



ACRE
ACERCANDO REALIDADES



III PLAN DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN

2025 - 2028

III PLAN DE IGUALDAD ACERCANDO REALIDADES

2025 - 2028



CAMINANDO HACIA LA IGUALDAD Y LA CONCILIACIÓN

Este documento reúne una serie de medidas consensuadas dentro de nuestra entidad, destinadas a promover la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el ámbito laboral y a facilitar una plena conciliación entre la vida familiar y profesional de todas las personas que forman parte de los equipos de Acercando Realidades.

III PLAN DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN

2025 - 2028

CONTENIDO

III PLAN DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN	1
1. INTRODUCCIÓN	3
1.1 MARCO LEGAL EN EL QUE SE ENCUADRA EL III PLAN DE IGUALDAD Y CONCILICACIÓN	4
2. CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PLAN	6
2.1 ESTRUCTURA	6
3. DEFINICIONES	8
4. COMPROMISO CON LA IGUALDAD	12
5. ÁMBITO DE APLICACIÓN	13
6. VIGENCIA	14
6. OBJETIVOS GENERALES Y ÁREAS DE ACTUACIÓN	14
7. MEDIDAS	18
MEDIDAS TRANSVERSALES PARA INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	18
ACCESO Y SELECCIÓN	19
CONTRATACIÓN	21
FORMACIÓN	23
SENSIBILIZACIÓN	24
PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL	25
EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	28
COMUNICACIÓN	35
SALUD LABORAL	36
PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	38
RETRIBUCIÓN	39
8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN	41
IMPORTANCIA DE UN SISTEMA INTEGRAL DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	41
OBJETIVOS DEL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN	41
PRINCIPIOS RECTORES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN	42
MARCO NORMATIVO Y OBLIGACIONES PARA LA ORGANIZACIÓN	42
COMISIÓN DE IGUALDAD Y SU ROL EN EL SEGUIMIENTO	42
PROCESO DE RECOPIACIÓN DE DATOS Y MÉTODOS DE EVALUACIÓN	43

ANÁLISIS DE RESULTADOS Y USO DE LOS HALLAZGOS PARA LA MEJORA CONTINUA	43
FLEXIBILIDAD Y ADAPTACIÓN DEL PLAN	44
INFORMES PERIÓDICOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	44
EVALUACIÓN ANUAL GLOBAL DEL PLAN.....	44
COMPROMISO DE MEJORA CONTINUA.....	45
BUZÓN DE SUGERENCIAS.....	45
LÍNEA ABIERTA DE COMUNICACIÓN	46
ANEXO 1: COMPROMISO DE ACRE CON LA IGUALDAD.....	48

1. INTRODUCCIÓN

La Asociación Acercando Realidades (ACRE) fue fundada en 1995 por un grupo de estudiantes de Pedagogía de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Sevilla. Su creación respondió a la necesidad de combinar sus conocimientos teóricos con una práctica centrada en la educación e intervención social, especialmente en colectivos desfavorecidos. ACRE nació como un instrumento de transformación social a través del aprendizaje y la investigación-acción.

Desde sus inicios, ACRE ha desarrollado múltiples iniciativas enfocadas en el apoyo a colectivos en riesgo de exclusión, con especial énfasis en la infancia y la adolescencia en los barrios más vulnerables de Sevilla, como Tres Barrios y Rochelambert. Con el tiempo, se expandieron sus proyectos de desarrollo comunitario, incluyendo el programa Su Eminencia también existe, que se llevó a cabo en los barrios de Su Eminencia y La Plata. En estos proyectos, ACRE ha ofrecido un acompañamiento integral a las familias, cubriendo áreas como el trabajo social, la intervención comunitaria, el ocio y el tiempo libre, y el apoyo escolar. Su trayectoria ha estado marcada por una defensa constante de los derechos sociales, especialmente los derechos de la infancia, con la perspectiva de género como eje vertebrador de todos sus proyectos.

En 1999, ACRE orientó su actividad hacia el trabajo con menores en contextos de protección, específicamente en el ámbito del acogimiento residencial. Así se inauguró el Residencial Básico Acercando Realidades Mairena, el cual fue la primera iniciativa mixta para adolescentes en Andalucía. Siete años después, ACRE amplió sus servicios con el Centro de Acogida Inmediata Heliópolis, de titularidad pública. En 2016, asumió la gestión del Centro para Jóvenes en Conflicto Social CREA, otra iniciativa pionera en la provincia de Sevilla.

Desde 2019, la Asociación Acercando Realidades (ACRE) ha ampliado y diversificado sus programas para atender de manera integral a menores y jóvenes en situación de vulnerabilidad. Entre las iniciativas destacadas se encuentra el "Programa de Apadrinamiento Lector", que promueve el hábito de la lectura y fortalece las redes de apoyo para menores en centros de protección de Sevilla. Además, ACRE ha implementado los pisos de autonomía "Teseo" y "Briana", ofreciendo alojamiento y apoyo educativo a jóvenes extutelados, con el objetivo de fomentar su autonomía, formación e inserción laboral. El "Programa PRISMA" se orienta a mejorar la calidad de vida de profesionales vinculados a la protección de menores, brindando atención psicoterapéutica, supervisión de casos y formación especializada. Asimismo, el "Programa de Atención Familiar" facilita la conciliación laboral y familiar de trabajadores de centros de protección de menores, proporcionando servicios de cuidado a domicilio para hijos de hasta 16 años. Estas iniciativas reflejan el compromiso continuo de ACRE con el desarrollo integral de sus beneficiarios y la adaptación a sus necesidades

emergentes. Recientemente ACRE también está involucrada en algunos proyectos de cooperación del Programa Erasmus+, enfocado en el intercambio educativo y colaborativo en Europa, y se beneficia del Programa +Infancia de Caixa, que proporciona recursos y apoyo a menores en situaciones de riesgo para fomentar su desarrollo integral en entornos seguros.

Actualmente, la Asociación Acercando Realidades es un proyecto humanista y feminista que sigue comprometido con la protección y la intervención familiar, adoptando enfoques de gestión inclusivos y democráticos que rompen con los modelos heteropatriarcales tradicionales. La perspectiva de género es fundamental en todas las fases del proyecto, aportando calidad, equidad y coherencia a sus iniciativas.

1.1 MARCO LEGAL EN EL QUE SE ENCUADRA EL III PLAN DE IGUALDAD Y CONCILIACIÓN

La Asociación Acercando Realidades, en su firme compromiso con la promoción de la igualdad de género y la erradicación de cualquier forma de discriminación, fundamenta su Plan de Igualdad en el siguiente marco normativo:

- Normativa Internacional:

- **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW):** Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979, esta convención obliga a los Estados firmantes a implementar medidas para eliminar la discriminación contra las mujeres en todas sus formas.
- **Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible:** Adoptada en 2015 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, incluye el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 (ODS 5), que busca lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas.

- Normativa Europea:

- **Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 de la Unión Europea:** Este marco político establece acciones clave para avanzar en la igualdad de género en la UE, incluyendo la eliminación de la violencia de género, la superación de estereotipos y la promoción de la participación equitativa en todos los ámbitos de la sociedad.

- Normativa Nacional:

- **Constitución Española (1978):** En su artículo 14, garantiza la igualdad de todos los españoles ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo.

- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:** Establece medidas para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, incluyendo la obligación de elaborar y aplicar planes de igualdad en empresas y entidades que superen determinados umbrales de personal.
- **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro:** Desarrolla el contenido y procedimiento para la elaboración, registro y seguimiento de los planes de igualdad, aplicable a todas las entidades obligadas a implementarlos.

- **Normativa Autonómica (Andalucía):**

- **Estatuto de Autonomía para Andalucía:** En su artículo 10.2, establece que la Comunidad Autónoma propiciará la efectiva igualdad entre hombres y mujeres andaluces, promoviendo la democracia paritaria y la plena incorporación de las mujeres en la vida social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica, política o social.
- **Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía:** Tiene como finalidad hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en Andalucía. En su artículo 7, establece que el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía, con la participación de las entidades locales, formulará y aprobará, con una periodicidad que no será inferior a cuatro años, un Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía, a propuesta de la Consejería competente en materia de igualdad, en el que se incluirán las líneas de intervención y directrices que orientarán las actividades de los poderes públicos en Andalucía en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
- **Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028:** Aprobado por el Acuerdo de 8 de marzo de 2022 del Consejo de Gobierno, este plan establece las directrices y objetivos estratégicos que orientan las actividades de los poderes públicos en Andalucía en materia de igualdad de género. Aunque está dirigido principalmente a las administraciones públicas, sus lineamientos pueden servir de referencia para asociaciones y entidades privadas en la elaboración de sus propios planes de igualdad.

- **El III Plan de Igualdad y Conciliación en la Asociación Acercando Realidades:**

Aunque la legislación vigente establece la obligatoriedad de contar con un Plan de Igualdad para entidades con 50 o más personas trabajadoras, la Asociación Acercando Realidades, con una plantilla inferior a este umbral, ha adoptado voluntariamente su tercer Plan de Igualdad. Esta decisión refleja nuestro compromiso continuo con la promoción de la igualdad de género y la creación de un entorno laboral inclusivo y equitativo. Este Plan de Igualdad se alinea con los principios y directrices establecidos en la normativa vigente.

2. CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PLAN

El Plan de Igualdad es un conjunto estructurado de medidas y acciones positivas, adoptadas tras un diagnóstico exhaustivo, con el objetivo de lograr la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la organización. Sus características principales son:

- **Aplicación a toda la plantilla:** Las medidas están diseñadas para beneficiar a todo el personal, no exclusivamente a las mujeres, promoviendo un entorno laboral equitativo para todas las personas.
- **Transversalidad:** La igualdad de género se integra como estrategia fundamental en todas las políticas y niveles de gestión de la asociación, incorporando la perspectiva de género en cada ámbito de actuación.
- **Participación colaborativa:** Elaborado mediante el diálogo y la cooperación entre la dirección de la asociación, la representación de la plantilla y personas expertas en igualdad, asegurando una visión integral y consensuada.
- **Carácter preventivo:** Orienta sus acciones a eliminar posibles situaciones de discriminación por razón de sexo, anticipándose a su aparición y promoviendo un ambiente laboral inclusivo.
- **Dinamismo y adaptabilidad:** Es un documento vivo, sujeto a modificaciones según las necesidades identificadas durante su seguimiento y evaluación, permitiendo ajustes que mejoren su eficacia y pertinencia.

2.1 ESTRUCTURA

El Plan de Igualdad de la Asociación Acercando Realidades (ACRE) se estructura en tres fases fundamentales, alineadas con la normativa vigente y las mejores prácticas en materia de igualdad de género:

DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN INICIAL:

Se realiza un análisis exhaustivo de la situación de mujeres y hombres en la asociación, utilizando datos cuantitativos y cualitativos proporcionados por la dirección de recursos humanos. Este diagnóstico abarca las siguientes áreas:

- **Características de la plantilla:** Composición por sexo, edad, antigüedad y otros factores relevantes.
- **Acceso y selección:** Procesos de reclutamiento y criterios de selección utilizados.

- **Contratación y condiciones de trabajo:** Tipos de contratos, jornadas laborales, modalidades de trabajo y condiciones asociadas.
- **Promoción y desarrollo profesional:** Oportunidades de ascenso, formación y desarrollo de carrera.
- **Retribuciones:** Análisis de las políticas salariales y posibles brechas de género.
- **Conciliación de la vida personal, familiar y laboral:** Medidas y políticas que faciliten la compatibilidad entre estos ámbitos.
- **Sensibilización en igualdad:** Programas y acciones formativas en materia de igualdad de género.
- **Salud laboral:** Evaluación de riesgos laborales y medidas preventivas con perspectiva de género.
- **Política de comunicación:** Análisis de la comunicación interna y externa desde la perspectiva de género.

PROGRAMA DE ACTUACIÓN:

Basado en los resultados del diagnóstico y las necesidades detectadas, se desarrolla un programa de actuación que incluye:

- **Objetivos generales:** Establecimiento de metas claras para alcanzar la igualdad efectiva en la asociación.
- **Medidas y acciones positivas:** Implementación de iniciativas específicas para corregir desigualdades y promover la igualdad de oportunidades.
- **Calendario de actuación:** Planificación temporal detallada para la ejecución de cada medida.
- **Responsables de ejecución:** Asignación de personas o equipos encargados de llevar a cabo las acciones propuestas.
- **Indicadores de seguimiento:** Definición de métricas que permitan evaluar el progreso y la efectividad de las medidas implementadas.

Este programa se estructura en torno a los siguientes ámbitos, conforme a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

- **Transversalidad de género:** Integración de la perspectiva de género en todas las políticas y procesos de la asociación.
- **Prevención del acoso y la discriminación:** Establecimiento de protocolos y medidas para prevenir y abordar situaciones de acoso y discriminación por razón de sexo.

- **Acceso y selección:** Garantía de igualdad de oportunidades en los procesos de reclutamiento y selección.
- **Contratación:** Promoción de prácticas contractuales equitativas y no discriminatorias.
- **Formación:** Desarrollo de programas formativos que fomenten la igualdad y el desarrollo profesional de toda la plantilla.
- **Promoción y desarrollo profesional:** Aseguramiento de oportunidades de ascenso y crecimiento profesional en igualdad de condiciones.
- **Comunicación:** Implementación de estrategias comunicativas inclusivas y libres de estereotipos de género.
- **Salud laboral:** Adopción de medidas preventivas que consideren las diferencias de género en la salud laboral.
- **Protección de las víctimas de violencia de género:** Establecimiento de medidas de apoyo y protección para las personas afectadas.
- **Conciliación de la vida laboral, personal y familiar:** Facilitación de políticas que permitan equilibrar estos ámbitos de manera equitativa.
- **Retribución:** Aseguramiento de una política salarial justa y equitativa, eliminando posibles brechas de género.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:

Se establece un sistema de seguimiento continuo para evaluar la implementación y efectividad del Plan de Igualdad, que incluye:

- **Recopilación de información:** Monitoreo del grado de ejecución de cada acción, resultados obtenidos e impacto en la organización.
- **Evaluación periódica:** Análisis regular de los avances y detección de áreas de mejora.
- **Revisión y actualización:** Ajuste del plan según las necesidades emergentes y los resultados de las evaluaciones, asegurando su dinamismo y adaptabilidad.

Este enfoque integral y estructurado garantiza que el Plan de Igualdad de ACRE no solo cumpla con la normativa vigente, sino que también promueva una cultura organizacional basada en la igualdad de género y la no discriminación.

3. DEFINICIONES

A continuación, se presentan las definiciones clave recogidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ampliadas y complementadas con aportaciones de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual:

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres: Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

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: Este principio se garantiza en el ámbito del empleo privado y público, abarcando el acceso al empleo, incluso por cuenta propia, la formación profesional, las condiciones de trabajo (incluidas las retributivas y de despido), y la afiliación y participación en organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas.

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva: Mediante la negociación colectiva, y de acuerdo con la legislación vigente, se pueden 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.

Discriminación directa e indirecta:

- *Discriminación directa por razón de sexo:* Situación en que una persona es, ha sido o podría ser tratada de manera menos favorable por razón de sexo que otra en situación comparable.
- *Discriminación indirecta por razón de sexo:* Situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ponen a personas de un sexo en desventaja particular respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. Además, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo:

- *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.
- *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. Ambas formas de acoso se consideran, en todo caso, discriminatorias.

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 las personas trabajadoras de manera que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

Corresponsabilidad: Se refiere a la participación equilibrada de hombres y mujeres en las responsabilidades domésticas y de cuidado, promoviendo que los hombres se involucren activamente en las tareas del hogar y en el cuidado de hijos, ascendientes u otras personas dependientes, acogiendo las medidas de conciliación ofrecidas por las empresas en la misma medida que las mujeres.

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor: Obliga al empleador a pagar la misma retribución por la prestación de un trabajo de igual valor, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Discriminación por embarazo o maternidad: Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad constituye discriminación directa por razón de sexo.

Indemnidad frente a represalias: Se considera 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 destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

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.

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. Estas medidas, aplicables mientras subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Tutela judicial 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.

Violencia sexual: Según la Ley Orgánica 10/2022, se entiende por violencia sexual cualquier acto de naturaleza sexual no consentido, incluyendo la agresión sexual, el acoso sexual, la explotación sexual, la mutilación genital femenina, el matrimonio forzado y cualquier otra forma de violencia contra la libertad sexual de las mujeres.

4. COMPROMISO CON LA IGUALDAD

La Junta Directiva de la Asociación Acercando Realidades (ACRE) reafirma su compromiso con la promoción de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, evitando cualquier forma de discriminación, ya sea directa o indirecta, por razón de sexo. Este compromiso se alinea con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

Para materializar este compromiso, ACRE implementará un Plan de Igualdad que integrará medidas específicas destinadas a:

- **Selección y contratación de personal:** Garantizar procesos equitativos que promuevan la diversidad y la igualdad de oportunidades.
- **Condiciones de trabajo:** Establecer un entorno laboral inclusivo que respete y valore las diferencias individuales.
- **Promoción y formación:** Facilitar el desarrollo profesional de toda la plantilla, asegurando el acceso igualitario a oportunidades de ascenso y capacitación.
- **Retribución:** Implementar políticas salariales transparentes que aseguren la igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.
- **Conciliación de la vida personal, familiar y laboral:** Fomentar medidas que permitan equilibrar las responsabilidades laborales con las personales y familiares.
- **Salud laboral:** Adoptar prácticas que promuevan el bienestar físico y mental de todo el personal.
- **Protección de las víctimas de violencia de género:** Establecer protocolos de apoyo y protección para quienes se encuentren en esta situación.

La implementación de este Plan de Igualdad contará con la participación activa de la representación legal de las personas trabajadoras, asegurando un proceso de negociación, desarrollo y evaluación inclusivo y transparente. Se promoverá una comunicación continua para mantener informada a toda la plantilla sobre las acciones y decisiones adoptadas en este ámbito.

ACRE se compromete a proporcionar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración, ejecución y seguimiento de este Plan de Igualdad, con el

objetivo de fomentar un entorno laboral más justo, equitativo y respetuoso para todas las personas que integran la asociación.

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan de Igualdad de la Asociación Acercando Realidades (ACRE) se aplica a la totalidad de la organización, abarcando a todas las personas que integran la asociación, independientemente de su posición, función o tipo de relación contractual. Esto incluye al personal directivo, empleados y empleadas, colaboradores y colaboradoras, así como a cualquier otra persona que preste servicios en ACRE.

Este Plan es de aplicación en todos los centros de trabajo y áreas de actividad de la asociación, sin importar su ubicación geográfica. Asimismo, se extiende a todas las políticas, procedimientos y prácticas de la organización, incluyendo, pero no limitándose a:

- **Selección y contratación de personal:** Garantizando procesos equitativos y no discriminatorios.
- **Formación y desarrollo profesional:** Asegurando igualdad de oportunidades en el acceso a programas de capacitación y promoción interna.
- **Condiciones de trabajo:** Promoviendo un entorno laboral inclusivo y respetuoso.
- **Retribución:** Velando por la igualdad salarial por trabajos de igual valor.
- **Conciliación de la vida personal, familiar y laboral:** Implementando medidas que faciliten el equilibrio entre estos ámbitos.
- **Prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo:** Estableciendo protocolos claros y efectivos.

6. VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad de la Asociación Acercando Realidades (ACRE) entrará en vigor el 1 de enero de 2025 y tendrá una duración de cuatro años, finalizando el 31 de diciembre de 2028. Este período de vigencia se establece conforme a lo dispuesto en el artículo 9 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, que regula los planes de igualdad y su registro, el cual establece que la duración de los planes de igualdad no podrá ser superior a cuatro años.

Durante este período, se llevarán a cabo evaluaciones intermedias para monitorizar el progreso y la efectividad de las medidas implementadas. Estas evaluaciones permitirán identificar áreas de mejora y realizar los ajustes necesarios para asegurar el cumplimiento de los objetivos establecidos en materia de igualdad de género.

Al finalizar la vigencia del Plan, se procederá a una evaluación final que servirá como base para la elaboración de un nuevo Plan de Igualdad, adaptado a las necesidades y realidades actuales de la asociación, garantizando la continuidad en el compromiso de ACRE con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Para asegurar una transición fluida y la continuidad en la implementación de políticas de igualdad, la constitución de la comisión negociadora del siguiente Plan de Igualdad deberá iniciarse con una antelación mínima de tres meses antes de la finalización del presente Plan, es decir, antes del 1 de octubre de 2028. Esta comisión será la encargada de negociar, elaborar y aprobar el nuevo Plan de Igualdad que entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2029.

7. OBJETIVOS GENERALES Y ÁREAS DE ACTUACIÓN

El presente Plan de Igualdad tiene como objetivo principal garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de actuación de la asociación. Para ello, se implementan una serie de acciones estructuradas, orientadas a prevenir cualquier forma de discriminación por razón de sexo y a fomentar un entorno laboral inclusivo, respetuoso y equitativo. A continuación, se describen los objetivos específicos en cada área de actuación:

1. INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Objetivo: Incorporar la perspectiva de género en todos los niveles y actividades de la entidad, asegurando que se contemple en cada departamento, proyecto y procedimiento.

Actuaciones: Este enfoque será una herramienta transversal que permitirá analizar y adaptar las políticas y prácticas laborales para que respondan a las necesidades de todas las personas, promoviendo una cultura organizacional inclusiva y equitativa.

2. PREVENCIÓN DEL ACOSO Y LA DISCRIMINACIÓN

Objetivo: Garantizar un entorno laboral libre de cualquier tipo de acoso y discriminación, promoviendo la dignidad y el respeto mutuo en el lugar de trabajo.

Actuaciones: Se implementarán protocolos de prevención y actuación ante situaciones de acoso, acompañados de campañas de sensibilización y formación que fortalezcan el compromiso de la entidad con un ambiente laboral seguro y saludable.

3. IGUALDAD EN EL ACCESO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Objetivo: Asegurar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección de personal, priorizando, en condiciones de igualdad de méritos, la contratación de personas del sexo menos representado en cada área.

Actuaciones: Las prácticas de selección incluirán lenguaje inclusivo y mecanismos de evaluación objetivos, promoviendo procesos de reclutamiento justos y transparentes que eliminen cualquier sesgo o discriminación.

4. IGUALDAD EN LA CONTRATACIÓN

Objetivo: Promover un equilibrio entre hombres y mujeres en las distintas áreas y grupos profesionales mediante acciones positivas que favorezcan la representación del sexo menos representado.

Actuaciones: Se adoptarán medidas para que, a igualdad de méritos, la contratación favorezca el equilibrio de género en la plantilla, fomentando así la diversidad y equidad en todos los equipos de trabajo.

5. FORMACIÓN EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Objetivo: Facilitar el acceso equitativo a la formación y desarrollo profesional de toda la plantilla, promoviendo acciones formativas en igualdad de trato y oportunidades.

Actuaciones: Los programas de formación incluirán módulos específicos sobre igualdad de género y derechos laborales, además de asegurar la disponibilidad de formaciones accesibles y adaptadas para todas las personas de la asociación.

6. PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL IGUALITARIO

Objetivo: Garantizar la igualdad de oportunidades en el proceso de promoción y desarrollo profesional, con el objetivo de alcanzar una representación equilibrada de hombres y mujeres en puestos de responsabilidad.

Actuaciones: En procesos de promoción interna, se priorizará la equidad de género, reflejando la composición actual de la plantilla en una proporción de 60/40. Además, se establecerán criterios objetivos de valoración que aseguren un acceso justo a las oportunidades de crecimiento profesional.

7. COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA

Objetivo: Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres, mediante el uso de un lenguaje inclusivo y accesible para toda la plantilla.

Actuaciones: La entidad se compromete a revisar los materiales de comunicación para evitar estereotipos de género y a garantizar que los canales de comunicación internos y externos sean accesibles para todo el personal, promoviendo así una cultura de respeto y reconocimiento mutuo.

8. SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Objetivo: Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales, atendiendo a las necesidades específicas de cada persona.

Actuaciones: Se adaptarán las condiciones de trabajo para asegurar un entorno seguro para todas las personas, con especial atención a las mujeres embarazadas, lactantes o en situación de vulnerabilidad, y se realizarán evaluaciones de riesgo que incluyan una perspectiva de género.

9. PROTECCIÓN DE VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo: Difundir, aplicar y facilitar medidas de protección específicas para mujeres víctimas de violencia de género.

Actuaciones: La asociación implementará mecanismos de apoyo, seguridad y adaptación horaria para víctimas de violencia de género, además de colaborar con instituciones especializadas para brindar el máximo apoyo en estos casos.

10. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

Objetivo: Promover la corresponsabilidad y el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar, ofreciendo a toda persona la posibilidad de ejercer estos derechos sin consecuencias negativas en su carrera profesional.

Actuaciones: Se adoptarán medidas de conciliación y flexibilidad laboral para que el personal pueda atender sus responsabilidades familiares y personales, fomentando el compromiso compartido en la entidad.

11. TRANSPARENCIA Y EQUIDAD EN LA RETRIBUCIÓN

Objetivo: Asegurar la transparencia en el sistema retributivo de la entidad y garantizar que la remuneración sea igual para trabajos de igual valor.

Actuaciones: Se realizarán evaluaciones salariales periódicas para detectar y corregir posibles brechas salariales de género, asegurando que la política retributiva sea justa y equitativa, sin que se vean afectados aquellos que ejercen derechos relacionados con la maternidad, paternidad o lactancia.

7. 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.	Recursos Humanos Responsables de C&D	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.	Recursos Humanos.	Anual
Revisar, y en su caso, modificar la valoración de puestos de trabajo teniendo en cuenta la perspectiva de género.	% puestos trabajos revisados. % puestos de trabajo modificados.	RECURSOS HUMANOS.	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.	Nº Documentos en los que se ha incluido.	RECURSOS HUMANOS.	Anual
Elaboración de un protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso sexista o por razón de sexo.	Elaboración y actualización del protocolo de acoso vigente de Acercando Realidades	RECURSOS HUMANOS.	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.	RECURSOS HUMANOS.	Durante la vigencia del plan.
Incorporar lenguaje inclusivo en los procedimientos difusión de las ofertas de empleo, tanto de manera interna como externa de la asociación.	Claridad de la oferta presentada	RECURSOS HUMANOS.	Durante la vigencia del plan.
Denominar, describir y exponer requisitos de acceso con términos no sexistas.	Porcentaje de ofertas de empleo revisadas y modificadas para incluir lenguaje no sexista sobre el total de ofertas publicadas.	Responsable C&D	Durante la vigencia del plan.
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. Emplear "el currículum	Número de puestos de trabajo identificados y designados para	RECURSOS HUMANOS.	Anual

<p>ciego" para seleccionar a las personas que vayan a ocupar los puestos de trabajo que se han considerado idóneos para la selección ciega.</p>	<p>selección ciega sobre el total de vacantes publicadas.</p> <p>Porcentaje de procesos de selección realizados mediante "currículum ciego" sobre el total de procesos de selección de los puestos designados para esta modalidad.</p> <p>Porcentaje de candidaturas evaluadas a través de "currículum ciego" respecto al total de candidaturas recibidas para los puestos seleccionados.</p>		
<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.</p>	<p>Nº de convenios</p> <p>Nº de formaciones.</p>	<p>RECURSOS HUMANOS.</p>	<p>Anual</p>

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	Responsables	Plazo
<p>Elaboración de un documento para que la provisión interna y externa de puestos incorporen perspectiva de género y se basen en criterios objetivos, cuantificables y transparentes, que incluyan los siguientes aspectos: Provisión interna, Provisión externa, descripción del puesto de trabajo, definición del perfil, determinación de competencias y capacidades, Valoración de candidaturas, Diseño de la entrevista de selección. Evitar discriminación por reducción de jornada.</p>	<p>Existencia y aprobación del documento de provisión de puestos con perspectiva de género (sí/no).</p> <p>Porcentaje de procesos de selección internos y externos que aplican los criterios objetivos, cuantificables y transparentes establecidos en el documento.</p> <p>Número de revisiones anuales del documento para asegurar que mantenga perspectiva de género y evite discriminación por reducción de jornada.</p>	<p>RECURSOS HUMANOS.</p>	<p>Anual</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>RECURSOS HUMANOS.</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>RECURSOS HUMANOS.</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>RECURSOS HUMANOS.</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.	Número de cursos monográficos sobre igualdad y prevención de acoso impartidos sobre el total de cursos planificados en el año.	RECURSOS HUMANOS.	Anual
Incluir en el Plan de Formación cursos de habilidades directivas y medidas de acción positiva.	Número de cursos de habilidades directivas y acción positiva incluidos en el Plan de Formación anual.	RECURSOS HUMANOS.	Anual
Incluir la perspectiva de género en las acciones formativas diseñadas y desarrolladas.	Plan de formación	RECURSOS HUMANOS.	Anual

SENSIBILIZACIÓN

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 sesiones de formación en perspectiva de género impartidas durante el año para personal directivo y laboral.	RECURSOS HUMANOS.	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.	RECURSOS HUMANOS.	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.	RECURSOS HUMANOS.	Anual
Generar un espacio abierto para propuestas de formación continua por parte de los/as trabajadores/as.	Porcentaje de trabajadores/as que han utilizado el espacio para proponer formaciones sobre el total de la plantilla.	RECURSOS HUMANOS.	Anual

Facilitar el acceso a las formaciones de las personas acogidas a situaciones de incapacidad temporal.	Nº de participantes en situación de incapacidad temporal.	RECURSOS HUMANOS.	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.	RECURSOS HUMANOS.	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.	RECURSOS HUMANOS.	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.	Porcentaje de promociones internas de mujeres y hombres respecto al total de promociones, desagregado por género, para verificar la equidad en las oportunidades	RECURSOS HUMANOS.	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	Cantidad de contratos ampliados. Estadísticas por género.	RECURSOS HUMANOS.	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.	RECURSOS HUMANOS.	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.	RECURSOS HUMANOS.	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.	RECURSOS HUMANOS.	Anual

Revisar la política de movilidad geográfica para facilitar la promoción de puestos de responsabilidad.	Porcentaje de traslados realizados	RECURSOS HUMANOS.	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 género.	RECURSOS HUMANOS.	Durante la vigencia del plan.
Registrar en el "Seguimiento Profesional" anual de cada trabajador/a el deseo o no de promocionar y los motivos, además de controlar y analizar los datos estadísticos, desagregados por género, 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.	RECURSOS HUMANOS.	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 informarlos disponibles que mejoran la legislación (página web o folletos).	Creación de folletos o artículos en la web. Publicación del plan de igualdad.	RECURSOS HUMANOS.	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.	RECURSOS HUMANOS.	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.	RECURSOS HUMANOS.	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.	RECURSOS HUMANOS. Coordinadoras de programas	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.	Satisfacción de los empleados beneficiados por la flexibilidad horaria, evaluada mediante encuestas de percepción sobre la medida	RECURSOS HUMANOS.	Durante la vigencia del plan
Facilitar cambio de turno para personas que tengan a su cargo familiares dependencia grado 1 o 2 siempre que sea posible.	Número de veces que se aplica la medida.	RECURSOS HUMANOS.	Durante la vigencia del plan
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.	RECURSOS HUMANOS.	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 género.	RECURSOS HUMANOS.	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	Responsables	Plazo
LICENCIAS			
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.	RECURSOS HUMANOS 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 convenio o acuerdo de centro con un máximo de 10 horas anuales.	Número de veces que se disfruta la medida.	RECURSOS HUMANOS Gestoría	Durante la vigencia del plan

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.	RECURSOS HUMANOS 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.	RECURSOS HUMANOS 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.	RECURSOS HUMANOS 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.	RECURSOS HUMANOS 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.	RECURSOS HUMANOS 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.	RECURSOS HUMANOS Junta Directiva	Durante la vigencia del plan.
VACACIONES			
Posibilidad de unir las vacaciones al permiso de paternidad.	Nº de solicitudes atendidas.	RECURSOS HUMANOS.	Durante la vigencia del plan
Priorizar las personas con crianzas menores en 3 años en la elección de periodos vacacionales.	Porcentaje de solicitudes de elección de periodos vacacionales aprobadas para personas con hijos menores de 3 años respecto al total de solicitudes recibidas.	RECURSOS HUMANOS.	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	Número de solicitudes aprobadas para la unión de vacaciones al permiso	RECURSOS HUMANOS.	Durante la vigencia del plan.

consanguinidad, cuando el hecho causante se produzca en el extranjero.	correspondiente sobre el total de solicitudes recibidas en estas circunstancias.		
Priorizar las personas con crianzas menores en 3 años en la elección de periodos vacacionales.	Porcentaje de solicitudes de elección de periodos vacacionales aprobadas para personas con hijos menores de 3 años respecto al total de solicitudes recibidas.	RECURSOS HUMANOS.	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%.	Porcentaje de personal con hijos menores de 16 años y discapacidad superior al 33% que ha obtenido turnos de vacaciones en periodos no lectivos sobre el total de empleados con esta situación que lo han solicitado.	RECURSOS HUMANOS.	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.	RECURSOS HUMANOS.	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/asa cargo.	Antigüedad. Nº de hijos/as a cargo.	RECURSOS HUMANOS.	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.	RECURSOS HUMANOS.	Durante la vigencia del plan.

COMUNICACIÓN

Medida	Indicadores	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.	Responsable de C&D de la entidad.	Durante la vigencia del plan.
Campaña de difusión del plan impulsando la comunicación y la información a través de los canales disponibles para proyectar una imagen interna y externa de responsabilidad social.	% personas que conocen el plan.	Responsable de C&D de la entidad.	Anual
	Nº de acciones realizadas. Contactos web.	Responsable de C&D de la entidad.	Anual
Se optará por un lenguaje e imágenes, tanto en la comunicación interna como externa, inclusivo y que no transmita estereotipos sexistas.	Análisis del lenguaje.	Responsable de C&D de la entidad.	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 (tabloneros de anuncios, convocatorias de los medios de comunicación, entre otros).	Revisión.	RECURSOS HUMANOS.	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.	RECURSOS HUMANOS.	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.	RECURSOS HUMANOS.	Durante la vigencia del plan.

Habilitar en los centros, siempre que seaposible, un espacio y/o el mobiliario adecuado para los descansos de las embarazadas y para la lactancia natural.	Información de los centros y medios.	RECURSOS HUMANOS 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 acabo. Campañas realizadas.	RECURSOS HUMANOS.	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.	RECURSOS HUMANOS.	Anual
Informar a la Junta Directiva sobre los procesos iniciados por acoso (laboral o sexual) y denuncias formuladas por centro.	Información de protocolos.	RECURSOS HUMANOS Gestoría.	Durante la vigencia del plan.

PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS 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.	Nivel de satisfacción de las beneficiarias con las medidas de protección implementadas, evaluado a través de encuestas confidenciales..	RECURSOS HUMANOS Junta Directiva	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.	Número de medidas preventivas adoptadas en estos casos (adaptación horaria, cambio de ubicación, apoyo psicológico, etc.).	Recursos Humanos. Junta Directiva	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.	RECURSOS HUMANOS.	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.	Porcentaje de empleados/as que perciben retribución igual por trabajos de igual valor sobre el total de la plantilla.	Recursos Humanos Junta Directiva	Durante la vigencia del plan.
Hacer visible la igualdad retributiva entre hombres y mujeres.	Número de comunicaciones anuales sobre igualdad retributiva (informes, boletines internos, publicaciones en la intranet) realizadas a la plantilla	RECURSOS HUMANOS.	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.	Número de empleados/as que han disfrutado de periodos de maternidad/paternidad/lactancia y cuya retribución variable se ha mantenido sobre el total de empleados/as en esa situación.	RECURSOS HUMANOS 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.	Número de empleados/as con más de 15 años de antigüedad que han mantenido su retribución y complementos sin modificaciones sobre el total de empleados/as con esa antigüedad.	RECURSOS HUMANOS Junta Directiva	Durante la vigencia del plan.
--	---	--	-------------------------------

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

La fase de seguimiento y evaluación es una de las piedras angulares del éxito de cualquier Plan de Igualdad, ya que permite verificar el cumplimiento de los objetivos establecidos, identificar áreas de mejora y asegurar la continuidad en el compromiso de la organización con la igualdad de oportunidades. Este proceso garantiza que las acciones emprendidas para promover la igualdad de trato entre mujeres y hombres en la Asociación Acercando Realidades sean eficientes, sostenibles y adaptables.

IMPORTANCIA DE UN SISTEMA INTEGRAL DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

De acuerdo con **el artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres**, los Planes de Igualdad deben incluir objetivos específicos de igualdad, estrategias y prácticas para alcanzarlos, así como sistemas eficaces de seguimiento y evaluación. Este enfoque permite medir el impacto de las acciones implementadas y evaluar si las estrategias están cumpliendo los objetivos de igualdad de género en el lugar de trabajo. Un sistema integral y periódico de seguimiento y evaluación es esencial para ajustar las acciones en función de los resultados y de las necesidades emergentes de la organización.

OBJETIVOS DEL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

El seguimiento y la evaluación en el Plan de Igualdad persiguen diversos objetivos clave:

- Verificar el cumplimiento de las medidas: Comprobar que todas las acciones previstas se están llevando a cabo en los tiempos y condiciones establecidos.
- Evaluar el impacto de las medidas: Determinar la efectividad real de las acciones implementadas y su contribución al objetivo de igualdad de oportunidades.
- Identificar y corregir desviaciones: Detectar posibles desviaciones en los objetivos y ajustar las estrategias y acciones en consecuencia.
- Promover la mejora continua: Introducir ajustes en el plan en función de los resultados obtenidos, generando un ciclo de mejora que incremente la eficacia del Plan de Igualdad.

PRINCIPIOS RECTORES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN

El proceso de evaluación del Plan de Igualdad de la Asociación Acercando Realidades está guiado por varios principios:

- **Objetividad:** El seguimiento y la evaluación deben basarse en datos objetivos, cuantificables y verificables.
- **Transparencia:** Todos los resultados y las conclusiones del proceso de evaluación se deben comunicar a la plantilla de forma clara y accesible.
- **Participación:** Se fomentará la implicación de la plantilla y de los representantes legales de los trabajadores para obtener una visión completa del progreso del plan.
- **Confidencialidad:** Se protegerá la privacidad de las personas, especialmente en casos sensibles como denuncias o situaciones relacionadas con violencia de género.
- **Mejora continua:** Se buscará optimizar las medidas en función de los resultados del seguimiento y la evaluación.

MARCO NORMATIVO Y OBLIGACIONES PARA LA ORGANIZACIÓN

La Ley Orgánica de Igualdad establece que el seguimiento y la evaluación del plan son parte de una obligación legal para la empresa. **Según el artículo 47 de la Ley de Igualdad y el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores**, las organizaciones deben:

- Informar periódicamente a la Representación Legal de los Trabajadores (RLT) sobre el desarrollo y cumplimiento de los objetivos del Plan de Igualdad.
- Proporcionar informes sobre la proporción de mujeres y hombres en cada nivel profesional, detallando las medidas adoptadas para garantizar la igualdad en la organización.
- Mantener un sistema de vigilancia y control para asegurar que se cumplan los principios de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

COMISIÓN DE IGUALDAD Y SU ROL EN EL SEGUIMIENTO

La Comisión de Igualdad desempeña un papel crucial en la implementación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad. Sus responsabilidades incluyen:

- Revisar el grado de implementación de cada medida del plan y verificar su cumplimiento.
- Analizar los informes periódicos de seguimiento y evaluar la eficacia de las medidas adoptadas.
- Proponer ajustes y mejoras en caso de detectar desviaciones o necesidades emergentes en la organización.
- Comunicar los resultados de la evaluación al personal y a la dirección, fomentando la transparencia y el compromiso con la igualdad.
- La Comisión de Igualdad se reunirá con regularidad para revisar los avances y coordinar los pasos necesarios hacia la mejora continua.

PROCESO DE RECOPIACIÓN DE DATOS Y MÉTODOS DE EVALUACIÓN

Para realizar un **seguimiento y evaluación efectivos**, se requiere un sistema robusto de recopilación y análisis de datos. Este sistema permite recoger información de distintas áreas y niveles de la organización. Las principales fuentes de datos incluyen:

- Encuestas de clima laboral: Evaluaciones anónimas que permiten medir la percepción del personal sobre el progreso del Plan de Igualdad y su impacto en el entorno laboral.
- Indicadores de igualdad: Mediciones cuantitativas de variables clave como la proporción de mujeres y hombres en cada nivel profesional, diferencias salariales, participación en formación, etc.
- Informes de cumplimiento: Documentos que detallan el grado de ejecución de las medidas establecidas en el plan y los logros alcanzados hasta el momento.
- Auditorías internas: Evaluaciones periódicas para verificar que se están cumpliendo los objetivos de igualdad y los requisitos legales.

ANÁLISIS DE RESULTADOS Y USO DE LOS HALLAZGOS PARA LA MEJORA CONTINUA

Los datos obtenidos a través del seguimiento y la evaluación permitirán un análisis detallado de la efectividad del plan. Este análisis se realiza en varias fases:

- Evaluación de impacto: Se evalúa si las acciones están logrando el cambio deseado y el impacto real en el entorno laboral en términos de igualdad de género.

- Comparación con objetivos previos: Los resultados se contrastan con los objetivos específicos fijados al inicio del plan para identificar logros y desviaciones.
- Identificación de obstáculos: Se analizan las barreras o desafíos que puedan haber impedido el éxito de alguna medida, permitiendo ajustes en las políticas o en los procesos.
- Redefinición de objetivos y estrategias: En función de los resultados y los hallazgos, se podrán redefinir objetivos o ajustar estrategias, asegurando que el plan se mantenga alineado con las necesidades de la organización.

FLEXIBILIDAD Y ADAPTACIÓN DEL PLAN

El seguimiento y la evaluación permiten que el Plan de Igualdad sea flexible y adaptable a las circunstancias cambiantes de la organización. La capacidad de modificar y adaptar el plan en función de los resultados es crucial para su éxito. En este sentido, la Comisión de Igualdad tiene el deber de introducir cambios cuando sea necesario, ya sea en forma de nuevas medidas correctivas, ampliación de acciones o mejora de los procesos actuales.

INFORMES PERIÓDICOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Comisión de Igualdad emitirá informes de seguimiento periódicos, que contendrán:

- Estado de implementación de cada medida.
- Evaluación de los logros y desafíos en cada área de actuación.
- Recomendaciones de mejora y planes de acción para el siguiente periodo.

Estos informes serán presentados a la dirección de la asociación y a la RLT, y estarán disponibles para todos los empleados a través de los canales de comunicación internos, promoviendo así la transparencia y el compromiso de la entidad.

EVALUACIÓN ANUAL GLOBAL DEL PLAN

Al final de cada año, se llevará a cabo una evaluación global del Plan de Igualdad, que incluirá:

- Un análisis completo del impacto de las medidas implementadas.
- Una comparación de los resultados anuales con los objetivos de inicio.
- Un plan de ajuste y adaptación para el siguiente año, si es necesario.

- Una revisión de los indicadores clave de desempeño y su evolución a lo largo del tiempo.

Esta evaluación anual permitirá a la organización verificar el cumplimiento de los objetivos a largo plazo y establecer nuevas metas para seguir avanzando en el compromiso con la igualdad de oportunidades.

COMPROMISO DE MEJORA CONTINUA

El ciclo de seguimiento y evaluación **garantiza un proceso de mejora continua en el Plan de Igualdad de la Asociación Acercando Realidades**. La flexibilidad para adaptarse a nuevos desafíos y la constante revisión de los resultados aseguran que el plan evolucione en paralelo con las necesidades de la organización. Este compromiso con la mejora continua refuerza la cultura de igualdad y respeto que la asociación promueve en todas sus áreas de actuación.

El sistema de seguimiento y evaluación constituye el pilar que asegura el cumplimiento y efectividad del Plan de Igualdad. A través de este proceso, la Asociación Acercando Realidades no solo da respuesta a sus compromisos legales y éticos, sino que también fomenta un ambiente laboral más justo, equitativo y respetuoso. La participación activa de la Comisión de Igualdad y el compromiso de toda la organización son esenciales para alcanzar y mantener una igualdad real y efectiva en el ámbito laboral.

BUZÓN DE SUGERENCIAS

Para fomentar la participación activa de todo el personal en la mejora continua de las políticas de igualdad, se implementará un buzón de sugerencias disponible en dos formatos:

- Buzón físico en cada centro de trabajo: En cada centro de la entidad se instalará un buzón de sugerencias accesible, donde los/as trabajadores/as podrán dejar sus aportaciones de manera nominal o anónima. Este buzón ofrecerá la posibilidad de expresar sugerencias, críticas constructivas o propuestas de mejora relacionadas con la igualdad de género, el ambiente laboral y cualquier aspecto vinculado al desarrollo del Plan de Igualdad.
- Buzón de sugerencias virtual: Para mayor accesibilidad, se empleará el correo electrónico coordinadora@acercandorealidades.org que permita a los/as empleados/as enviar sus sugerencia y en la web un formulario anónimo. Esta herramienta facilitará la

comunicación en tiempo real y permitirá una mayor interacción de los empleados/as que, por sus horarios o ubicación, no puedan acceder al buzón físico.

Los objetivos de este buzón de sugerencias son:

- Fomentar la participación activa y continua del personal en la mejora de las políticas y prácticas de igualdad.
- Identificar áreas de mejora o posibles problemas que no se hayan detectado formalmente en las evaluaciones.
- Generar un espacio seguro donde los/as trabajadores/as puedan expresar sus inquietudes y contribuir al desarrollo de un entorno laboral inclusivo.

Responsabilidad y Gestión: El Departamento de Recursos Humanos será el encargado de revisar y gestionar el contenido del buzón de sugerencias con periodicidad mensual. Se recopilarán las propuestas y se elaborará un informe trimestral con las ideas relevantes para compartir con la Comisión de Igualdad. En caso de sugerencias urgentes, se actuará de inmediato y, en la medida de lo posible, se ofrecerá retroalimentación sobre las acciones tomadas.

LÍNEA ABIERTA DE COMUNICACIÓN

El Departamento de Recursos Humanos también pondrá en marcha una **Línea Abierta de Comunicación** con el propósito de mantener un canal directo y accesible entre los/as empleados/as y el equipo encargado del Plan de Igualdad.

Acceso directo: Los/as trabajadores/as podrán expresar de manera confidencial sus dudas, sugerencias y reclamaciones relacionadas con la igualdad de trato, medidas de conciliación, desarrollo profesional y cualquier otra cuestión en el ámbito de la igualdad de género. Este canal estará disponible mediante correo electrónico, teléfono o reuniones periódicas con los responsables de Recursos Humanos, asegurando que cada persona se sienta escuchada y respaldada.

Transparencia y difusión: El Departamento de Recursos Humanos, además, informará periódicamente a todo el personal sobre las medidas implementadas en materia de igualdad, los avances del Plan de Igualdad, y cualquier cambio o actualización relevante. Esta información se difundirá a través de boletines internos, la intranet de la organización, y mediante reuniones informativas.

Objetivos de la Línea Abierta de Comunicación:

- Promover un ambiente de confianza y apertura en el que los/as empleados/as se sientan cómodos para expresar sus inquietudes.
- Garantizar que todo el personal esté informado y actualizado sobre las acciones y políticas de igualdad que se están llevando a cabo en la organización.
- Facilitar la retroalimentación continua de las medidas implementadas, permitiendo al Departamento de Recursos Humanos y a la Comisión de Igualdad ajustar y mejorar las políticas de acuerdo a las necesidades reales de los/as empleados/as.

Responsabilidad y Gestión: El Departamento de Recursos Humanos gestionará esta Línea Abierta de Comunicación, revisando todas las comunicaciones recibidas y respondiendo de manera confidencial y oportuna. Las consultas o reclamaciones relevantes se documentarán y se compartirán, si procede, con la Comisión de Igualdad para su consideración en futuras evaluaciones y ajustes del plan. Asimismo, se llevarán a cabo análisis trimestrales para identificar patrones o problemas recurrentes, con el fin de proponer mejoras proactivas.

ANEXO 1: COMPROMISO DE ACRE CON LA IGUALDAD

Doña Rocío Gallardo Parra, con DNI 28631316L, en representación de la Asociación Acercando Realidades (ACRE), con domicilio en Sevilla, en la calle Felipe II, 21, 3º 3 expresa el firme compromiso de la dirección en la **promoción y desarrollo de políticas que fomenten la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres**. Este compromiso se materializa en la adopción de medidas efectivas para garantizar una igualdad real y efectiva en todas las áreas de actividad de la asociación, de conformidad con la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, y el **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre**, que regula los planes de igualdad y su registro.

Principios Fundamentales del Compromiso con la Igualdad

La Asociación Acercando Realidades integra el principio de igualdad de oportunidades como un eje estratégico en su Política Corporativa y de Recursos Humanos. Este compromiso implica:

1. **Eliminación de cualquier forma de discriminación:** La asociación asegura que todas las personas son tratadas con justicia y sin discriminación directa o indirecta por razón de sexo, orientándose hacia una cultura organizativa basada en el respeto mutuo y la igualdad de derechos.
2. **Aplicación de medidas correctivas:** ACRE se compromete a identificar y corregir cualquier práctica que pueda poner en desventaja a personas de un sexo sobre el otro, especialmente en aquellos casos en que los criterios o prácticas aparentemente neutros afecten de forma desproporcionada a un grupo. De este modo, la organización cumple con la Ley de Igualdad y los criterios establecidos en el **artículo 6 de la Ley Orgánica 3/2007**, que define la discriminación directa e indirecta.
3. **Incorporación de acciones positivas:** De acuerdo con el **artículo 11 de la Ley Orgánica 3/2007**, la asociación se compromete a implementar medidas de acción positiva cuando existan situaciones de desigualdad de hecho. Estas acciones positivas se dirigen a fomentar el acceso de mujeres y hombres a iguales oportunidades en el entorno laboral y a equilibrar la representación de géneros en todas las áreas de la entidad.

Implementación del Plan de Igualdad según el Real Decreto 901/2020

La Asociación Acercando Realidades implementará un **Plan de Igualdad**, que se estructurará conforme a las disposiciones del **Real Decreto 901/2020**, incluyendo:

- **Negociación Obligatoria:** El plan será desarrollado y negociado con la **representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT)**, como lo establece el Real Decreto. Este proceso garantizará que todas las partes involucradas participen activamente en la identificación de las necesidades, la definición de objetivos y la implementación de medidas concretas en materia de igualdad.
- **Diagnóstico Previo de Igualdad:** Antes de la elaboración del plan, se llevará a cabo un diagnóstico exhaustivo sobre la situación de igualdad de oportunidades en la asociación. Este análisis incluirá aspectos como condiciones de trabajo, representación de género en los diferentes niveles profesionales, selección y promoción, formación, salud laboral, retribución, y medidas de conciliación, entre otros.
- **Contenido Mínimo y Temporalidad:** El plan incluirá, como mínimo, los elementos requeridos por el Real Decreto, tales como objetivos específicos de igualdad, medidas y acciones concretas, un cronograma detallado de implementación, y los recursos asignados. La vigencia del plan será de cuatro años, revisándose periódicamente para garantizar su efectividad y adaptabilidad.
- **Registro del Plan de Igualdad:** En cumplimiento con el Real Decreto 901/2020, el Plan de Igualdad de ACRE será registrado en el Registro de Planes de Igualdad de las empresas. Este registro asegura la transparencia y el cumplimiento de las normativas vigentes, y garantiza que el plan esté a disposición de los organismos competentes.

Áreas de Acción del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad cubrirá, entre otros, los siguientes aspectos:

- **Selección y promoción del personal:** Asegurará procesos justos y objetivos, promoviendo la igualdad en las oportunidades de acceso y desarrollo profesional.
- **Condiciones de trabajo:** Se trabajará para crear un entorno inclusivo que permita el pleno desarrollo de cada persona, aplicando la igualdad en derechos y responsabilidades.
- **Conciliación de la vida personal, familiar y laboral:** Se adoptarán medidas de corresponsabilidad para garantizar que todos los empleados/as puedan equilibrar sus responsabilidades personales y profesionales sin consecuencias negativas en su desarrollo laboral.
- **Retribución equitativa:** La asociación garantizará la igualdad retributiva, de modo que a trabajos de igual valor corresponda una remuneración igual, en cumplimiento con el **artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores** y la Ley Orgánica 3/2007.

Comunicación y Transparencia

La asociación se compromete a mantener una **comunicación abierta y continua** con toda la plantilla, informando de forma periódica sobre las medidas adoptadas en materia de igualdad y los avances logrados en la implementación del Plan de Igualdad. Esta transparencia será esencial para fortalecer la confianza y el compromiso de todo el personal con los valores de igualdad y respeto mutuo.

Recursos y Responsabilidades


Para hacer realidad estos compromisos, ACRE dedicará los recursos humanos, materiales y financieros necesarios para la elaboración, ejecución y seguimiento del Plan de Igualdad. La dirección asegura que este proceso contará con los medios adecuados para evaluar su impacto y realizar ajustes cuando sea necesario, en línea con el principio de mejora continua.


Compromiso de Mejora Continua

La dirección de ACRE reafirma su compromiso con la igualdad de oportunidades y se compromete a revisar periódicamente el Plan de Igualdad para garantizar su adecuación a las necesidades cambiantes de la organización y del entorno normativo. En caso de identificar áreas de mejora o cambios legislativos relevantes, se adaptarán las políticas y prácticas de la asociación para asegurar el cumplimiento continuo de los principios de igualdad.

Con esta declaración de compromiso, ACRE se compromete a actuar conforme a los más altos estándares de equidad y respeto a la diversidad, promoviendo un ambiente laboral en el que todas las personas puedan desarrollarse plenamente, sin distinción de género ni limitaciones basadas en prejuicios o desigualdades históricas.

Firmado en Sevilla a 24 de enero de 2025

Nombre y Apellidos	Cargo y Representación	Firma
Rocío Gallardo Parra	Representante de la Asociación	

Rocío Ruiz	Madera	Representante de la Asociación	
Elena García	Jurado	Representante de la RLT	