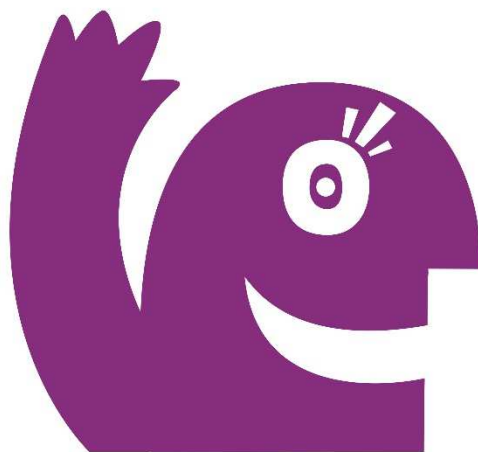


PLAN DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD



asociación
UTRILLO

Para la integración de personas
con discapacidad intelectual

I-MARCO DE ACTUACIÓN

ASOCIACIÓN UTRILLO elabora en 2018 su **I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES**.

El **Punto 2 de los Objetivos Específicos** del Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, "**ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO PARA FAVORECER LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR**", establece como finalidad diseñar un sistema protocolizado y escrito de medidas de conciliación de vida familiar y personal y de promoción de la corresponsabilidad en tareas familiares.

El **Punto 2 de los Objetivos Específicos** del Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, "**ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO PARA FAVORECER LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR**", establece como objetivos:

- Promover e impulsar la corresponsabilidad y facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores de la Asociación.

- Sensibilización y formación en materia de corresponsabilidad e igualdad de oportunidades a la totalidad de la plantilla y Junta Directiva (Se incluirá un módulo específico en el curso de especialización en materia de igualdad entre mujeres y hombres, e implementación de la perspectiva de género a las personas con responsabilidades directivas, coordinadoras u organizativas en la Asociación, así como a quienes participen en los procesos de acceso al empleo).

- Diseño de pósters y dípticos informativos en materia de organización del tiempo y de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Los mismos serán ubicados en los paneles informativos habituales de la Asociación y fundamentalmente en la sala de educadores.

- Se diseñará un Plan de conciliación que pretende flexibilizar y reorganizar el tiempo de trabajo, incluyendo medidas que mejoren lo establecido en el Convenio colectivo:

- Horario de salida y entrada flexible, pudiendo entrar o salir con un margen de dos horas a petición del trabajador o trabajadora.

- Posibilidad de optar por trabajar en jornada continua o discontinua.

- Posibilidad de adaptar los horarios para compatibilizar la vida laboral y personal.

- Contratación a tiempo parcial.

A fin de conseguir los citados objetivos, elaboramos el presente documento en el que se recopilan las medidas de conciliación a las que tiene derecho la plantilla de Asociación Utrillo, incluyendo tanto las recogidas en Convenio Colectivo como las propias de mejora que ha adoptado la entidad.

En este documento se regula también el procedimiento de modificación y/o ampliación de medidas de conciliación, el proceso de solicitud y el sistema de control, gestión y evaluación del impacto de las medidas en la plantilla.

II-OBJETIVOS DEL PLAN DE CONCILIACIÓN

1. Conseguir **equilibrar** las **responsabilidades laborales y familiares** de las personas que componen la plantilla de la asociación, fomentando **estrategias flexibles** en la organización del trabajo que favorezcan la conciliación familiar y laboral.
2. **Adaptar la entidad** a los cambios que se producen en la sociedad relativos a la **familia, hábitos y costumbres**
3. **Proteger la maternidad y paternidad**, el cuidado de hijos e hijas menores y personas dependientes, fomentando la plena integración de hombres y mujeres con responsabilidades familiares en Asociación Utrillo
4. **Establecer estrategias de gestión de RRHH** no discriminatorias que garanticen la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
5. Mejorar la **calidad de vida de las personas** que trabajan en la asociación, incrementando así el compromiso de trabajadores/as/as con la entidad y con sus valores.
6. Mejorar la **calidad del servicio** y optimizar **la imagen** de la entidad tanto interna como externamente, transmitiendo valores de igualdad y equidad.

III-MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Las medidas de Conciliación previstas en Convenio Colectivo y normativa legal se detallan en **Anexo I** al Plan de Conciliación y Corresponsabilidad.

Las medidas de Conciliación que mejoran las previstas en Convenio Colectivo y normativa legal se detallan en **Anexo II** al Plan de Conciliación y Corresponsabilidad.

IV-ÁMBITO TEMPORAL

El ámbito temporal es el mismo que el del Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres (hasta diciembre de 2020), pudiéndose prorrogar su vigencia desde dicho momento y de forma anual por el Comité de Igualdad.

V-ÁMBITO DE APLICACIÓN

Las personas beneficiarias de este plan son toda la plantilla de Asociación Utrillo, sin excepción alguna.

VI-PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Las medidas de Conciliación previstas en Convenio Colectivo y normativa legal y que se detallan en **Anexo I** serán modificadas automáticamente cuando así lo regule la legislación pertinente, procediéndose a modificar el Anexo I por el Comité de Igualdad y a comunicar tales circunstancias al conjunto de la plantilla en el plazo máximo de dos meses desde la publicación de la normativa.

Las medidas de conciliación previstas en **Anexo II** que podrán ser modificadas y/o ampliadas por iniciativa de:

- la Dirección de la Entidad
- El Comité de Igualdad
- A solicitud de cualquier persona de la plantilla que eleve la iniciativa al Comité de Igualdad mediante escrito pertinente.

La aprobación de nuevas medidas se realizará en base a un análisis previo de idoneidad e impacto previsto en la plantilla y en la organización de la asociación y deber ser aprobado y pactado entre el Comité de Igualdad y la Dirección de la entidad. Del acto de aprobación se dictará acta y la modificación se incorporará al Anexo II señalando fecha de modificación y medida adoptada.

En ningún caso las medidas de conciliación pueden perjudicar o impedir el desarrollo normal de las actividades de la asociación.

La no aprobación de medidas propuestas debe ir acompañada de un escrito de motivación.

La modificación o la eliminación de alguna de las medidas ya incorporadas al presente Plan, debe aprobarse por mayoría en el Comité de Igualdad y debe ir acompañada de un escrito de motivación.

VII-PROCEDIMIENTO DE SOLICITUD

Las medidas contempladas en la legislación vigente y en el convenio Colectivo de aplicación a la asociación se aplicarán de forma automática siguiendo los procesos establecidos legales a tal fin.

La Dirección de la entidad dará traslado del expediente de concesión al Comité a fin de incorporar los datos al sistema de seguimiento y control de implantación de medidas de conciliación.

Para la aplicación de medidas de conciliación que contempla el presente Plan de Conciliación y que mejoran las establecidas en las normativas descritas, el/la trabajador/a debe enviar solicitud al Comité de Igualdad según modelo que se incorpora al **Anexo III** de este plan.

El Comité en un plazo no superior a 7 días dará traslado a la Dirección de la entidad de la solicitud recibida.

Tras análisis conjunto la Dirección y el Comité decidirán la aprobación o no de la medida, debiendo en cualquier caso estar motivada la decisión.

VIII-SEGUIMIENTO, CONTROL Y EVALUACIÓN

Se realizará un control y seguimiento de las medidas de conciliación y su aplicación.

El órgano responsable es el Comité de Igualdad.

Para ello se aplicarán las herramientas diseñadas a tal efecto y que se incorporan en el Anexo IV de este Plan.

Se aplicarán los indicadores previstos en el Plan de Igualdad de Asociación Utrillo y que se recopilan también en el Anexo IV.

Se emitirán informes intermedios y anuales en el marco del Plan de Seguimiento global del Plan de Igualdad.

ANEXO I-MEDIDAS DE CONCILIACIÓN PREVISTAS EN EL CONVENIO COLECTIVO

Las relaciones laborales en la asociación vienen reguladas por el Convenio Colectivo de Centros y Servicios de atención a personas con discapacidad intelectual.

Artículo 52.- Excedencias. Punto h)

Los trabajadores dispondrán de un máximo de 20 horas anuales retribuidas para asistir a consultas médicas de especialistas tanto del propio trabajador como de hijos menores de 14 años, hijos con discapacidad, padres y familiares a cargo en situación de dependencia. Estas horas también podrán ser disfrutadas para asistencia a reuniones de seguimiento académico para hijos menores de 16 años. Así mismo podrán utilizarse para asistir a consultas de atención primaria para aquellos trabajadores que no dispongan de profesional sanitario fuera de su horario laboral. Este permiso deberá ser comunicado y justificado a la empresa a fin de garantizar el correcto funcionamiento del centro y/o servicio.

Artículo 54.- Ausencias Justificadas.

4. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho, previa solicitud, a disfrutar excedencia con reserva de puesto de trabajo y cómputo de antigüedad hasta tres años para atender al cuidado de cada hijo/a menor de doce años en los términos previstos legalmente, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Esta excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada o continuada.

5. El trabajador o trabajadora tendrá derecho a que se le conceda la situación de excedencia para atender a un familiar, dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad o pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, previa acreditación médica de esta situación.

Artículo 55.- Reducción de jornada por cuidado de menores o familiares que no pueden valerse por sí mismos o de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

1. De conformidad con lo previsto en el artículo 37.5 del Estatuto de Trabajadores, en el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

2. De conformidad con lo previsto en el artículo 37.6 del Estatuto de Trabajadores quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

3. La concreción horaria de las reducciones de jornada previstas en este artículo corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada. Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

4. Los trabajadores/as que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Estos derechos se ejercerán conforme a lo previsto en el artículo 37.8 del Estatuto de los Trabajadores.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada prevista en este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria, teniendo derecho a acumular la reducción de jornada prevista en jornadas completas, atendiendo al cómputo anual de su jornada.

5. Desde la dirección de la empresas y centros de trabajo se facilitarán las medidas conducentes a favorecer la conciliación entre la vida laboral y personal, posibilitando acuerdos que salvando las necesidades del servicio flexibilicen la jornada de trabajo a quienes tengan a su cargo hijos menores o familiares con alguna discapacidad o mayores de 65 años que no pueden valerse por sí mismos.

Artículo 59. Lactancia.

De conformidad con lo prevenido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, los/las trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

ANEXO II-MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE MEJORA DE CONVENIO COLECTIVO

1 .EXCEDENCIAS Y REDUCCIONES DE JORNADA

Objetivo: favorecer el cuidado de hijo/as e hijas, familiares y/o personas dependientes de los/as trabajadores/as/as

Descripción: el/a trabajador/a que necesite eventualmente tiempo para el cuidado de familiares, personas dependientes y/o hijo/as/as, podrá reducir su jornada laboral o solicitar excedencia para estos cuidados, sin que sea necesario cumplir el periodo mínimo de 4 meses estipulado en convenio colectivo ,y siempre que sea compatible con su trabajo. En caso de necesitar más horas de las 20 señaladas por el convenio para acompañamiento sanitario o escolar, podrá disponer del tiempo necesario para ello a través de flexibilización plena de su jornada de trabajo con aviso previo a la dirección de la entidad.

2. MODIFICAR EL PERIODO DE LAS VACACIONES Y ASUNTOS PROPIOS

Objetivo: favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral.

Descripción: de mutuo acuerdo con otra/o compañera/o se podrán modificar los periodos de vacaciones y/o asuntos propios para facilitar la vida familiar y laboral.

3. ADAPTACIÓN DEL HORARIO DE TRABAJO

Objetivo: adaptar el horario más favorable para la conciliación de su vida familiar y personas según las circunstancias y necesidades puntuales de cada trabajador/a.

Descripción: el/a trabajador/a podrá modificar su horario puntualmente ante una necesidad eventual según las circunstancias y necesidades de ésta. Existe una Bolsa de horas para facilitar **ajustes de horarios** cuando se producen modificaciones puntuales de la situación del/la trabajador/a/a.

4. FLEXIBILIDAD HORARIA

Objetivo: favorecer el cuidado de hijo/as e hijas, familiares y/o personas dependientes de los/as trabajadores/as/as

Descripción: el/a trabajador/a con hijos/as en edad escolar podrá modificar la hora de entrada y salida para adaptarse a horario escolar siempre que no interfiera en el ejercicio de sus funciones o del equipo.

5. TELETRABAJO

Objetivo: favorecer la conciliación y mejorar la calidad de vida

Descripción: el Comité de Igualdad junto a la dirección de la empresa analizarán los puestos de trabajo susceptibles de ser realizados en parte o totalmente en teletrabajo. Describirán de cada puesto las horas de teletrabajo semanales a realizar, descripción de tareas y productividad. Implantarán un sistema de control de éstos.

6. CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

Objetivo: favorecer la conciliación y mejorar la calidad de vida y favorecer el cuidado de hijo/as e hijas, familiares y/o personas dependientes de los/as trabajadores/as/as

Descripción: el/la trabajador/a con hijos/as o personas dependientes enfermos/as podrá solicitar reducción de jornada laboral temporalmente.

ANEXO III-SOLICITUD AL COMITÉ DE IGUALDAD DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

Plan de Igualdad	ASOCIACIÓN UTRILLO
Solicitud de medida	de Conciliación
Nombre trabajador/a	
DNI	
Medida solicitada	
Motivo	
Fecha	Firma

ANEXO IV-CONTROL Y SEGUIMIENTO

A. INDICADORES

Plan de conciliación (Si /No)

Nº medidas de conciliación descritas

Nº de medidas de conciliación descritas que mejoran el Convenio Colectivo

Nº personas solicitantes de medidas anualmente

Nº solicitadas concedidas anualmente

Nº de medidas de flexibilidad horaria

Nº de hombres y mujeres que han solicitado la flexibilidad horaria

Nº de hombres y mujeres que se le ha concedido la flexibilidad horaria

Nº de hombres y mujeres que se les ha implantado horas de teletrabajo

Nº de horas de teletrabajo anual según H y M

Nº de campañas de difusión

Nº de personas destinatarias desagregadas por sexo

Nº de documentos de difusión editados

Nº de talleres y asistentes hombres/mujeres

B. HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO

1. Descripción del plan de Conciliación y corresponsabilidad: Esta herramienta contiene las medidas de conciliación propuestas, se especifican si ya están en convenio colectivo y se detalla la fecha en la que se ha adoptado.

Plan de Igualdad		ASOCIACIÓN UTRILLO			
Medidas de conciliación	Mejoran convenio colectivo	Fecha adaptación	TIPOLOGIA		
			Flexibilidad horaria (si/no)	Teletrabajo (si/no)	Otras

