema común para recopilar y transferir recursos de igualdad entre sedes

Área de actuación	EJE 10. Cultura organizacional y compromiso con la igualdad
Medida	10.2. Sistema común para recopilar y transferir recursos de igualdad entre equipos.
Objetivo que persigue	Aprovechar el conocimiento generado en las distintas sedes y convertir las buenas prácticas locales en recursos compartidos para toda ACPP.
Descripción detallada de la medida	Implantar un sistema para recopilar de manera ordenada guías, recursos técnicos, campañas, materiales formativos y herramientas de igualdad creadas por las sedes, delegaciones y proyectos. Cada recurso incluirá información mínima sobre finalidad, público destinatario, autoría, fecha, condiciones de uso y resultados disponibles. Al menos una vez al año, un equipo de revisión valorará la calidad, actualidad, aplicabilidad y accesibilidad de los materiales y decidirá cuáles pueden adaptarse o extenderse al conjunto de la organización. El sistema evitará duplicidades, facilitará el intercambio de aprendizajes y reconocerá las aportaciones de los equipos que desarrollaron cada iniciativa.
Personas destinatarias	Plantilla, sedes, delegaciones, equipos de proyectos, comunicación y voluntariado.
Cronograma de implantación	Diseño durante el primer año. Recopilación continuada y revisión anual de recursos.
Responsable	Referentes territoriales y área responsable de gestión del conocimiento o comunicación interna.
Recursos asociados	Repositorio digital, ficha común de catalogación, tiempo de revisión y adaptación y apoyo tecnológico.
Indicadores de seguimiento y metas	Sistema implantado; número de equipos participantes; recursos recopilados y revisados; materiales adaptados al ámbito general; consultas o descargas; duplicidades evitadas. Un recurso incorporado al año al repositorio.
Prioridad	Media

V Plan de Igualdad- ACP

FICHA DE MEDIDA 10.3

Espacio virtual único y canal de participación en igualdad

Área de actuación	EJE 10. Cultura organizacional y compromiso con la igualdad
Medida	10.3. Espacio virtual único y canal de participación en igualdad
Objetivo que persigue	Facilitar el acceso permanente a la documentación de igualdad y promover la participación de la plantilla y el voluntariado en el desarrollo del Plan.
Descripción detallada de la medida	Mantener un espacio virtual único, ordenado y accesible que reúna el V Plan de Igualdad, protocolos, guías, informes de seguimiento, materiales formativos, preguntas frecuentes y canales de contacto. La documentación deberá estar actualizada, contar con una estructura clara y cumplir criterios básicos de accesibilidad. Se habilitará un mecanismo para que la plantilla y el voluntariado formulen propuestas, consultas o sugerencias y reciban una respuesta sobre su valoración en un plazo definido. Las consultas confidenciales o relacionadas con posibles situaciones de discriminación se derivarán al canal adecuado, evitando su exposición en espacios generales.
Personas destinatarias	Plantilla, voluntariado y personas responsables de implantar medidas.
Cronograma de implantación	Puesta en marcha o actualización durante el primer año. Mantenimiento continuado y revisión semestral de contenidos.
Responsable	Comunicación interna y Sistemas.
Recursos asociados	Intranet o plataforma colaborativa, gestión documental, formulario de participación y tiempo de actualización.
Indicadores de seguimiento y metas	Espacio disponible y actualizado; número de documentos publicados; visitas o descargas; propuestas y consultas recibidas; porcentaje respondido dentro del plazo; mejoras implantadas. Respuesta al 100% de las consultas en 15 días laborables.
Prioridad	Media

V Plan de Igualdad- ACP

FICHA DE MEDIDA 10.4

Alianzas y transferencia de conocimiento en igualdad

Área de actuación	EJE 10. Cultura organizacional y compromiso con la igualdad
Medida	10.4. Alianzas y transferencia de conocimiento en igualdad
Objetivo que persigue	Fortalecer el aprendizaje, la innovación y la incidencia de ACP mediante la colaboración con organizaciones y redes especializadas en igualdad.
Descripción detallada de la medida	Mantener y ampliar alianzas con organizaciones feministas, instituciones públicas, universidades y redes del tercer sector para intercambiar conocimiento, identificar buenas prácticas y desarrollar acciones conjuntas. ACP planificará la difusión de aprendizajes, resultados e impactos de género tanto de sus proyectos como de las medidas internas, preservando la confidencialidad y evitando comunicaciones meramente reputacionales. Se priorizarán colaboraciones que aporten valor técnico, territorial o interseccional y que permitan mejorar las políticas de la organización. Anualmente se evaluará el alcance, la calidad del intercambio, la aplicación de los aprendizajes y la contribución de las alianzas a los objetivos del Plan.
Personas destinatarias	Equipos de ACP, entidades aliadas, redes profesionales y sociedad.
Cronograma de implantación	Aplicación durante toda la vigencia, con planificación y evaluación anual.
Responsable	Dirección, áreas de programas e incidencia y Comunicación.
Recursos asociados	Tiempo de coordinación, participación en redes, jornadas, herramientas de difusión y presupuesto para acciones conjuntas.
Indicadores de seguimiento y metas	Número y diversidad de alianzas; acciones o productos conjuntos; aprendizajes incorporados; alcance de la difusión; valoración de las entidades participantes; continuidad de las colaboraciones. Tres alianzas activas y dos acciones de transferencia al año; valoración anual.
Prioridad	Media

V Plan de Igualdad- ACPP

11 -Violencias basada en género

FICHA DE MEDIDA 11.1

Ficha de derechos, medidas de protección y recursos ante la violencia de género

Área de actuación	EJE 11. Violencias basadas en género
Medida	11.1. Ficha de derechos, medidas de protección y recursos ante la violencia de género
Objetivo que persigue	Garantizar que las trabajadoras afectadas por violencia de género conocen sus derechos laborales, los recursos de apoyo y los canales confidenciales disponibles.
Descripción detallada de la medida	Actualizar y difundir anualmente una ficha clara y accesible que reúna los derechos laborales, medidas de protección y apoyo, recursos especializados, documentación necesaria, canales confidenciales y persona referente. La información incluirá, entre otras cuestiones, adaptación o reducción de jornada, movilidad, suspensión o extinción contractual, ausencias justificadas, protección de datos y posibles mejoras internas. La ficha se incorporará al proceso de acogida y estará disponible para plantilla y voluntariado, sin exigir que una mujer revele su situación para acceder a información general. Las personas responsables de gestionar solicitudes recibirán pautas de actuación respetuosa, diligente y no revictimizante.
Personas destinatarias	Trabajadoras de ACPP y, con carácter informativo, conjunto de la plantilla y voluntariado.
Cronograma de implantación	Actualización inicial en 2026 y revisión anual o ante cambios normativos.
Responsable	Área de Personas con apoyo jurídico especializado.
Recursos asociados	Normativa, directorio de recursos, ficha accesible, canales confidenciales y formación de personas gestoras.
Indicadores de seguimiento y metas	Ficha actualizada y difundida; recursos verificados; porcentaje de nuevas incorporaciones informadas; personas gestoras formadas; consultas atendidas de forma agregada; actualizaciones realizadas.
Prioridad	Alta

V Plan de Igualdad- ACPP

FICHA DE MEDIDA 11.2

Inclusión de la violencia de género en los planes de seguridad internacional

Área de actuación	EJE 11. Violencias basadas en género
Medida	11.2. Inclusión de la violencia de género en los planes de seguridad internacional
Objetivo que persigue	Garantizar una respuesta adecuada y contextualizada ante situaciones de violencia de género que afecten a trabajadoras desplazadas, expatriadas o destinadas en otros países.
Descripción detallada de la medida	Incorporar la prevención y atención de la violencia de género en los planes de seguridad de ACPP. Para cada país o zona de intervención se identificarán recursos sanitarios, jurídicos, consulares, policiales y psicosociales fiables, así como riesgos específicos, barreras de acceso y pautas de actuación segura. Los planes definirán contactos internos, criterios de confidencialidad, medidas urgentes, apoyo para traslados o retorno y coordinación con recursos locales, teniendo en cuenta que el marco legal y la seguridad de las mujeres pueden variar. La información se actualizará periódicamente y se integrará en la preparación de viajes y desplazamientos, sin exponer datos sensibles ni generar riesgos adicionales.
Personas destinatarias	Trabajadoras desplazadas o expatriadas, responsables de seguridad, cooperación y gestión de personas.
Cronograma de implantación	Revisión de los planes durante los dos primeros años y actualización anual o cuando cambie el contexto de seguridad.
Responsable	Responsables de Seguridad y Cooperación Internacional, con apoyo del Área de Personas.
Recursos asociados	Planes de seguridad, directorios por país, asesoramiento especializado, contactos consulares y locales y presupuesto para medidas de protección.
Indicadores de seguimiento y metas	Número y porcentaje de planes actualizados; países con directorio verificado; personas informadas antes del desplazamiento; revisiones realizadas; activaciones o simulaciones del procedimiento; mejoras incorporadas.
Prioridad	Alta

V Plan de Igualdad- ACPP

12 –Salud laboral desde la perspectiva de género

FICHA DE MEDIDA 12.1

Diagnóstico inicial de cargas de trabajo y riesgos psicosociales

Área de actuación	EJE 12. Salud laboral desde la perspectiva de género
Medida	12.1. Diagnóstico inicial de cargas de trabajo y riesgos psicosociales
Objetivo que persigue	Conocer cómo se distribuyen y se perciben las cargas de trabajo e identificar impactos diferenciados sobre la salud física y mental de mujeres y hombres.
Descripción detallada de la medida	Desarrollar una primera fase de sensibilización y diagnóstico sobre cargas de trabajo. La campaña explicará qué son la carga cuantitativa, emocional y mental, cómo se relacionan con la organización del tiempo y los cuidados, y qué señales de alerta deben atenderse. A continuación, se recogerá información mediante una encuesta confidencial, análisis de datos disponibles y espacios de contraste por áreas o sedes. Los resultados se analizarán por sexo, jornada, responsabilidad y tipo de puesto, respetando los límites de confidencialidad. Se elaborará un mapa inicial de riesgos y un plan de acción que priorice medidas organizativas, evitando trasladar la responsabilidad exclusivamente a las personas afectadas.
Personas destinatarias	Toda la plantilla, con especial atención a puestos con alta carga emocional, disponibilidad o picos de actividad.
Cronograma de implantación	Campaña y diagnóstico durante el primer año. Plan de acción desde el segundo año y seguimiento anual.
Responsable	Servicio de Prevención, Área de Personas y Dirección.
Recursos asociados	Encuesta de riesgos psicosociales, datos de jornada y absentismo, grupos de contraste, apoyo técnico y materiales de campaña.
Indicadores de seguimiento y metas	Una Campaña anual realizada; tasa de participación; resultados por sexo y área; factores de riesgo identificados; mapa de cargas; plan de acción aprobado; medidas implantadas y evolución de resultados.
Prioridad	Alta

V Plan de Igualdad- ACP

FICHA DE MEDIDA 12.2

Campaña de autocuidado y cultura organizacional de cuidados

Área de actuación	EJE 12. Salud laboral desde la perspectiva de género
Medida	12.2. Campaña de autocuidado y cultura organizacional de cuidados
Objetivo que persigue	Reforzar prácticas de autocuidado y cuidado colectivo, analizando la influencia de las responsabilidades de cuidado y la organización laboral sobre la salud física y mental.
Descripción detallada de la medida	Desarrollar una campaña específica de autocuidado vinculada al diagnóstico organizacional de 2026 y al plan de fortalecimiento de la cultura de cuidados. La campaña combinará información sobre salud física y mental, límites, descanso, desconexión, apoyo entre equipos y recursos disponibles. Se evitará presentar el autocuidado como una solución individual a problemas organizativos; por ello, las actividades se acompañarán de espacios para identificar factores estructurales, como cargas excesivas, disponibilidad permanente, desigual distribución de tareas invisibles o impacto de los cuidados familiares. Las conclusiones se trasladarán a Dirección y al Servicio de Prevención para acordar mejoras organizativas y realizar seguimiento.
Personas destinatarias	Toda la plantilla, responsables de equipos y, en contenidos adaptados, voluntariado.
Cronograma de implantación	Primera campaña durante el segundo año del Plan, con acciones de refuerzo y seguimiento anual.
Responsable	Servicio de Prevención, Área de Personas con apoyo de Comunicación.
Recursos asociados	Materiales de campaña, talleres, recursos de apoyo psicosocial, espacios de participación y presupuesto preventivo.
Indicadores de seguimiento y metas	Número de acciones y participación; valoración de utilidad; factores organizativos identificados; medidas de mejora acordadas; uso de recursos de apoyo de forma agregada; evolución de indicadores psicosociales.
Prioridad	Alta

12. CALENDARIO DE ACTUACIONES

● Inicio ● Seguimiento

Nº	Área	Medida	Inicio	2026	2027	2028	2029	2030	Tipo
1	Proceso de selección y contratación	1.1. Análisis anual de los procesos de selección y contratación con perspectiva de género	Sep. 2026	● + ●	●	●	●	●	Mixta
2	Proceso de selección y contratación	1.2. Lista de verificación para una selección inclusiva, objetiva y colegiada	Sep. 2026	●	●	●	●	●	Mixta
3	Proceso de selección y contratación	1.3. Actualización de la guía de acogida con los compromisos y recursos de igualdad	Sep. 2026	● + ●	●	●	●	●	Mixta
4	Proceso de selección y contratación	1.4. Formación periódica para la selección y contratación sin sesgos	2026	● + ●	—	●	—	●	Periódica
5	Proceso de selección y contratación	1.5. Ampliación de canales inclusivos para la difusión de vacantes	Sep. 2026	●	●	●	●	●	Mixta
6	Proceso de selección y contratación	1.6. Píldora formativa sobre el Plan de Igualdad en el proceso de incorporación	2026 (diseño)	●	● + ●	●	●	●	Mixta
7	Clasificación profesional	2.1. Revisión del sistema de valoración de puestos con perspectiva de género	Sep. 2026	●	●	●	●	●	Continua
8	Clasificación profesional	2.2. Actualización y difusión de las descripciones de puestos e itinerarios profesionales	Sep. 2026	●	● + ●	●	●	●	Mixta
9	Formación	3.1. Plan anual de formación en igualdad, diversidad y enfoque de género	2026	●	●	●	●	●	Continua
10	Formación	3.2. Seguimiento del acceso y la participación en la formación por sexo	2027	—	● + ●	●	●	●	Periódica
11	Formación	3.3. Píldora formativa común para el voluntariado sobre igualdad	2026 (diseño)	●	● + ●	●	●	●	Mixta
12	Promoción profesional	4.1. Procedimiento transparente y objetivo de promoción profesional	2026	●	● + ●	●	●	●	Mixta
13	Promoción profesional	4.2. Registro y análisis anual de las promociones profesionales	Sep. 2026	●	●	●	●	●	Mixta

V Plan de Igualdad- ACPP

Nº	Área	Medida	Inicio	2026	2027	2028	2029	2030	Tipo
14	Promoción profesional	4.3. Evaluación del desempeño y desarrollo profesional con perspectiva de género	2026	●	●	●	●	●	Continua
15	Condiciones de trabajo	5.1. Análisis de jornada, cargas de trabajo y disponibilidad con perspectiva de género	Sep. 2026	● + ●	●	●	●	●	Mixta
16	Condiciones de trabajo	5.2. Revisión del protocolo de desconexión digital con perspectiva de género	2026	●	● + ●	●	●	●	Mixta
17	Retribuciones	6.1. Seguimiento del registro retributivo anual y de los acuerdos de mejora de 2026	Sep. 2026	●	●	●	●	●	Periódica
18	Retribuciones	6.2. Análisis de los conceptos retributivos y del impacto de la conciliación	2026	●	● + ●	●	●	●	Mixta
19	Conciliación y corresponsabilidad	7.1. Actualización y difusión de la guía de conciliación y corresponsabilidad	2026	●	● + ●	●	●	●	Mixta
20	Conciliación y corresponsabilidad	7.2. Campaña de corresponsabilidad y masculinidades igualitarias	2027	—	● + ●	●	●	●	Periódica
21	Conciliación y corresponsabilidad	7.3. Seguimiento del uso y los efectos de las medidas de conciliación	2026	●	●	●	●	●	Mixta
22	Conciliación y corresponsabilidad	7.4. Consulta periódica sobre nuevas necesidades de conciliación	2027	—	● + ●	—	●	—	Periódica
23	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	8.1. Difusión anual del protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo	2026	● + ●	●	●	●	●	Periódica
24	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	8.2. Formación especializada de la comisión instructora y figuras de referencia	2026	● + ●	—	●	—	●	Periódica
25	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	8.3. Campaña de sensibilización y prevención del acoso	2026	● + ●	●	●	●	●	Periódica
26	Lenguaje y comunicación no sexista	9.1. Auditoría anual de lenguaje, imágenes y representación	2027	—	● + ●	●	●	●	Periódica
27	Lenguaje y comunicación no sexista	9.2. Lista de verificación para contenidos y entidades proveedoras	2026	●	● + ●	●	●	●	Mixta

V Plan de Igualdad- ACPP

Nº	Área	Medida	Inicio	2026	2027	2028	2029	2030	Tipo
28	Cultura organizacional y compromiso con la igualdad	10.1. Compromiso anual de la Dirección con la igualdad	2026	●	●	●	●	●	Periódica
29	Cultura organizacional y compromiso con la igualdad	10.2. Sistema común para recopilar y transferir recursos de igualdad entre sedes	2026	●	● + ●	●	●	●	Mixta
30	Cultura organizacional y compromiso con la igualdad	10.3. Espacio virtual único y canal de participación en igualdad	2026	●	● + ●	●	●	●	Mixta
31	Cultura organizacional y compromiso con la igualdad	10.4. Alianzas y transferencia de conocimiento en igualdad	2026	●	●	●	●	●	Continua
32	Violencia de género	11.1. Ficha de derechos, medidas de protección y recursos ante la violencia de género	2026	● + ●	●	●	●	●	Mixta
33	Violencia de género	11.2. Inclusión de la violencia de género en los planes de seguridad internacional	2026	●	● + ●	●	●	●	Mixta
34	Salud laboral desde la perspectiva de género	12.1. Diagnóstico inicial de cargas de trabajo y riesgos psicosociales	2026	●	● + ●	●	●	●	Mixta
35	Salud laboral desde la perspectiva de género	12.2. Campaña de autocuidado y cultura organizacional de cuidados	2027	—	● + ●	●	●	●	Periódica

13. MEDIOS Y RECURSOS

ACPP se compromete a poner a disposición del Plan de Igualdad todos los medios humanos y materiales para implementar todas las acciones previstas durante el periodo de vigencia.

De forma general se materializará de la siguiente manera:

- **DIRECCIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD:** El plan de igualdad se integra en el plan director de la organización por lo que la dirección general autorizará la disposición de medios para su desarrollo.
- **COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:** Las personas que integran la comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad dispondrán de los espacios necesarios para diseñar medidas de igualdad y para el seguimiento y la evaluación.
- **PLANTILLA:** Se informará a la plantilla de todo el proceso en su conjunto, objetivos y contenidos del plan de igualdad, y podrá participar aportando información y su valoración del desarrollo.
- **ÁREA DE PERSONAS:** Será el departamento responsable de llevar el control de las acciones y de recopilar la información para ponerla a disposición de la Comisión de Igualdad.
- **PLANIFICACIÓN ANUAL DE RECURSOS:** Antes del 31 de enero de cada año, el plan de trabajo concretará para cada medida el área y la persona responsable, el personal de apoyo, los hitos, el tiempo estimado de dedicación, los recursos técnicos y materiales, el presupuesto y, cuando proceda, el apoyo externo.
- **TIEMPO DE DEDICACIÓN:** La Comisión de Seguimiento dispondrán, dentro de su jornada, del tiempo necesario. Las necesidades se revisarán anualmente y cualquier insuficiencia que comprometa los plazos se comunicará a Dirección y a la Comisión para acordar medidas correctoras.

14. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de **ACPP** se realizará por las personas designadas por la Comisión negociadora del Plan de Igualdad.

SEGUIMIENTO

Objetivos y finalidad del seguimiento que se realice para llevar el control de actuaciones y resultados inmediatos:

- Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el plan de igualdad.
- Obtener información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas en el Plan: nivel de ejecución, adecuación de recursos empleados, cumplimiento del cronograma...
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario.

El seguimiento forma parte del diseño inicial y debe realizarse en paralelo con la ejecución. Con él se realiza el control y verificación de que la ejecución de medidas se ajusta a las previsiones del plan y, a la vez, sirve para detectar desajustes y poder adoptar medidas correctoras.

Metodología para el seguimiento:

- Supervisar la implementación de cada medida de forma individualizada a través de la persona o departamento responsable de su ejecución.
- Revisar los indicadores definidos durante el diseño de medidas teniendo en cuenta los siguientes criterios:
 - Coherentes con los objetivos generales y específicos recogidos en el plan.
 - Definidos de forma clara para facilitar su utilización.
 - Cuantitativos y cualitativos.
 - Comparables en el tiempo.
 - Desagregados por sexo.
 - El informe anual de seguimiento comparará, para cada medida, el resultado alcanzado con la meta cuantificada establecida en su

V Plan de Igualdad- ACP

ficha, identificará las desviaciones, sus causas y el plazo de la acción correctora. Cuando una meta no se alcance, el área responsable presentará a la Comisión un plan de ajuste en un plazo máximo de 30 días naturales.

- Tipos de indicadores:
 - Indicadores de seguimiento de medidas: estos habrán sido definidos junto con el diseño de las medidas, para así garantizar la coherencia entre los objetivos perseguidos, las medidas adoptadas para su consecución y los criterios de medición.
 - Indicadores de resultado: hacen referencia al grado de ejecución de cada medida y del plan, en su conjunto, y al número de personas afectadas por ambos.
 - Indicadores de proceso: informan, respecto de cada medida y el plan, sobre la idoneidad y suficiencia de los recursos asignados, las dificultades encontradas y las soluciones adoptadas.
 - Indicadores de impacto: miden los cambios en términos de igualdad en la entidad como consecuencia de la aplicación tanto de las medidas como del plan de igualdad.

La documentación a entregar a la Comisión para el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad se facilitará al menos 15 días antes de la reunión programada.

Revisión del Plan de Igualdad

En paralelo con la ejecución y seguimiento de las medidas se procederá también a su revisión con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos.

Esta revisión se llevará a cabo en los plazos previstos en el propio plan o en el reglamento que regule las competencias y funciones de la comisión de seguimiento del mismo, y, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

V Plan de Igualdad- ACP

- b. Cuando se produzca la fusión, absorción, transmisión o modificación de la forma jurídica de la entidad.
- c. Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de igualdad que haya servido de base para su elaboración.
- d. Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

La revisión conllevará la actualización del diagnóstico, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

EVALUACIÓN

Se trata, de realizar un análisis crítico del proceso en su conjunto, cuyos objetivos principales son:

- Conocer el grado de cumplimiento del plan y conocer su desarrollo.
- Comprobar si el plan ha conseguido los objetivos propuestos.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
- Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

La evaluación del plan es crucial en el éxito de la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión de la organización, ya que permite valorar, de forma crítica, lo actuado y definir las estrategias de futuro.

Evaluación de resultados

- Grado de cumplimiento de los objetivos planteados.
- Grado de consecución de los resultados esperados.
- Nivel de corrección de las desigualdades emprendidas.

V Plan de Igualdad- ACP

Evaluación de proceso

Analiza la adecuación de los recursos, métodos y herramientas empleadas durante la ejecución de acciones; las dificultades que se han encontrado y las soluciones adoptadas.

- Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.
- Grado de dificultad encontrado y/o percibido en el desarrollo de las acciones.
- Tipo de dificultades y soluciones aportadas.
- Cambios producidos en las acciones y desarrollo del plan.
- Grado de incorporación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de la entidad.

Evaluación de impacto

Valora los cambios, en términos de igualdad, que se han producido en la entidad como resultado de la implantación del plan de igualdad (reducción de desigualdades, cambios en el clima laboral o la imagen (interna y externa) de la entidad, incremento en la presencia equilibrada de mujeres y hombres...).

- Cambios en la cultura empresarial: actitudes de la dirección y la plantilla, en las prácticas de recursos humanos...
- Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Se realizará la evaluación en dos momentos, una **intermedia y otra final**.

La evaluación recogerá una propuesta de mejora de las medidas incluidas en el plan con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o dejar de aplicar aquellas que lo requieran en función de sus efectos.

CALENDARIO DE REUNIONES PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Trimestralmente se presentará a la Comisión de Seguimiento y Evaluación:

- Plan de trabajo con el detalle de área de intervención, actuaciones concretas, calendario, recursos humanos, materiales e indicadores de evaluación. Este plan de trabajo será revisado y aprobado por la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

V Plan de Igualdad- ACP

Informe anual:

- Informe de evaluación de las actividades realizadas durante el periodo anual anterior, con presentación de resultados en base a los indicadores de evaluación establecidos. Este informe de seguimiento anual será revisado y aprobado por la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

Evaluación intermedia. Esta evaluación servirá de base para valorar la evolución e impacto de las medidas, en caso necesario se realizarán ajustes en la planificación de actuaciones con el objeto de adecuar lo máximo posible al cumplimiento de objetivos. Esta evaluación será revisada y aprobada por la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

Evaluación final, seis meses antes de la finalización del periodo de vigencia del plan de igualdad se realizará una evaluación final con los resultados cuantitativos y cualitativos como consecuencia de la actuación realizada durante el periodo, esta evaluación servirá de base para el diseño del siguiente Plan de Igualdad. Esta evaluación será revisada y aprobada por la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

Independientemente de las reuniones recogidas en este punto, la Comisión de Igualdad recibirá información puntual y actualizada de las acciones que se están poniendo en marcha para poder informar a la plantilla con carácter periódico.

15. COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La Comisión de Seguimiento y Evaluación será quien asuma en el periodo de vigencia del Plan de Igualdad la competencia del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación estará formada por:

	Nombre y apellidos	Cargo / relación con la entidad
Por la parte de Dirección	Mercedes de Castro	Presidenta
	Ana Arranz	Secretaria de Organización
	Ana Gallego	Agente de igualdad en el área de personas y Referente del Protocolo de violencia basada en género
Por la parte Social	Patricia Sánchez	Referente de Andalucía y miembro del Comité de Empresa

V Plan de Igualdad- ACPP

	Mónica González	Referente de Euskadi y enlace con el Plan de Fortalecimiento Institucional Feminista de BLB/ACPP Euskadi
	Marta Lamparero	Adjunta a la Dirección del área de Administración y RR.EE y Referente del <i>Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual e integridad moral en el ámbito laboral</i>

En las diferentes temáticas sobre las que tienen que ejercer las funciones de valoración, seguimiento, control y evaluación podrán contar con asesoramiento externo.

SUSTITUCIONES

Las personas que integren la Comisión podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos:

- Una vez exceda el periodo previsto para la implementación del Plan de Igualdad.
- En caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión de Seguimiento y Evaluación.
- En caso de que alguna persona por los motivos que fueran abandone la entidad.
- En casos de bajas, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a seis meses.

El procedimiento será comunicarlo a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, que se encargará de aprobar la elección de sustitución en una reunión de la que se levantará acta.

Además de lo establecido en el reglamento de funcionamiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación, para el ejercicio de estas funciones concretas se incluye:

- Evaluación, el seguimiento y el control de la aplicación de las medidas contempladas en dicho plan.
- Gestión de dudas o cuestiones que surjan de la plantilla con el fin de facilitar la comunicación en lo que al Plan de Igualdad se refiere.
- Realizar o en su caso coordinar todas las labores de sensibilización en cuanto al Plan de Igualdad a la plantilla.

V Plan de Igualdad- ACP

FUNCIONAMIENTO

Reuniones

Las reuniones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrán carácter ordinario, para tratar todas las cuestiones relacionadas con el ejercicio de sus funciones. Para ello se convocarán, con una antelación mínima de 7 días naturales.

El medio de reunión habitual será presencial y/o por plataforma de videoconferencia.

Las reuniones extraordinarias de la Comisión de Seguimiento y Evaluación serán convocadas por el mismo procedimiento sin que tenga que existir el periodo de antelación antes descrito. Los motivos para la convocatoria de reuniones extraordinarias serán:

- Conocimiento de situaciones de discriminación directa o indirecta.
- Intención de la entidad de optar a certificaciones, subvenciones o ayudas en materia de igualdad.
- Reestructuraciones o cambios organizacionales que supongan una diferencia sustancial en cuanto al número de mujeres y hombres en la plantilla, posibilidades de ascenso o promoción o cualquier otra área recogida en las acciones del Plan de Igualdad que pueda dar lugar a la reelaboración del diagnóstico de género y/o de las acciones del Plan de Igualdad.
- Cualquier otra que sea necesario resolver por la Comisión de Seguimiento y Evaluación y no pueda esperar a la celebración de la reunión ordinaria.

Quorum

Las reuniones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación quedarán válidamente constituidas cuando asista, al menos, una persona de la representación de ACP y una persona de la representación de las personas trabajadoras. La recepción previa de la documentación no sustituye este requisito. Para adoptar acuerdos relativos al seguimiento, evaluación, interpretación, revisión, modificación o posible incumplimiento del Plan será necesaria la presencia de ambas partes. Si no se alcanza este quórum, la reunión podrá celebrarse únicamente con carácter informativo, sin adopción de acuerdos, y se convocará una nueva sesión en un plazo máximo de diez días naturales.

V Plan de Igualdad- ACP

Acuerdos

Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de cada una de las partes representadas.

Actas

De cada reunión se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión de Seguimiento y Evaluación y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y desacuerdos.

Confidencialidad

Todas las personas componentes de la Comisión de Seguimiento y Evaluación se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de esta o les fuera entregada.

16. PROCEDIMIENTO PARA LA MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de **ACPP** se revisará antes de la finalización del periodo de vigencia cuando concurren las siguientes circunstancias, recogidas en el 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:

- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la entidad.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la entidad, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

V Plan de Igualdad- ACP

- Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.
- Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.
- Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

La revisión y modificación se llevará a cabo por la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, siendo necesaria la mayoría simple de cada parte para que esta modificación sea efectiva.

PROCEDIMIENTO

Cuando se produzca una de las situaciones que pueden dar lugar a la modificación del plan de igualdad, cualquiera de las partes que forman la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad puede iniciar un procedimiento ORDINARIO o EXTRAORDINARIO

ORDINARIO:

En cualquiera de las reuniones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación se puede incluir como punto del día.

EXTRAORDINARIO:

Convocar con al menos una semana de antelación a la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad para revisión de la situación y propuesta de modificación del Plan de Igualdad.

En ambas reuniones se aprobará por mayoría de cada parte el alcance de la revisión y de las modificaciones a realizar, dejando constancia en acta, con el plazo para realizar las modificaciones acordadas.

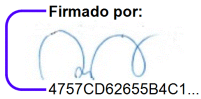
17. RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

En el caso de discrepancia en la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad **ACPP**, sobre el cumplimiento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el plan de igualdad, se podrá acudir a los órganos de mediación, arbitraje y control competentes.

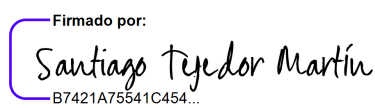
Como prueba de la conformidad y para los efectos que resulte oportuno, lo firman en Madrid a 30 de julio de 2026.

En representación de la organización

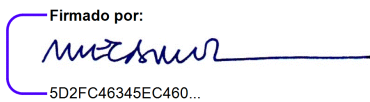
En representación de las personas trabajadoras

Firmado por:

 4757CD62655B4C1...

Ana Arranz de Pablo.

Firmado por:

 B7421A75541C454...

Santiago Tejedor Martín, miembro de la RLPT de ACP

Firmado por:

 5D2FC46345EC460...

Mercedes de Castro López-Villarino

Firmado por:

 5250C4D68A89415...

Patricia Sánchez González, representante de CCOO

Firmado por:

 2545A6819EF543C...

Ana María Gallego Caamaño

Firmado por:

 068D95B29C1E4F6...

Nieves Martínez Ten, (UGT)