



PLAN DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Diciembre, 2017

PLAN DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL DE PLENA INCLUSIÓN ARAGÓN.

1. ANÁLISIS DE LA ENTIDAD.

Plena Inclusión Aragón es una institución sin ánimo de lucro nacida en 1990 y declarada de utilidad pública, que agrupa a la mayoría de las organizaciones que trabajan por y para las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y sus familias en Aragón.

La MISIÓN de Plena Inclusión Aragón, coincide con la misión del Movimiento Asociativo Plena Inclusión de contribuir, desde su compromiso ético, con apoyos y oportunidades, a que cada persona con discapacidad intelectual o del desarrollo y su familia puedan desarrollar su proyecto de calidad de vida y promover su inclusión como ciudadanos y ciudadanas de pleno derecho en una sociedad justa y solidaria.

Los VALORES que Plena Inclusión Aragón defiende son:

- La consideración de cada persona con discapacidad intelectual o del desarrollo como sujeto de derechos y deberes.
- La importancia de las familias de esas personas.
- La calidad de la actuación en dicho ámbito de las organizaciones miembro.
- El interés por la globalidad del colectivo y de cada persona con discapacidad intelectual o del desarrollo.
- La igualdad entre hombres y mujeres.

Los OBJETIVOS de Plena Inclusión Aragón son los siguientes:

- Impulsar y potenciar los objetivos y las actividades de sus entidades miembro.
- Representar a éstas ante los organismos públicos, entidades privadas, personas físicas y/o jurídicas.
- Promover el estudio, la información y la difusión de los problemas que afectan a las mujeres y hombres con discapacidad intelectual o del desarrollo, así como las posibles respuestas a sus necesidades.
- Atender y orientar a las personas en general.
- Desarrollar programas o servicios que, por su naturaleza, no son prestados por las entidades miembro.

2. PLAN DE IGUALDAD.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres 2016-2018 de Plena Inclusión Aragón, cuenta con 10 objetivos, desarrollados por 31 medidas a implantar para conseguir el logro de los mismos.

El objetivo 6 del Plan de Igualdad trata de "Facilitar la conciliación de la plantilla para reforzar su compromiso con la entidad", para lo que desarrolla tres medidas:

6.1 Realizar una sesión informativa anual sobre las medidas de conciliación existentes en la entidad.

6.2 Crear acciones participativas para aportar ideas sobre cómo conciliar en las distintas áreas de la entidad.

6.3 Promover un protocolo de atención a las solicitudes de conciliación (derechos, requisitos, persona responsable).

3. DIAGNOSTICO DE LA SITUACIÓN DE CONCILIACION.

PLENA INCLUSIÓN ARAGÓN cuenta, a fecha 30 de diciembre de 2017, con una plantilla en oficina de 32 personas (19 mujeres y 13 hombres).

Se ha realizado una recogida de necesidades individualizadas de conciliación, por medio de una hoja formulario, realizándose un informe posterior en el que se llegó a las siguientes conclusiones:

- Las personas que no precisan de medidas de conciliación han sido en su mayoría personas sin cargas familiares o con descendientes mayores de edad, siendo la proporción de mujeres y de hombres significativa (25% mujeres frente al 55% de los hombres) y situándose la edad de las mujeres entre 23-32 y 53 años, y en los hombres entre los 24 y 32 años.
- Las necesidades de conciliación se han presentado en el 75% de las mujeres consultadas, frente al 45% de los hombres encuestados.
- Las necesidades de tipo puntual se dan sobre todo en mujeres de un tramo de edad entre 25 y 55 años, principalmente para satisfacer necesidades de atención médica de descendientes o de ascendientes de edad avanzada o dependientes.
- En cuanto a las necesidades de tipo permanente, se dan tanto en mujeres como en hombres, pero en el caso de las primeras se refieren a necesidades de flexibilidad horaria para el cuidado de descendientes menores o dependientes, mientras que en el caso de los hombres dicha flexibilidad viene relacionada con necesidades profesionales. Los tramos de edad han variado, siendo en las mujeres entre 39 y 46 años, y en los hombres entre 27 y 57 años.

Se han llevado a cabo dos reuniones de la plantilla con la Gerencia de la entidad para debatir las necesidades recogidas y las posibles medidas, las cuales se han recogido en Acta.

4. PLAN DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

A) OBJETIVOS.

- Conseguir equilibrar las responsabilidades laborales, familiares y personales de las personas que componen la plantilla de PLENA INCLUSIÓN ARAGÓN, fomentando estrategias flexibles en la organización del trabajo que favorezcan la conciliación personal, familiar y laboral.
- Adaptar la entidad a los cambios que se producen en la sociedad, relativos a la familia, los indicadores sociales, los hábitos y las costumbres.
- Proteger la maternidad y la paternidad, el cuidado de las hijas e hijos menores y las personas dependientes, fomentando la plena integración de mujeres y hombres con responsabilidades familiares en la organización.
- Apoyar el acceso de la mujer al empleo, así como el mantenimiento, la formación y la promoción laboral.
- Establecer estrategias no discriminatorias de gestión de los Recursos Humanos que garanticen la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

- No discriminar la vida personal de la familiar, de forma que las medidas de conciliación se dirigen a los dos ámbitos en igualdad de condiciones.

B) ÁMBITO DE APLICACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR.

El presente Plan de Conciliación entrará en vigor a la fecha de su firma, y tendrá una vigencia de un año, prorrogándose automáticamente por anualidades. Su contenido se revisará anualmente para garantizar su cumplimiento, la adaptación a las necesidades reales de la plantilla y su correcto funcionamiento.

C) PERSONAS BENEFICIARIAS.

El presente Plan de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral será aplicable a la totalidad de la plantilla, sin exclusión de ningún departamento o área.

D) CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE CONCILIACIÓN.

- Estudiar con cada profesional con necesidades de conciliación o expectativas de ésta, su situación concreta y particular, y diseñar la mejor adecuación posible a estas necesidades. La elección de la medida depende de las necesidades e intereses de la persona trabajadora y de las posibilidades de la entidad.
- Se trata de medidas que se traducen en una mejora de la calidad de vida y de trabajo de las personas trabajadoras de la entidad.

- Son medidas aplicables a la totalidad de la plantilla, con independencia de su sexo, categoría u otras circunstancias.
- Al acordarse entre la dirección de la entidad y las personas trabajadoras, se garantiza a las mismas el compromiso absoluto por parte de la entidad de que la implantación de las medidas va a ser efectiva y real.

E) MEDIDAS DE CONCILIACIÓN PARA LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

Se aprueban las siguientes medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

ÁREA: FLEXIBILIDAD TEMPORAL.

1. Jornadas reducidas para trabajadoras y trabajadores con menores o personas dependientes a cargo, reflejada esa modificación de horario en contrato.
2. Jornada intensiva en periodo estival (junio, julio, agosto y septiembre).
3. Posibilidad de jornada intensiva por motivos personales justificados.
4. Tres días laborales adicionales de vacaciones anuales retribuidas, recogidos en Convenio.

5. Flexibilidad en la elección de turnos de vacaciones, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.
6. Posibilidad de adelantar el horario de cierre en Nochebuena y Nochevieja.
7. En jornada completa, tres tardes libres (una de ellas, el viernes), salvo necesidades del servicio.
8. Emergencia familiar: cualquier persona en plantilla puede ausentarse del trabajo por necesidades familiares puntuales justificadas.
9. Permiso retribuido para acompañamientos justificados para personal de la entidad con hijos/as con discapacidad, por el tiempo autorizado por Dirección.
10. Modificación-flexibilización individualizada de horarios de trabajadores y trabajadoras que por situación personal o familiar muy grave lo justifiquen convenientemente.
11. Posibilidad de reducir el tiempo de comida en 30 minutos y adelantar la hora de salida, previa solicitud y autorización por Dirección.
12. Posibilidad de organizar los tiempos de trabajo en los periodos de adaptación de los colegios: como máximo durante los tres primeros días de curso y hasta 6º de Educación Primaria.

ÁREA: FORMACIÓN, SENSIBILIZACIÓN Y COMUNICACIÓN.

13. Formación en horario laboral o en parte del mismo. Posibilidad de formación online para el personal.
14. Prioridad para programar todas o la mayoría de las reuniones, según la mayor disponibilidad de la plantilla.
15. Respetar los horarios de las reuniones.
16. No establecer reuniones en tiempos límite de descanso o de salida.
17. Videoconferencias y reuniones a distancia.
18. Designación de una Comisión de Conciliación, con el fin de asesorar y gestionar las medidas acordadas en el Plan.
19. Se dispone de un buzón de sugerencias, tanto virtual como físico, para recoger propuestas o sugerencias en materia de conciliación, que serán valoradas para establecer los planes de acción oportunos.
20. Formación a la plantilla en materia de conciliación de la vida personal, familiar, laboral y en corresponsabilidad para que todas las personas trabajadoras se sientan parte implicada en estas medidas.
21. Se realiza una evaluación bianual para conocer la evolución profesional y personal de cada persona dentro de la entidad.

ÁREA: POLÍTICA DE SERVICIOS.

22. Puesta a disposición de un espacio de cocina (frigorífico y microondas) para el personal de la entidad durante los tiempos de descanso y de comida.

23. Vehículos de la empresa: la entidad facilita a la plantilla vehículo para los desplazamientos que deban realizar por motivos laborales.

ÁREA: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

24. Autonomía en la organización del trabajo personal.

25. Cada programa cuenta con dos personas responsables del mismo. De esta forma, en caso de ausencia prolongada de una de ellas, sus funciones y actividades quedarán a cargo de la otra, evitando de esta manera la sobrecarga de otros puestos de trabajo.

26. Política de luces apagadas: hay que cumplir con la jornada laboral, en caso de necesitar prolongar la jornada, se debe justificar y autorizar.

27. Todas las medidas conducentes a facilitar la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral dispuestas en la legislación vigente y el convenio colectivo aplicable.

F) DIFUSIÓN DEL PLAN DE CONCILIACIÓN.

Tan importante es establecer medidas de conciliación para las trabajadoras y trabajadores de la entidad, como comunicarlas, sobre todo internamente, para que se cumpla una de sus funciones principales, que es beneficiar al mayor número posible de la plantilla.

Para ello, se ha diseñado una campaña de comunicación interna dirigida a todo el personal de la entidad, que contiene tanto las medidas que ya se estaban aplicando hasta ahora, como las nuevas medidas de conciliación.

G) DESARROLLO, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE CONCILIACIÓN.

El desarrollo, la evaluación y el seguimiento de las medidas de conciliación aprobadas en el presente Plan se llevará a cabo en el Protocolo de Atención a las Solicitudes de Conciliación, previsto en el Plan de Igualdad de Plena Inclusión Aragón.

Se implementarán formularios y fichas de seguimiento organizadas por áreas.

En las fichas de seguimiento se incluirán los siguientes aspectos:

- Número de la medida.
- Nombre de la medida.
- Objetivo.
- Descripción.
- Costes personales, materiales y económicos.
- Personas beneficiarias.
- Forma de petición.
- Temporalización.
- Canales de comunicación internos.
- Evaluación y seguimiento.

PLENA INCLUSIÓN ARAGÓN muestra su conformidad con el Plan de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y su convencimiento de que el mismo promoverá las condiciones para que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres sea real y efectiva, hará posible la conciliación de la vida personal, familiar y personal de las personas trabajadoras de la entidad y fomentará una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

Zaragoza, a 18 de diciembre de 2017

FIRMADO POR GERENCIA

FIRMADO POR LA PLANTILLA

The image displays two columns of handwritten signatures and names. The left column, under the heading 'FIRMADO POR GERENCIA', contains several signatures, including one that appears to be 'Eduardo' and another that is partially legible as 'Eduardo Cantón'. The right column, under the heading 'FIRMADO POR LA PLANTILLA', contains a larger number of signatures, with names such as 'Gabriel', 'Julia Peña', 'David Laroya Morip', and 'Eduardo Cantón' written in various styles. Some signatures are more stylized and less legible than others.