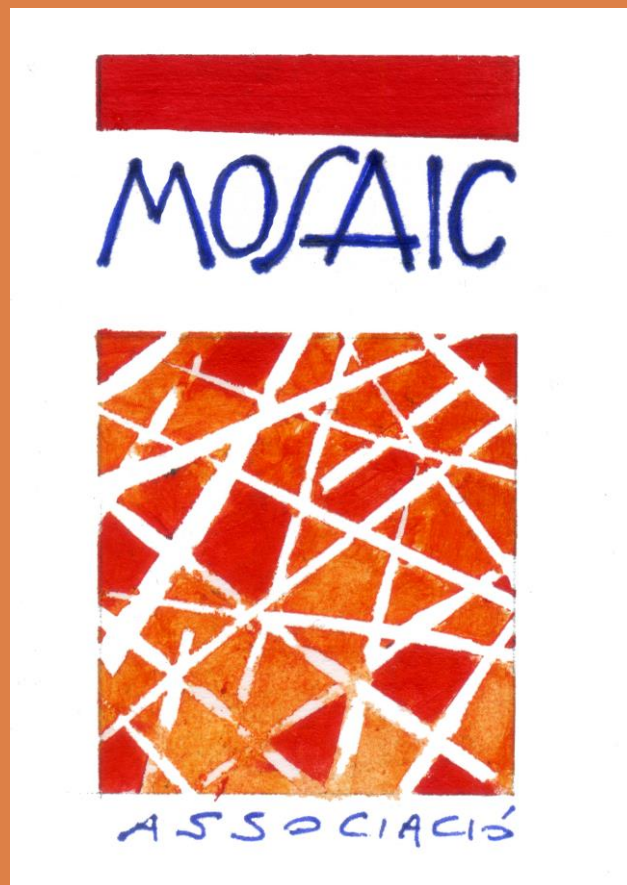


**PLAN DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA
LABORAL Y FAMILIAR DE LA
ASOCIACIÓN MOSAIC**



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
2. FUNDAMENTACIÓN	3
3. FINALIDAD DEL PLAN	4
4. EJES DE INTERVENCIÓN	5
4.1 Eje de intervención transversal	
4.2 Eje de intervención específico	
5. OBJETIVOS Y ACTUACIONES	6
6. ACCIONES DE CONCILIACIÓN	8

1. INTRODUCCIÓN

Conscientes de la importancia que cobran las personas para el desarrollo del proyecto Mosaic y buscando su motivación y compromiso, desde la Asociación Mosaic queremos apostar por la conciliación, mediante la creación de un plan en el que se recogen las medidas de conciliación que mostramos en este documento.

Nuestra apuesta por la conciliación se apoya en un compromiso mutuo entre la entidad, los empleados, el grupo de personas voluntarias y las personas que forman parte de la junta directiva, basado en una relación de confianza, esfuerzo y responsabilidad, que trata de favorecer la calidad de vida de todas las personas que intervienen en la actividad diaria de la vivienda tutelada y de la Asociación.

En este sentido, las medidas que forman parte de nuestro plan y aquellas que se puedan ir incorporando en el futuro, están enfocadas a facilitar el equilibrio entre la vida laboral y la vida personal a través de acciones encaminadas a mejorar la calidad del empleo, flexibilidad, igualdad, apoyo a la familia, desarrollo personal y profesional. Nuestro compromiso con la conciliación va más allá de una mera declaración de intenciones. Para nosotros se trata de un compromiso activo y real, a través del cual implantamos un sistema de gestión, que pretende evaluar el grado de satisfacción de cada una de las medidas y proponer mejoras a las mismas en función de las necesidades y perfiles de las personas que forman parte de nuestro equipo, tal y como ya detallamos en el I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y Hombres de la Asociación Mosaic.

2. FUNDAMENTACIÓN

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tuvo por objeto hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de toda discriminación, directa e indirecta, de las mujeres. Se trató de una ley pionera en el desarrollo legislativo de los derechos de igualdad de género en España.

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral aparece en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres como materia a tener en cuenta en los planes de igualdad, recogidos en su artículo 46. No obstante, para alcanzar este objetivo, si bien es necesario conseguir la igualdad efectiva tanto en el ámbito laboral como en el doméstico, su logro requiere un paso más. La conciliación como principio de actuación lleva aparejada un cambio estructural de la sociedad y de las instituciones que la forman, por lo que resulta oportuno como herramienta de acción estratégica y, por tanto, como método impulsor del cambio.

Su objetivo último es que las decisiones individuales sobre el reparto de los tiempos tengan una cabida en las diferentes esferas de actuación de la persona, incluida la laboral.

La conciliación de la vida personal, familiar y profesional, entendida como el equilibrio entre el tiempo que una persona dedica a su vida privada (su familia, hogar, relaciones sociales y desarrollo personal, etc.) y el tiempo que dedica a su trabajo, es una cuestión estructural que afecta a toda la sociedad en su conjunto y a cada persona en particular. Su solución requiere abordar todo el ciclo vital a lo largo del cual hombres y mujeres tenemos responsabilidades personales y familiares permanentes que se han de armonizar con la participación social y la vida laboral.

Conciliar, es un tema que atañe a la gestión del tiempo propio, al del trabajo y al de la familia. Es un principio fundamental para conseguir que hombres y mujeres se desarrollen en planos de igualdad. Alcanzar la plena igualdad entre ambos sexos requiere que la organización social (cultura, políticas públicas, empresas, agentes sociales y todo tipo de organizaciones) aboguen, mediante políticas y medidas duraderas, por un cambio de mentalidad, un cambio estructural con la implicación de todos y todas.

3. FINALIDAD DEL PLAN DE CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL

La finalidad del plan es promover la conciliación y hacer real el compromiso de la Asociación Mosaic para que todos los participantes de la actividad de la Vivienda Tutelada y de la Asociación puedan compaginar su vida personal y familiar con la labor profesional:

- Dar respuestas a las necesidades de las personas trabajadoras, también a las necesidades de la entidad y todo tipo de organizaciones laborales, que persiguen una constante mejora de la calidad y clima laboral, de la gestión del proyecto y requieren unos recursos humanos implicados en su proyecto organizacional.
- Utilizar la flexibilidad para que ambas partes (la organización y la plantilla) consigan sus objetivos.
- Mejorar la imagen de la entidad y el nivel de calidad de la actividad que se realiza y de la gestión de la asociación en esta materia.
- Una medida estratégica para las políticas de Recursos Humanos en la que están implicados hombres, mujeres, empresariado, trabajadores y trabajadoras, agentes económicos y sociales, Administraciones Públicas y la Sociedad en su conjunto.
- Una manera de ser y hacer que supone un proceso continuo de transformación y adaptación.

Promover la conciliación no es:

- Algo puntual y ocasional, que tenga lugar con motivo de una circunstancia excepcional de la entidad o de trabajadores y trabajadoras concretos.
- De “buena voluntad” por parte de la entidad, en un ejercicio de paternalismo para su plantilla.
- Discrecional, es decir, que se aplique a unos sí y a otros no, sin que existan razones objetivas para ello.
- Un peligro para la imagen de la entidad y el nivel de calidad de los servicios municipales.

4- EJES DE INTERVENCIÓN DEL PLAN DE CONCILIACIÓN

La consecución del objetivo general y el apoyo de la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de las personas que trabajan e intervienen en la asociación (personas voluntarias y junta directiva) se plasma en el presente Plan de conciliación de la Asociación Mosaic.

El Plan se estructura en torno a cinco ejes de intervención, integrados a su vez, por un conjunto objetivos específicos, medidas y actuaciones. En concreto los ejes de intervención en los que se articula el citado Plan son los siguientes:

EJE DE INTERVENCIÓN TRANSVERSAL:

1. La conciliación y corresponsabilidad: Información, sensibilización y normativa.

En lo que se refiere al eje de intervención transversal, se impulsará el conocimiento de los datos en referencia a datos, opciones y medidas de conciliación, así como la sensibilización en los aspectos relativos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en términos generales y adaptados a los participantes en la Asociación Mosaic.

EJES DE INTERVENCIÓN ESPECÍFICOS:

2. Flexibilización: Ordenación del tiempo y el espacio.
3. Permisos y ausencias.
4. Beneficios sociales.
5. Desarrollo profesional y personal.

Respecto a los ejes de intervención específicos, éstas cubren las cuatro áreas de trabajo previamente mencionadas, y la actuación en las mismas permite facilitar y potenciar las medidas que permitan mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de la plantilla.

5- OBJETIVOS, Y ACTUACIONES DEL PLAN DE CONCILIACIÓN

En este apartado se desarrollan las actuaciones y los objetivos específicos del Plan según los cinco ejes de intervención, de los cuales, el primero es de carácter transversal y las cuatro siguientes es de intervención específica.

EJE DE INTERVENCIÓN TRANSVERSAL:

1. La conciliación y corresponsabilidad: Información, sensibilización y normativa.

Objetivos: Promover la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y en la vida profesional para lograr una sociedad más igualitaria y justa.

Actuaciones:

- Sensibilizar e informar a las personas contratadas, voluntarias, miembros de la Junta Directiva y a las personas beneficiarias del proyecto, la importancia de asumir el principio de corresponsabilidad, en el ámbito de la conciliación, como norma de vida.
- Diseño y desarrollo de programas de sensibilización e información y sobre la importancia de la corresponsabilidad y el reparto de tareas.
- Mejora de la transmisión de información y el asesoramiento en materia de conciliación para todos.

EJES DE INTERVENCIÓN ESPECÍFICOS:

2. Flexibilización:

Objetivo: Promover formas de organización del trabajo más flexibles y que contribuyan a mejorar las condiciones laborales.

Actuaciones:

- Posibilitar la flexibilización o adaptación del horario de trabajo, sin reducción de salario y siempre que las características del servicio lo permitan, de acuerdo con las necesidades de cada miembro de la Asociación, derivadas de sus circunstancias personales y familiares. Retraso del periodo vacacional cuando existe enfermedad y/u hospitalización durante este periodo.

3. Ordenación del tiempo y el espacio.

Objetivo: Facilitar la ausencia o el abandono del puesto de trabajo por el tiempo indispensable para cubrir una emergencia familiar.

Actuaciones:

- Información puntual y concesión de los derechos, según los límites que determina la regulación, que sobre la materia marca la normativa vigente sobre permisos retribuidos relacionados con el nacimiento, adopción y/o el cuidado de hijos o hijas u otros familiares consanguíneos o afines. Permiso de maternidad y paternidad por nacimiento de hijo/a. Ajuste del horario en periodos de lactancia. Asistencia de la trabajadora a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto. Reducción de jornada por cuidado de hijos o hijas menores / familiar con discapacidad. conceder permisos retribuidos para abandonar el puesto de trabajo por emergencias familiares/personales y para la atención médica.
- Conceder permisos para acceder a una formación afín al desempeño de tu puesto.

4. Beneficios sociales

Objetivos: Apoyar en el desarrollo de su vida personal y profesional a través de la concesión de beneficios sociales.

Actuaciones:

- Facilitar ayudas económicas al cuidado o educación de hijas o hijos. (asistencia a guarderías, educación primaria, etc.)
- Facilitar ayudas para la movilidad y otros asuntos de carácter personal.

5. Desarrollo profesional y personal

Objetivos: Facilitar el desarrollo profesional y personal de la plantilla, sin que la vida personal, se vea afectada.

Actuaciones:

- Facilitar el derecho a la formación continua.
- conceder permisos para la acreditación de la formación.
- Potenciar la formación continua, dirigida a la plantilla, en modalidad on-line o combinación de la modalidad presencial y a distancia

6. ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD MOSAIC

Dentro del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la asociación Mosaic, se contemplan las diferentes áreas y acciones previstas para el periodo de 2020 hasta 2024. En él se hace referencia al área de conciliación, especificando las acciones que describimos a continuación:

Área de conciliación

Objetivo general

- Promover la corresponsabilidad y cambio en los usos del tiempo del personal contratado por la asociación, facilitando la conciliación familiar, la flexibilidad de horarios y el espacio.

Acciones a desarrollar en el área de conciliación.

Acción 1. Identificar las necesidades de conciliación de la plantilla para ajustar la estrategia de la Asociación a las mismas.

Descripción: recoger información del personal contratado y de los voluntarios de la asociación, de forma que, podamos diseñar un calendario y horario adaptado a la situación de estas personas en el que se facilite la conciliación familiar.

Personas destinatarias: personal contratado y voluntarios de la Asociación.

Metodología: utilizaremos una metodología participativa. Cuestionarios estandarizados para recoger información personal, con los que establecemos la estrategia a seguir.

Recursos humanos y económicos: Comisión de Igualdad. Coste de la implementación, 0€.

Departamento responsable de la implementación: Comisión de Igualdad.

Temporalización: se realizará una valoración de la situación inicial y posteriormente se revisará de forma anual.

Acción 2. Facilitar información a toda la plantilla de las novedades legislativas en materia de reducciones de jornada, excedencias por cuidado de personas dependientes, lactancia, permisos, etc., garantizando esos derechos.

Descripción: informar de los derechos de los trabajadores en materia de conciliación y dar preferencia en la elección de los turnos de trabajo y periodos de vacaciones a quienes tengan responsabilidades familiares.

Personas destinatarias: personal contratado y voluntarios de la Asociación.

Metodología: se ofrecerá atención personalizada que de respuesta a las inquietudes y necesidades de las personas que la soliciten en esta materia. Las personas voluntarias pueden utilizar esta información para aplicarla en sus respectivos lugares de trabajo.

Recursos humanos y económicos: Comisión de Igualdad. Agente de Igualdad del Ayuntamiento de Gandia. Coste de la implementación, 0€.

Departamento responsable de la implementación: Comisión de Igualdad.

Temporalización: a partir de cuándo se obtenga el visado y posteriormente de forma anual.

Cuestionario de autoevaluación, evaluación continua y evaluación final; área de conciliación.

- ¿Se mejora la normativa mínima aplicable por ley/convenio a la Asociación en aspectos de conciliación?
- ¿Los horarios de trabajo, reuniones, y horarios de formación favorecen la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?
- ¿Se permite la flexibilización del horario de trabajo con el objeto de favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadoras y trabajadores?
- ¿Se produce una participación activa de los/as representantes de los trabajadores/as en la organización del trabajo, los tiempos de trabajo y su distribución?
- ¿Se toman medidas que fomenten el reparto de responsabilidades familiares?
- ¿Se llevan a cabo medidas para favorecer la condición de maternidad/paternidad de los trabajadoras y trabajadores o para atender a personas dependientes? (medidas económicas, jurídicas o de ocio).
- ¿Se lleva a cabo formación a directiva y trabajadores/as en materia de igualdad de oportunidades y en concreto de conciliación?
- ¿Se lleva a cabo una correcta política de información a trabajadoras y trabajadores?
- ¿Se les informa sobre la normativa legal de conciliación y de las acciones llevadas a cabo por la Asociación?
- Contemplar permisos especiales o servicios de la Asociación para cubrir las vacaciones escolares.
- Contemplar como retribuidos los permisos para acompañar a consulta médica a las personas dependientes