



ACRE

Asociación Acercando Realidades

PLAN DE
IGUALDAD
2019- 2023

ÍNDICE

1. Introducción
2. Estructura
3. Definiciones
4. Ámbito de aplicación
5. Vigencia
6. Objetivos generales
7. Objetivos específicos y medidas

Anexo I. Compromiso de Acre con la igualdad

1. INTRODUCCIÓN

La asociación Acercando Realidades (ACRE) se fundó en 1995 por iniciativa de un grupo de estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Educación (Pedagogía) de la Universidad de Sevilla, ante la necesidad de imbricar sus aprendizajes teóricos con puramente prácticos, sobre todo centrados en la educación e intervención social y con colectivos desfavorecidos. ACRE surge entonces como un instrumento para la transformación pero desde el aprendizaje, a través de metodologías de investigación-acción.

Las iniciativas de ACRE en estos años fueron diversas, pero todas ellas centradas en el trabajo con colectivos en riesgo de exclusión o en exclusión, principalmente trabajando con la infancia y la adolescencia y en los barrios más desfavorecidos de la ciudad de Sevilla, como son Tres Barrios y Rochelambert.

Posteriormente, se pusieron en marcha proyectos de desarrollo comunitario como el de Su Eminencia también existe en el barrio de Su Eminencia y La Plata, donde se atendía integralmente a familias desde el trabajo social, la intervención comunitaria, el ocio y el tiempo libre y el apoyo escolar. La trayectoria de estos años se sustenta en una apuesta persistente en la defensa y la protección de los derechos sociales, en especial los de la infancia. Así se han venido implementado proyectos de alfabetización, educación para la salud, manualidades, desarrollo personal, educación ambiental, acompañamiento escolar en educación secundaria obligatoria.

En 1999 la entidad encauzó su trayectoria hacia el trabajo con menores en el contexto de protección, en concreto dentro del ámbito de acogimiento residencial. Así se inaugura el Residencial Básico Acercando Realidades Mairena que constituyó en su momento la primera iniciativa mixta para adolescentes en Andalucía. Siete años después ampliamos nuestros programas con el Centro de Acogida Inmediata Heliópolis, que al ser de titularidad pública. En octubre de 2016 nos hacemos cargo del Centro para Jóvenes en Conflicto Social CREA, siendo también una iniciativa pionera en la provincia de Sevilla.



En la actualidad la Asociación Acercando Realidades constituye un proyecto humanista y feminista que persigue continuar realizando la labor de protección e intervención familiar que ha venido desarrollando hasta el momento. Esto lo ha hecho rompiendo con los lazos heteropatriarcales en los modelos de gestión e interacción, para dar paso a espacios amables y democráticos. La perspectiva de género impregna las distintas fases del proyecto aportando calidad, equidad y correspondencia.

La actual junta directiva está compuesta por seis mujeres, siendo la presidenta Rocío Gallardo Parra, la secretaria Yolanda Pozo Bellver y la tesorera Rocío Madera Ruiz.

1.1. MARCO LEGAL EN EL QUE SE ENCUADRAN LOS PLANES DE IGUALDAD

La igualdad entre los géneros constituye un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres, así como la eliminación de las desigualdades entre ambos, es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones como en las de los Estados miembros.

En nuestro país, la Constitución de 1978 en su artículo 14, el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2, consagran la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) con el fin de hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.



El **Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de ACRE** (Acercando Realidades), tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas encaminadas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

El punto 2 del artículo 45 establece que en el caso de las empresas de más de 250 personas de plantilla, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración de un plan de igualdad que deberá ser objeto de negociación según la legislación laboral.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la Empresa.

En el caso de Acre, a pesar de no superar este mínimo para la obligatoriedad del plan, su compromiso con la igualdad impulsa a hacerlo de manera voluntaria.

Se adjunta como anexo el documento del compromiso por parte de la dirección de Acre para el desarrollo e implantación de medidas dentro de la elaboración del I Plan de Igualdad. (Anexo 1)

Para la creación de este Plan se ha llevado a cabo un profundo diagnóstico de la situación actual de la asociación y posición de las mujeres y hombres dentro de ésta para detectar posibles discriminaciones y desigualdades que promuevan adoptar un conjunto de medidas para su eliminación.

Conseguir una igualdad real supone, fundamentalmente, evitar las discriminaciones por razón de sexo pero, además, conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en muchos aspectos como en el acceso a la asociación, la contratación, las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, los ejercicios corresponsables de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, entre otros.



1.2. CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PLAN

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas adoptadas tras la realización de un diagnóstico y con el propósito de alcanzar en la organización la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Posee algunas características generales, como son las siguientes:

- Las medidas se diseñan para la totalidad de la plantilla, no exclusivamente para las mujeres.
- Conlleva transversalidad en su conjunto, es decir, se adopta como estrategia para hacer efectiva la igualdad. Así, la perspectiva de género se incorpora en la gestión de la asociación en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Se lleva a cabo a través de la participación conjunta de la dirección de la asociación, la representación de la plantilla y una persona experta en igualdad a través del diálogo y la cooperación.
- Tiene carácter preventivo, elimina situaciones de discriminación por razón de sexo que pudieran darse en el futuro.
- Es dinámico y abierto a cambios en función de las necesidades que vayan apareciendo después de su seguimiento y evaluación.

2. ESTRUCTURA

El Plan de Igualdad ACRE Acercando Realidades se estructura de la siguiente forma:

1. *Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en la asociación.* El diagnóstico se ha llevado a cabo a través del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la dirección de recursos humanos de los siguientes datos: características de la plantilla, acceso, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, ejercicios corresponsables de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, sensibilización en igualdad, salud laboral y política de comunicación.



2. *Programa de actuación* desarrollado a partir de los resultados del diagnóstico y de las necesidades detectadas en materia de igualdad de género. Se especifican los objetivos generales para conseguir la igualdad efectiva, las medidas y acciones positivas, calendario de actuación, la persona o personas responsables de su realización y los indicadores de seguimiento de estas acciones.

3. *Seguimiento y evaluación* del Plan por parte de las personas asignadas para ello a través de recogida de información como: el grado de realización de cada una de las acciones, los resultados y el impacto en la organización.

El programa de medidas tiene un doble objetivo. Por un lado, definir las medidas que corrijan las desigualdades existentes en la asociación y por otro, establecer acciones que garanticen que todos los procesos que se llevan a cabo en la asociación tienen integradas el principio de igualdad de trato y oportunidades. Siguiendo la Ley 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH), la cual destaca esta doble estrategia de medidas para corregir y medidas transversales que integren el principio de igualdad en todas las políticas de la organización.

Así, el programa de medidas del programa de actuación se estructura en:

- Objetivos generales
- Objetivos específicos
- Ejes de actuación
- Medidas
- Personas responsables
- Cronograma

Los objetivos generales pertenecen al conjunto del Plan, y los objetivos específicos se desarrollan a partir de ellos, además de actuaciones, personas responsables, indicadores y calendario para cada una de las áreas que se han determinado necesarias a partir del diagnóstico y que son las siguientes:

1. Acceso y promoción
2. Formación
3. Ejercicio corresponsable de la vida personal, laboral y familiar

3. DEFINICIONES

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres: 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 (art. 3 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo: El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas (art. 5 Ley 3/2007).

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva: De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres (art. 43 Ley 3/2007).



Discriminación directa e indirecta: Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (art. 6.1. Ley 3/2007).

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la Ley (art. 6.2. Ley 3/2007).

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo (art. 6.3. Ley 3/2007).

Acoso sexual y acoso por razón de sexo: Constituye 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 (art. 7.1. Ley 3/2007).

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (art. 7.2. Ley 3/2007).

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo (art. 7.3. Ley 3/2007).

Acciones positivas: Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (art. 11 Ley 3/2007).

Derechos del ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral: Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio (art. 44.1 Ley 3/2007).

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Plan de Igualdad es de aplicación en todos los centros de trabajo de Acercando Realidades de la provincia de Sevilla o fuera de este si los hubiere. Así, incluye a la totalidad de la plantilla, además del personal de dirección.

Asimismo, será de aplicación a aquellos centros que la asociación pueda abrir durante la vigencia de este Plan en el mismo ámbito territorial.

5. VIGENCIA

Se establece un plazo de vigencia de 4 años, a contar desde su firma, para conseguir los objetivos establecidos a través de las medidas acordadas.

En el caso de que este plazo concluya y los objetivos no se hayan alcanzado o las medidas no se hayan llevado a cabo en su totalidad, el Plan se mantendrá vigente hasta que no se renueve o acuerde otro plan.

Igualmente, tres meses antes de la finalización del plazo, se reunirán las partes para constituir la Mesa de Igualdad del siguiente plan de igualdad.

6. OBJETIVOS GENERALES

1. Asegurar el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, atendiendo a las oportunidades de acceso y desarrollo profesional.
2. Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo.
3. Eliminar las desigualdades y desequilibrios laborales que pudieran existir entre mujeres y hombres.
4. Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a cualquier puesto.
5. Promover la formación para mujeres y hombres, en igualdad de oportunidades.
6. Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad.
7. Prevenir las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

7. OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS

Eje 1. Acceso y selección

Objetivo específico 1.1: *Revisar con perspectiva de género, los procedimientos y mecanismos utilizados para la selección, garantizando una igualdad real y efectiva de trato y oportunidades de mujeres y hombres a través de procedimientos transparentes y objetivos.*

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Plazo
<p>Revisar las ofertas de empleo de manera que:</p> <p>Las prácticas de comunicación (páginas web, tablón de anuncios, etc.) lleguen por igual a mujeres y hombres.</p> <p>Incorporar lenguaje inclusivo en los procedimientos de difusión de las ofertas de empleo, tanto de manera interna como externa de la asociación.</p> <p>Denominar, describir y exponer requisitos de acceso con términos no sexistas</p>	<p>Número de documentos revisados del total de documentos publicados</p>	<p>RR.HH</p>	<p>Anual</p>

Objetivo específico 1.2: Consegir mantener una representación equilibrada de trabajadoras y trabajadores en los diferentes puestos, incrementando la presencia de mujeres u hombres en aquellos en los que estén sobrerrepresentados/as.

Medidas	Indicadores	Personas responsables	Plazo
<p>Implantar, como principio general, la selección de hombres en los puestos o grupos profesionales feminizados de nueva concesión para cubrir las nuevas vacantes en situaciones de igualdad de capacitación y méritos.</p> <p>Siempre y cuando no se sea contraproducente con los proyectos específicos de cada centro.</p>	Porcentaje de mujeres y hombres en las vacantes	RR.HH	Anual
Garantizar que el personal interno pueda presentar su candidatura para las vacantes existentes, donde se priorizan al personal interno frente al externo, en igualdad de méritos y capacitación.	Porcentaje de vacantes cubiertas con personal interno frente al total de vacantes	RR.HH	Anual

Eje 2. Formación

Objetivo específico 2.1: *Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la totalidad de la plantilla, incluido el personal relacionado con la organización de la asociación para asegurar la igualdad de trato y oportunidades en todos los procesos que se lleven a cabo desde la organización.*

Medidas	Indicadores	Personas responsables	Plazo
Fomentar la perspectiva de género en el funcionamiento de la asociación, incluyendo formación al personal directivo y al personal laboral de la organización	Número de cursos o talleres con formación en perspectiva de género.	RR.HH	Anual
Incluir módulos de igualdad en el programa de formación de la plantilla	Porcentaje de cursos de formación con igualdad frente al total de cursos	RR.HH	Anual
Revisar los contenidos de los módulos y cursos de formación en igualdad de oportunidades en la Comisión de seguimiento y modificar si es necesario.	Documentos de seguimiento	RR.HH	Anual
Generar un espacio abierto para propuestas de formación continua por parte de los/as trabajadores/as.	Buzón de sugerencias	RR.HH	Anual

Objetivo específico 2.2: Garantizar el acceso a toda la formación impartida por la asociación a todos los trabajadores y las trabajadoras de cada centro

Medidas	Indicadores	Personas responsables	Plazo
Desarrollar la formación dentro del horario laboral para facilitar su compatibilidad con las responsabilidades familiares y personales	Porcentaje de horas de formación en horario laboral frente al total de horas de formación.	RR.HH	Anual
Facilitar medidas de conciliación para aquellas personas que ejercen funciones de maternidad y paternidad para el acceso a las formaciones.	Nº de personas con crianzas que acceden a las formaciones.	RR.HH	Anual

Eje 3. Ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral

Objetivo específico 3.1: Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles para todo el equipo.

Medidas	Indicadores	Personas responsables	Plazo
Difundir, a través de los canales habituales de comunicación de la asociación, los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007 e informar los disponibles que mejoran la legislación. (Página web o folletos)	Creación de folletos o artículos en la web	RR.HH	Anual
Establecer que las personas que tengan una jornada distinta de la completa o se encuentren en excedencia por motivos familiares, la posibilidad de participar en la formación y en los procesos de promoción.	Porcentaje de personas en esta situación que se acogen a la medida desagregadas por sexo	RR.HH	Anual
Priorizar las personas con crianzas menores en 3 años en la elección de periodos vacacionales	Cuadrante de selección de vacaciones	RR.HH	Anual

Objetivo específico 3.2: *Mejorar las medidas legales para facilitar el ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y trabajadoras.*

Medida	Indicadores	Personas responsables	Plazo
Posibilitar excedencia en caso de estudios oficiales o cuidado de familiares, con derecho a reserva del puesto de trabajo, con un mínimo de 15 días y un máximo de 2 años, previo aviso de 5 días de antelación y justificación.	Número de veces que se aplica la medida	RR.HH	Anual
Posibilitar excedencia o permiso de trabajo no retribuido en caso de fallecimiento del/a cónyuge, hijo/a con reserva de puesto de trabajo con un mínimo de 15 días y un máximo de 1 año.	Número de veces que se aplica la medida	RR.HH	Anual
Facilitar cambio de turno para personas que tengan a su cargo familiares de dependencia grado 1 o 2 siempre que sea posible	Número de veces que se aplica la medida	RR.HH	Anual
Establecer un permiso retribuido del tiempo necesario para el acompañamiento en casos justificados debidamente de menores, mayores de 65 años y personas dependientes, en aquellos casos en que no se tenga ninguna hora en el convenio o acuerdo de centro con un máximo de 10 horas anuales	Número de veces que se disfruta la medida	RR.HH	Anual
Facilitar cambio de turno para padres o madres cuya guarda o custodia legal recaiga exclusivamente en un progenitor y previo acuerdo con la empresa.	Número de veces que se aplica la medida	RR.HH	Anual

<p>Crear una bolsa de horas, donde la persona puede disponer de 1 hora máxima a la semana que deberá recuperar en el plazo de un mes. Siempre y cuando sea para el cuidado de hijos/as menores o familiares mayores o dependientes.</p>	<p>Número de veces que se aplica la medida desagregada por sexos.</p>	<p>RR.HH</p>	<p>Anual</p>
---	---	--------------	--------------

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

De manera periódica, se llevará a cabo un seguimiento y evaluación del Plan por la Mesa de Igualdad de la asociación.

ANEXO 1: Compromiso de Acre con la igualdad

COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN DE LA ASOCIACIÓN ACERCANDO REALIDADES ACRE

Doña **Rocío Gallardo Parra**, con DNI 28631316L en representación de la asociación **Acercando Realidades**, con domicilio en Sevilla sito en calle Felipe II, manifiesta su compromiso en la creación y desarrollo de políticas que incorporen la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar de manera directa o indirecta por razón de sexo. Esto se materializa en la inclusión de medidas que garanticen la igualdad real en nuestra asociación, incorporando la igualdad de oportunidades como principio estratégico de la Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Se llevará a cabo una comunicación permanente en la que se mantendrá informada a toda la plantilla de las actuaciones y decisiones adoptadas en esta dirección.

En **ACRE** estamos comprometidas con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y se llevará a la práctica a través de un Plan de Igualdad en que el que se plasmarán medidas que nos acerquen a nuestro objetivo. Para este propósito, se contará con una persona que represente a los trabajadores y trabajadoras a lo largo de todo el proceso de negociación, desarrollo y evaluación de dicho Plan. De esta forma, se asume el principio de Igualdad de Oportunidades en todos y cada uno de los ámbitos de actividad de la asociación, desde la selección del personal, las condiciones de trabajo hasta el ejercicio responsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, entre otros. Con especial atención a aquellas situaciones en las que pueda existir alguna discriminación indirecta, es decir, alguna situación en que una disposición, criterio o práctica, aparentemente neutros, pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Así, la asociación se compromete a facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición e implementación del primer Plan de Igualdad.

Firmado

Rocío Gallardo Parra

Sevilla, a 5 de Mayo de 2019

