



# ASOCIACIÓN ACERCANDO REALIDADES

## CAMINANDO HACIA LA IGUALDAD Y LA CONCILIACIÓN

Este documento recoge toda una serie de medidas consensuadas en el seno de la entidad para favorecer la igualdad real entre hombres y mujeres en el contexto laboral y la conciliación plena de la vida familiar y laboral de las personas que integran los equipos de Acercando Realidades.

# II PLAN DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN

2021-2024

## **ÍNDICE**

1. Introducción
2. Estructura
3. Definiciones
4. Compromiso con la igualdad
5. Ámbito de aplicación
6. Objetivos generales y áreas de actuación
7. Vigencia
8. Medidas
9. Evaluación

---

# 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 implementando 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 vicepresidenta, Laura García Rebolo; la secretaria, Yolanda Pozo Bellver y la tesorera, Rocío Madera Ruiz.

## 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.

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.

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.

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.

## 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 base a los objetivos generales del plan con sus medidas de actuación en base a las siguientes áreas:

- Transversalidad de género.
- Acoso y discriminación.
- Acceso y selección.
- Contratación.
- Formación.
- Promoción y desarrollo profesional.
- Comunicación.
- Salud laboral.
- Protección de las víctimas de violencia de género.
- Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Retribución.

---

## 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).

**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).

**Corresponsabilidad:** El término corresponsabilidad hace alusión, precisamente, a que los hombres reduzcan su absentismo en el ámbito doméstico, se responsabilicen de las tareas domésticas, del cuidado y atención de hijas e hijos, ascendientes u otras personas dependientes y, por tanto, se acojan a las medidas de conciliación que ofrecen las empresas en la misma medida que las mujeres.

**Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor:** Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial, o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. (Art.28 Estatuto Trabajadores).

**Discriminación por embarazo o maternidad:** Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad. (Art. 8 Ley 3/2007).

**Indemnización frente a represalias:** También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en 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 mujeres y hombres. (Art. 9 Ley 3/2007).

**Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias:** Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias. (Art. 10 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 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).

**Tutela jurídica efectiva:** Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación. (Art. 12.1 Ley 3/2007).

---

# COMPROMISO CON LA IGUALDAD

---

El compromiso de la Junta Directiva de la entidad con este objetivo, y la implicación de la plantilla es esencial si se quiere conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla, y con ello, de la mejora de la calidad de vida y del trabajo, y que no constituya un mero documento realizado por imposición legal. En este sentido, la posición de Acercando Realidades 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.

Conseguir la igualdad real supone, no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino también conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, entre otras, en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral y protección de las víctimas de violencia de género.

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

---

## 5. ÁMBITO DE APLICACIÓN

---

Este II 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.

---

## 6. VIGENCIA

---

Se establece un plazo de vigencia de 4 años, a contar desde el 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2024, 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.

---

## 7. OBJETIVOS GENERALES Y ÁREAS DE ACTUACIÓN

---

Metodológicamente, la estructura del plan de igualdad tiene coherencia interna, esto es, se trata de un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la entidad la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

El cumplimiento de estos objetivos pretende asegurar la ausencia de discriminación (directa o indirecta) en los procedimientos, herramientas y actuaciones relativas a Selección, Contratación, Promoción y Desarrollo Profesional, Comunicación, Salud Laboral, Conciliación y Retribución, en consonancia con los principios éticos y políticas de la entidad. En este sentido, por parte de la empresa debe ser rechazado cualquier tipo de discriminación. No obstante, es importante señalar que "diferencia" y "discriminación" no son sinónimos en el contexto que nos ocupa y que no toda diferencia está desprovista de justificación, pudiendo estar incluso ligada a factores internos o elementos externos a la entidad, vinculados a la propia trayectoria de las personas empleadas en la empresa y a las opciones personales.

En definitiva, Acercando Realidades apuesta por un espacio de trabajo idóneo para que cualquier persona con independencia de su género, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, creencias, ideologías, origen, capacidades, entre otras, pueda desplegar todo su potencial.

A estos efectos, los objetivos generales de cada una de las áreas de actuación, son los siguientes:

## PERSPECTIVA DE GÉNERO

Integrar la perspectiva de género en el conjunto de todos los departamentos, proyectos y actividades de la entidad.

## ACOSO Y DISCRIMINACION

Prevenir las posibles situaciones de cualquier tipo de acoso, contribuir al mantenimiento de un entorno laboral libre de todo tipo de situaciones de acoso, en el que la dignidad sea un valor defendido y respetado, y se facilite el desarrollo de las personas.

## ACCESO Y SELECCIÓN

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso en la empresa, dando prioridad, a igualdad de condiciones, a la incorporación de las personas del sexo menos representado, en cada área.

## CONTRATACIÓN

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, y fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en las distintas áreas y grupos profesionales, aplicando acciones positivas, bajo el principio básico, de, a igualdad de condiciones, dar prioridad a la incorporación de las personas del sexo menos representado.

## FORMACIÓN

Acercar las acciones formativas a la plantilla, facilitando su acceso a una formación que vaya dirigida a su desarrollo profesional, e implantando acciones formativas en igualdad de trato y oportunidades.

## PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

Garantizar la igualdad de oportunidades directa e indirecta, entre hombres y mujeres, en el proceso de promoción y desarrollo, en aras a alcanzar una presencia equilibrada de hombres y mujeres en una proporción tendente a reflejar la representación actual en la Empresa (60/40).

## COMUNICACIÓN

Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres garantizando que los medios de comunicación internos, y sus contenidos, sean accesibles a toda la plantilla.

## SALUD LABORAL

Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales.

## PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Difundir, aplicar y facilitar medidas de protección en los casos de violencia de género.

## CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

Promover la igualdad de oportunidades de toda persona dentro de la entidad en todos los momentos de su vida laboral, mejorar las medidas conciliadoras, concienciar al personal para que asuma el sentido de la corresponsabilidad en las obligaciones familiares como un deber y un derecho, y asegurar que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional.

## RETRIBUCIÓN

Garantizar la transparencia del sistema retributivo de la empresa y la equidad retributiva entendida como una remuneración igual por un trabajo igual o de igual valor.

---

## 8. MEDIDAS

---

### Medidas transversales para incorporar la perspectiva de género.

Medidas	Indicadores	Persona responsable	Plazo
Desarrollar documentos estratégicos donde se especifiquen claramente los compromisos de la entidad con la igualdad real entre mujeres y hombres.	Número de documentos revisados del total de documentos publicados.	RR. HH. Responsables de comunicación e informática.	Anual
Incluir en las programaciones anuales, el plan de formación, la política de calidad y medioambiente, el plan de riesgos laborales y el código ético la perspectiva de género.	Claridad de los documentos.	RR.HH.	Anual



Revisar, y en su caso, modificar la valoración de puestos de trabajo teniendo en cuenta el enfoque de género.	% puestos trabajos revisados. % puestos de trabajo modificados.	RR.HH.	Anual
Analizar las posibilidades de la inclusión en todos los documentos del proceso de selección (web, ofertas, solicitudes de empleo, manual de bienvenida, entre otros) un eslogan de DIVERSIDAD.	Documentos en los que se ha incluido	RR.HH.	Anual
Elaboración de un protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso sexista o por razón de sexo.		RR.HH.	Anual

## Acceso y selección

**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
Revisar las ofertas de empleo de manera que:  Las prácticas de comunicación (páginas web, tablón de anuncios, etc.) lleguen por igual a mujeres y hombres.	Número de documentos revisados del total de documentos publicados.	RR.HH.	Durante la vigencia del plan.
Incorporar lenguaje inclusivo en los procedimientos de difusión de las ofertas de empleo, tanto de manera interna como externa de la asociación.	Claridad de la oferta presentada.	RR.HH.	

<p>Denominar, describir y exponer requisitos de acceso con términos no sexistas.</p>			
--	--	--	--

<p>Establecer los puestos de trabajo, siempre que sea posible, cuya selección puede hacerse a ciegas, revisando y diseñando las ofertas de empleo de dichos puestos.</p> <p>Emplear “<i>el curriculum ciego</i>” para seleccionar a las personas que vayan a ocupar los puestos de trabajo que se han considerado idóneos para la selección ciega.</p>	<p>Curriculum ciego</p>	<p>RR.HH.</p>	<p>Anual</p>
--	-------------------------	---------------	--------------

Establecer convenios y colaboraciones con Universidades, escuelas de negocios u otros organismos que se dediquen a la formación especializada para la selección de candidatos/as.	Nº de convenios Nº de formaciones.	RR.HH.	Anual
---	---------------------------------------	--------	-------

## CONTRATACIÓN

***Conseguir 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
Elaboración de un documento para que la provisión interna y externa de puestos incorporen perspectiva de género y se basen en criterios objetivos,	Documento elaborado	RR.HH.	Anual

<p>cuantificables y transparentes, que incluyan los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Provisión interna.</li> <li>- Provisión externa.</li> <li>- Descripción del puesto de trabajo.</li> <li>- Definición del perfil.</li> <li>- Determinación de competencias y capacidades.</li> <li>- Valoración de candidaturas.</li> <li>- Diseño de la entrevista de selección.</li> <li>- Evitar discriminación por reducción de jornada.</li> </ul>			
<p>Introducir medidas de acción positiva que aseguren el equilibrio de la plantilla y una mayor equiparación de los sexos.</p>	<p>Nº de personas que acceden a puestos menos representados.</p>	<p>RR.HH.</p>	<p>Durante la vigencia del plan.</p>

<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. (Siempre y cuando no se sea contraproducente con los proyectos específicos de cada centro).</p>	<p>Porcentaje de mujeres y hombres en las vacantes</p>	<p>RR.HH.</p>	<p>Anual</p>
<p>En los puestos de mando, en los que se haya advertido mayor desequilibrio entre hombres y mujeres, se procurará que haya un cierto equilibrio entre los candidatos finalistas de uno y otro sexo. Para ello se tratará de garantizar, en la medida de lo posible, al menos que el 50% de las candidaturas finalistas sean mujeres.</p>	<p>Nº puestos de dirección ocupados por mujeres</p>	<p>RR.HH.</p>	<p>Anual</p>
<p>En los casos de contratar a personas con diversidad procurar que exista equilibrio entre mujeres y hombres dando prioridad a la persona de sexo menos representado.</p>	<p>Nº de personas contratadas con diversidad.</p>	<p>RR.HH.</p>	<p>Anual</p>

## FORMACIÓN

**Acercar las acciones formativas a la plantilla, facilitando su acceso a una formación que vaya dirigida a su desarrollo profesional, e implantando acciones formativas en igualdad de trato y oportunidades y sobre sensibilización en materia de género.**

Medidas	Indicadores	Personas responsables	Plazo
Incluir en el Plan de Formación cursos monográficos sobre igualdad, violencia de género y acosos sexual y por razón de sexo para las personas que participen en el desarrollo y aplicación del protocolo de acoso laboral, sexual y por razones de género.	Nº de cursos incluidos Grado de asistencia.	RR.HH.	Anual
Incluir en el Plan de Formación cursos de habilidades directivas y medidas de acción positiva.	Plan de Formación	RR.HH.	Anual

Incluir la perspectiva de género en las acciones formativas diseñadas y desarrolladas.	Plan de formación	RR.HH.	Anual
Proponer y realizar actividades de sensibilización en los días 8 de marzo y 25 de noviembre.	Buzón de sugerencias	RR.HH.	Durante la vigencia del plan.

***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.	Durante la vigencia del plan.



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
Facilitar el acceso a las formaciones de las personas acogidas a situaciones de incapacidad temporal.	Nº de participantes en situación de incapacidad temporal.	RR.HH.	Anual

**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

## PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

***Asegurar la igualdad directa e indirecta entre hombres y mujeres en el proceso de promoción y desarrollo.***

Medidas	Indicadores	Personas responsables	Plazo
Aplicar para la promoción interna los principios de valoración objetiva y de no discriminación.	Procedimientos de selección para la promoción interna.	RR.HH.	Anual
Dar preferencia a la ampliación de contrato a la persona de sexo menos representado siempre que sea compatible con otros criterios de la entidad como es el caso de paridad en los equipos educativos.	Cantidad de contratos ampliados. Estadísticas por género.	RR.HH.	Anual
Facilitar información actualizada sobre las vacantes, con los requisitos y condiciones necesarias para el puesto de trabajo.	Nº de vacantes publicadas.	RR.HH.	Anual

Informar a las candidaturas no seleccionadas de los motivos de su rechazo y de sus fortalezas, áreas de mejora y puestos en los que podrían optar por su perfil.	Nº de entrevistas realizadas de feedback.	RR.HH.	Durante la vigencia del plan
Analizar los contratos a tiempo parcial para evitar que el tipo de jornada sea una barrera.	Nº de contratos y tipo.	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
Revisar la política de movilidad geográfica para facilitar la promoción de puestos de responsabilidad.	% traslados.	RR.HH.	Anual

**Detectar y eliminar las barreras que dificultan la promoción profesional de las mujeres**

Medida	Indicadores	Personas responsables	Plazo
La cobertura de vacantes se realiza a través de promoción interna siempre que sea posible y existan candidaturas que cumplan los requisitos requeridos y las necesidades de la entidad.	Estadísticas desagregadas por sexo.	RR.HH.	Durante la vigencia del plan.
Registrar en el "Seguimiento Profesional" anual de cada trabajador el deseo o no de promocionar y los motivos, además de controlar y analizar los datos estadísticos, desagregados por sexo, y las causas por las que personas promocionadas al cabo de un tiempo renuncian a ese puesto o rechazan de inicio la posible promoción.	Ficha de seguimiento profesional.	RR.HH.	Durante la vigencia del plan.

## EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

***Promover la igualdad de oportunidades de toda persona que forme parte de los equipos de la entidad todos los momentos de su vida laboral, mejorar las medidas conciliadoras, concienciar al personal para que asuma el sentido de la corresponsabilidad en las obligaciones familiares como un deber y un derecho, y asegurar que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional.***

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. Publicación del plan de igualdad.	RR.HH.	Durante la vigencia del plan.
Implementación de fórmulas de trabajo compartido, entre dos personas con jornada reducida, siempre que lo permita la organización del trabajo.	Nº de veces de aplicación.	RR.HH.	Revisable anualmente

Creación de un banco de horas que permita acumular horas de libre disposición para cubrir necesidades personales y familiares, supeditando siempre, tanto la generación como el uso de estas horas a la conformidad de ambas partes, dando preferencia en el uso a las mujeres embarazadas.	Nº de solicitudes. Nº de preferencias atendidas.	RR.HH.	Revisable anualmente
Potenciar el uso de los medios tecnológicos que facilitan la flexibilidad y evitan desplazamientos y viajes de trabajo (videoconferencia y otros).	Indicadores de cambio de paradigma y cultura del trabajo.	RR. HH. Direcciones de los centros	Revisable anualmente
Flexibilidad horaria para trabajadores/as con hijos o cónyuge con discapacidad reconocida oficialmente superior al 33%, sin derecho a prestación, y que no realicen actividad retribuida de ningún tipo.	Nº de solicitudes realizadas y atendidas.	RR.HH.	Durante la vigencia del plan.
Facilitar cambio de turno para personas que tengan a su cargo familiares de	Número de veces que se aplica la medida.	RR.HH.	Durante la vigencia del plan

dependencia grado 1 o 2 siempre que sea posible.			
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.	Durante la vigencia del plan.
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.	Número de veces que se aplica la medida desagregada por sexos.	RR.HH.	Anual



**Mejorar las medidas legales para facilitar el ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y trabajadoras: vacaciones, permisos, bolsas de horas y excedencias.**

Medida	Indicadores	Personas responsables	Plazo
<b>LICENCIAS</b>			
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. Gestoría	Durante la vigencia del plan
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	Número de veces que se disfruta la medida.	RR. HH. Gestoría	Durante la vigencia del plan

convenio o acuerdo de centro con un máximo de 10 horas anuales.			
Licencia no retribuida de hasta 30 días naturales, en caso de fallecimiento, enfermedad o accidente grave de la otra persona progenitora, si convivían con éste menores de 14 años a cargo de la persona trabajadora.	Nº solicitudes atendidas.	RR. HH. Gestoría	Durante la vigencia del plan
Licencia no retribuida de hasta 15 días naturales que podrá iniciarse inmediatamente después de la finalización del permiso de paternidad.	Nº de solicitudes atendidas.	RR. HH. Gestoría	Durante la vigencia del plan
Licencia no retribuida de hasta 15 días naturales para trámites de adopción nacional, y de hasta 30 días naturales para trámites de adopción internacional, en ambos casos no necesariamente continuados.	Nº de solicitudes atendidas.	RR. HH. Gestoría	Durante la vigencia del plan

EXCEDENCIAS			
Excedencia de hasta 4 meses, con reserva de puesto, para la persona trabajadora en trámites de adopción internacional o nacional.	Nº de solicitudes.	RR. HH. Junta Directiva Gestoría	Durante la vigencia del plan.
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. Junta Directiva Gestoría	Durante la vigencia del plan.
Excedencia de hasta 2 meses, con reserva de puesto, por fallecimiento de un familiar de primer grado por consanguinidad.	Número de veces que se aplica la medida.	RR. HH. Junta Directiva Gestoría	Durante la vigencia del plan.
VACACIONES			
Posibilidad de unir las vacaciones al permiso de paternidad.	Nº de solicitudes atendidas.	RR.HH.	Durante la vigencia del plan

Priorizar las personas con crianzas menores en 3 años en la elección de periodos vacacionales.	Cuadrante de selección de vacaciones.	RR.HH.	Durante la vigencia del plan.
Posibilidad de unir las vacaciones al permiso por nacimiento, defunción, enfermedad de familiares de primer grado y hermano, en ambos casos por consanguinidad, cuando el hecho causante se produzca en el extranjero.	Cuadrante de selección de vacaciones.	RR.HH.	Durante la vigencia del plan.
Dar preferencia en la asignación de los turnos de vacaciones en periodos no lectivos al personal con menores de 16 años que tengan discapacidad superior al 33%.	Cuadrante de selección de vacaciones.	RR.HH.	Durante la vigencia del plan.

***Afianzar los derechos adquiridos por las trabajadoras en la entidad en base a su antigüedad y en relación a la conciliación con la vida familiar y personal.***

Medida	Indicadores	Personas responsables	Plazo
Eximir del trabajo en días festivos según el calendario oficial nacional y el provincial, así como el oficial de la ciudad de Sevilla a aquellas personas con más de 15 años de antigüedad reconocida en la empresa y que además tienen hijos/as a cargo.	Antigüedad. Nº de hijos/as a cargo.	RR.HH.	Durante la vigencia del plan.
Eximir de la rotación de turnos, incluida nocturnidad y fines de semana, a aquellas personas que tienen más de 15 años de antigüedad reconocida en la empresa y que además tienen hijos/as a cargo.	Antigüedad. Nº de hijos/as a cargo.	RR.HH.	Durante la vigencia del plan.

Anclaje del puesto de trabajo y horario de aquellas personas que tienen una antigüedad reconocida de más de 15 años en la entidad.	Antigüedad. Experiencia en el puesto.	RR.HH.	Durante la vigencia del plan.
--	--	--------	-------------------------------

## COMUNICACIÓN

Medida	Indicadores	Personas responsables	Plazo
Comunicación del proyecto del Plan para la Igualdad en la página web y la revista.  Hacer un uso inclusivo del lenguaje en las comunicaciones a instituciones y otras entidades, memorias y página web.	% personas informadas.	RR.HH.	Durante la vigencia del plan.
Campaña de difusión del plan impulsando la comunicación y la información a través de los canales	% personas que conocen el plan.	RR.HH.	Anual

disponibles para proyectar una imagen interna y externa de responsabilidad social.	Nº de acciones realizadas. Contactos web.		
Se optará por un lenguaje e imágenes, tanto en la comunicación interna como externa, inclusivo y que no transmita estereotipos sexistas.	Análisis del lenguaje.	RR.HH.	Durante la vigencia del plan.
Asegurar que la información de las vacantes llega a toda la plantilla revisando las prácticas de comunicación existentes en la entidad (tablones de anuncios, convocatorias de los medios de comunicación, entre otros).	Revisión.	RR.HH.	Durante la vigencia del plan

## SALUD LABORAL

**Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales especialmente en cuestión de personas en situación de riesgo, ergonomía del trabajo, embarazo y lactancia, así como salud emocional.**

Medida	Indicadores	Personas responsables	Plazo
Garantizar la adecuación de las condiciones y tiempo de trabajo y, si no fuese posible, activar el cambio a un puesto exento de riesgos, y de no ser posible, activar la suspensión del contrato por riesgo.	Estadísticas de suspensión de contrato por riesgo.	RR.HH.	Durante la vigencia del plan.
Revisar los contenidos y, en su caso, actualizar el protocolo de personal especialmente protegido, de embarazo y lactancia, manteniendo su difusión entre la plantilla.	Información y tablón de anuncios.	RR.HH.	Durante la vigencia del plan.



Habilitar en los centros, siempre que sea posible, un espacio y/o el mobiliario adecuado para los descansos de las embarazadas y para la lactancia natural.	Información de los centros y medios.	RR. HH. Junta Directiva	Durante la vigencia del plan.
Promover acciones para favorecer el bienestar en el trabajo, realizando, siempre que sea posible, campañas específicas que repercutan en un entorno de trabajo saludable.	Tipo y número de acciones llevadas a cabo. Campañas realizadas.	RR.HH.	Durante la vigencia del plan.
Incluir la variable del sexo al recoger y analizar los datos relativos a los riesgos laborales y psicosociales y a la siniestralidad y enfermedades profesionales.	Estadísticas de gestión preventiva.	RR.HH.	Anual
Informar a la Junta Directiva sobre los procesos iniciados por acoso (laboral o sexual) y denuncias formuladas por centro.	Información de protocolos.	RR. HH. Gestoría.	Durante la vigencia del plan.

## PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

### ***Difundir, aplicar y facilitar medidas de protección en los casos de violencia de género.***

Con carácter previo, cabe aclarar que, conforme a la normativa vigente, la condición legal de víctima de violencia de género se acredita con la sentencia condenatoria, la orden de protección a favor de la víctima y, excepcionalmente, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

Medida	Indicadores	Personas responsables	Plazo
Poner en marcha todas las medidas necesarias en materia de protección (seguridad, vigilancia, privacidad, adaptación horaria...) a mujeres víctimas de violencia de género.	Denuncia/sentencia.	RR. HH. Junta Directiva Gestoría	Durante la vigencia del plan

Estudiar los casos en los que, aún sin tener la legal condición de víctima de violencia de género, existan indicios que hagan conveniente la preventiva adopción de medidas de carácter laboral y cualesquiera otras que se apliquen a las víctimas.	Información de casos.	RR. HH. Junta Directiva Gestoría	Durante la vigencia del plan.
Mantener o establecer nuevas colaboraciones con instituciones, asociaciones, fundaciones y ayuntamientos con la finalidad de incrementar la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.	Número de nuevas colaboraciones realizadas. Número de mujeres contratadas.	RR.HH.	Anual.

## RETRIBUCIÓN

**Garantizar la transparencia del sistema retributivo de la entidad y la equidad retributiva entendida como una remuneración igual por un trabajo igual o de igual valor.**

Medida	Indicadores	Personas responsables	Plazo
Garantizar el mantenimiento de medidas necesarias dentro de la estructura salarial para asegurar la misma retribución por trabajos de igual valor, en los distintos grupos profesionales.	Aplicación de política retributiva.	RR. HH. Junta Directiva	Durante la vigencia del plan.
Hacer visible la igualdad retributiva entre hombres y mujeres.	Información. Tablón de anuncios.	RR.HH.	Durante la vigencia del plan

Garantizar que la cuantía de la retribución variable no se verá aminorada por haber disfrutado del periodo de maternidad/paternidad y/o de lactancia.	Aplicación de política retributiva.	RR. HH. Junta Directiva	Durante la vigencia del plan.
Asegurar y afianzar la retribución (con los complementos adquiridos) de aquellas personas que tienen una antigüedad reconocida superior a 15 años en la entidad.	Aplicación de política retributiva.	RR. HH. Junta Directiva	Durante la vigencia del plan.

---

## 8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

---

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Hay que partir de que el **seguimiento y la evaluación son procesos complementarios**, de forma que los resultados obtenidos en el seguimiento deben ser utilizados como fuente de información para la evaluación del plan de igualdad. Esto requiere un planteamiento integral del sistema de seguimiento y evaluación de un plan de igualdad.

La necesidad de que los Planes de Igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, es independiente a la obligación prevista, para la empresa, en el artículo 47 de la mencionada norma y el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, en el sentido de informar a la RLT del Plan de Igualdad y la consecución de sus objetivos; de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como de la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, y, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

La intervención que implica la implantación de un plan de igualdad en una empresa no finaliza con la firma y el acuerdo del mismo entre las diferentes partes (empresa y representación de trabajadoras y trabajadores). El plan de igualdad tiene su continuidad en la puesta en marcha de las acciones y en el seguimiento y comprobación del cumplimiento de cada una de ellas.

Tenemos que **comprobar los resultados**:

En el caso de que la implantación del plan de igualdad haya tenido éxito, podemos plantearnos nuevos objetivos y fijarnos nuevas metas de cara al futuro, y si no se han conseguido los objetivos deseados, el seguimiento y la evaluación sirven para volver a enfocar los objetivos y planes de acción trazados o podamos definir nuevas estrategias para

implantar las acciones y lograr así los objetivos planificados. El sistema de seguimiento y evaluación nos posibilita incorporar nuevas medidas para corregir las posibles dificultades que surjan, errores en el diseño inicial del plan de igualdad o para poder modificar el curso de las acciones emprendidas.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el II Plan de Igualdad de la Asociación Acercando Realidades, permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación. La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito. Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación.

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

## INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

Para poner en marcha la recogida de información que permitirá la evaluación continua de la correcta implantación de este Plan de Igualdad se hará uso de los siguientes instrumentos:

### Buzón de sugerencias

- En cada uno de los centros de trabajo se colocará un buzón de sugerencias físico, donde los/as trabajadores/as podrán dejar sus sugerencias/críticas constructivas de forma nominal o anónima.
- Este buzón de sugerencias también se hará virtual. Se desarrollará una herramienta (anónima) que permitirá a los/as trabajadores/as emitir sus críticas constructivas/propuestas de mejora a través de una aplicación web.

### Cuestionarios de evaluación

Una vez al año se pasará un cuestionario de evaluación anónimo a todas las plantillas de la entidad. Dicho cuestionario tendrá preguntas de orden cuantitativo y también de orden cualitativo donde se permitirá a las personas exponer su punto de vista con mayor profundidad.

Este cuestionario se pasará 15 días antes de la reunión de evaluación anual de la Comisión de Igualdad para poder procesar la información y volcarla en la reunión para así establecer las propuestas de mejora pertinentes.

### Reunión de evaluación de la comisión

La comisión de igualdad se reunirá, al menos, una vez al año. Lo cual no es óbice para que puedan desarrollarse otras reuniones de carácter extraordinario si así la comisión lo considerara oportuno.

### Línea abierta de comunicación

Igualmente, desde el Departamento de RR.HH. de la entidad se mantendrá una línea de comunicación abierta con las plantillas de trabajadores/as en el sentido de que puedan exponer abiertamente sus dudas, sugerencias y reclamaciones en materia de igualdad. Además, se informará periódicamente a las plantillas de trabajadores de todas aquellas medidas que se pongan en marcha en materia de igualdad.

Sevilla, a 30 de septiembre de 2020



## 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

