

INFORMACIÓN SOBRE CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR

Desde la Asociación Acercando Realidades estamos comprometidos con la conciliación laboral y familiar y creemos en la necesidad de poner en conocimiento de las trabajadoras y los trabajadores el Plan de Igualdad y Conciliación desde el cual ACRE se enmarca. Este no es otro que el III Plan de Igualdad y Conciliación, el cual hace referencia a:

- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral: Medidas y políticas que faciliten la compatibilidad entre estos ámbitos.

Dicho plan lleva a cabo un sistema de seguimiento continuo para evaluar la implementación y efectividad del mismo 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.

Dentro de este marco de conciliación creemos importante definir algunos aspectos:

- 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.

ACRE, para poder materializar este compromiso con la igualdad y la conciliación laboral y familiar, implementará un Plan de Igualdad que integrará medidas específicas de conciliación destinadas equilibrar las responsabilidades laborales con las personales y familiares.

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 (III PLAN DE IGUALDAD 2025-2028), con el objetivo de fomentar un entorno laboral más justo, equitativo y respetuoso para todas las personas que integran la asociación.

Enmarcado dentro del III Plan de Igualdad 2025 – 2028 y referente a la CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR, encontramos:

- **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.

Para llevar a cabo el cumplimiento de este objetivo y estas actuaciones, se llevarán a cabo acciones tales como:

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

1. *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.	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
---	---	-------------------	-------

2. *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 consanguinidad, cuando el hecho causante se produzca en el extranjero.	Número de solicitudes aprobadas para la unión de vacaciones al permiso correspondiente sobre el total de solicitudes recibidas en estas circunstancias.	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.
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.

3. *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/as a 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.

La persona abajo firmante declara haber recibido la información anteriormente indicada y haberla entendido y comprendido correctamente.

Firmado: (el/la trabajador/a)

En _____ a _____ de _____ de 202_