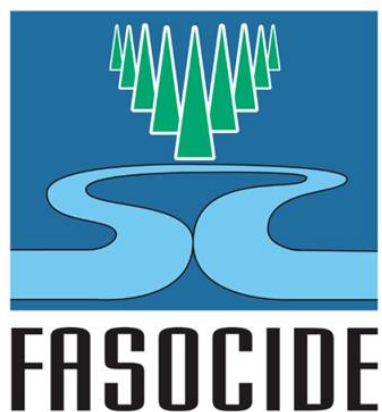
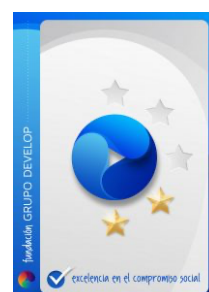


PLAN DE CONCILIACIÓN

Federación de Asociaciones de Personas Sordociegas de España



“La conciliación es necesaria para lograr empresas más competitivas y eficaces, pero lo más importante, para lograr ser personas más felices y por tanto, lograr crear una sociedad más justa.”



PLAN DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL

En la actualidad, el mundo laboral está sometido a importantes cambios organizativos y tecnológicos que requieren de una concepción diferente de las formas de organización del trabajo y de los recursos humanos.

En este contexto, las dificultades que conlleva no poder compatibilizar la vida laboral, con la familiar y la personal, además de afectar a las personas trabajadoras, trae consecuencias negativas para las empresas. Por tanto, FASOCIDE entiende que el desarrollo de su actividad requiere que se realice de un modo relativamente flexible, reconociendo sus trabajadoras y trabajadores como un valor diferencial frente al resto de empresas del sector.

Siendo el objetivo prioritario de FASOCIDE un servicio eficiente y de claro valor social, cada vez más apuesta por la conciliación de la vida laboral, familiar y personal como modo de mejorar la calidad de vida de su plantilla, lo que revierte en un aumento del rendimiento y de la calidad de sus servicios.

Es por esto que las entidades empiezan a ser conscientes de que el bienestar del personal está directamente relacionado con su pleno rendimiento y que los trabajadores y las trabajadoras rinden más cuando las necesidades de la vida familiar y personal están cubiertas.

FASOCIDE en su compromiso y aportación hacia la creación de una sociedad más justa e igualitaria, ha desarrollado políticas en su estructura, que permitan alcanzar unos objetivos acordes con su cultura y sus ideas, desarrollando planes transversales que mejoren el entorno laboral de las personas trabajadoras, y por tanto mejorar el servicio para el que la entidad está comprometido.

Para FASOCIDE por tanto, la conciliación de la vida laboral y familiar es una parte cada vez más importante de su política y de su cultura. El impulso de este tipo de prácticas no solo contribuye a aumentar la satisfacción de los trabajadores y trabajadoras, sino que es un factor que influye de forma decisiva en la imagen de la empresa de cara al exterior y en sus grupos de interés.

Entre los objetivos de la conciliación familiar y laboral también están el cuestionamiento de los roles y estereotipos de género y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, por este motivo, FASOCIDE desarrolló hace años un Plan de Igualdad, y en su intención de seguir avanzando, presenta este Plan de Conciliación cuyo fin último es favorecer que el personal laboral tenga unas condiciones más beneficiosas a la hora de desarrollar su carrera profesional sin perjuicio de su vida personal y familiar, y gracias a la mejora de calidad de vida

que proporciona esta acción, pueda desarrollarse un vínculo estable, que implique mas motivación y una mejora en los logros y los propósitos de FASOCIDE.

BENEFICIOS DEL PLAN DE CONCILIACIÓN

Calidad en la Gestión de Recursos Humanos.

- Mejora del clima laboral
- Mejora en la gestión y planificación del tiempo
- Disminución del estrés y de los conflictos laborales
- Aumento de la satisfacción del personal.

Ahorro en gasto de personal

- Aumenta la retención del talento cualificado
- Disminución de los costes en reclutamiento y formación
- Aumento de la fidelidad y estabilidad de la plantilla.

Mayor eficacia en las actividades desarrolladas

- Mayor compromiso de la plantilla
- Mayor rendimiento de las trabajadoras y los trabajadores
- Mayor implicación de la plantilla en los objetivos de la entidad
- Aumento y mejora en la atención y prestación de servicios
- Disminución del índice de absentismo

Mejora de la imagen de FASOCIDE

- Atracción de trabajadores y trabajadoras que valoran una empresa comprometida con la conciliación y la igualdad.
- Aumento del prestigio de la entidad y de sus servicios
- Mejora de las relaciones con otras entidades y con las administraciones públicas (Responsabilidad Social Corporativa, bonificaciones a la Seguridad Social, ventajas fiscales...)

OBJETIVOS DEL PLAN

La incorporación de la estrategia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la cultura de la entidad, además de beneficiar a la plantilla, repercute positivamente en beneficios para FASOCIDE en términos de consecución de logros y objetivos, y en definitiva, en sus resultados.

Fomentar el equilibrio en lo relativo a las responsabilidades laborales y familiares de las personas que componen la plantilla de FASOCIDE, fomentando estrategias flexibles en la organización del trabajo que favorezcan la conciliación familiar y laboral

Observar y adaptar la entidad a los cambios que se puedan producir en la sociedad relativos a la familia, indicadores sociales, hábitos y costumbres.

Proteger la maternidad y la paternidad, así como el cuidado de hijos e hijas menores, y personas dependientes, fomentando la plena integración de mujeres y hombres con responsabilidades familiares en la organización

Aunque existe un Plan de Igualdad definido en FASOCIDE, este Plan de Conciliación también pretende servir para facilitar y favorecer el acceso y mantenimiento de la mujer al empleo

Establecer estrategias y acciones de gestión en la totalidad de las áreas de FASOCIDE que garanticen la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como impedir cualquier trato discriminatorio por razones de religión, cultura, nacionalidad o cualquier otra característica

ÁMBITO TEMPORAL Y DE APLICACIÓN

El presente Plan de Conciliación entrará en vigor desde la fecha de su firma, y tendrá una vigencia de tres años. Transcurrido este periodo se procederá a su revisión y/o mejora con el fin de consensuar el Plan por otros tres años.

FASOCIDE pretende establecer una revisión anual de su contenido para garantizar su cumplimiento y su correcto cumplimiento mediante la adaptabilidad del Plan a las necesidades reales de la plantilla.

Las medidas de conciliación incluidas en el presente Plan se rigen por el “Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad”, suscrito con fecha 13 de marzo de 2019.

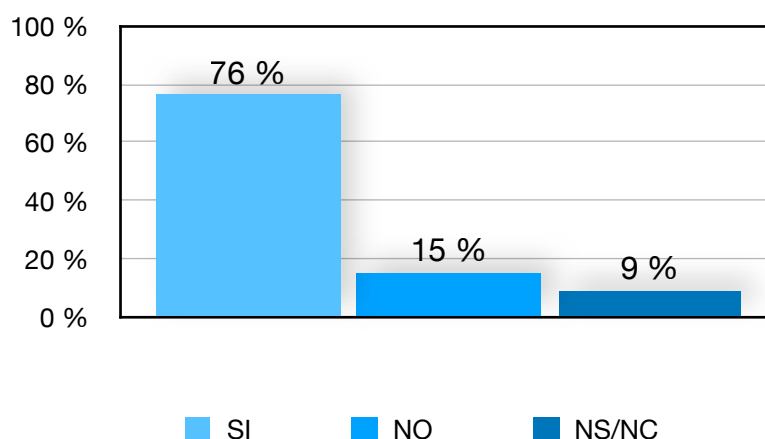
PERSONAS BENEFICIARIAS

El Plan de Conciliación para la vida familiar y laboral será aplicable a la totalidad de la plantilla, sin exclusión de ningún departamento o sección, no pudiendo ser causa de excepción para el disfrute de estas medidas ninguna circunstancia que no esté justificada y respalda por el convenio colectivo.

FASOCIDE, pretende, entre otras herramientas, usar el formato de encuesta anónima para calibrar la percepción de su plantilla acerca de la conciliación en sus puestos de trabajo.

Encuesta laboral
2021

¿Crees que se favorece la conciliación de la vida personal y laboral?



NORMATIVA QUE REGULA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

En los últimos años, la Unión Europea ha desarrollado una serie de normativas, de obligado cumplimiento, cuyo objetivo es el estar destinadas a mejorar y hacer más compatibles las condiciones de vida y empleo para las trabajadoras y trabajadores.

Por otro lado, es obligación de los estados miembros que estas normativas se cumplan y/o sean mejoradas y adaptadas para su correcta aplicación.

Desde la normativa Española se han desarrollado dos leyes con las que asegurar que el personal laboral pueda adaptar sus necesidades y obligaciones familiares al entorno laboral

Estas dos leyes son:

- La **Ley Orgánica 3/2007** de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- **Ley 39/1999** de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Los propósitos de estas leyes se centran en crear medidas que garanticen la conciliación de la vida laboral con la vida familiar, y también con la vida personal, y por supuesto, como punto fundamental de esta conciliación, fomentar la igualdad en la asunción de responsabilidades familiares y domésticas entre mujeres y hombres.

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN PARA LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Como se menciona anteriormente, estas medidas son las pertenecientes al **XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad** (código de Convenio 99000985011981), que fue suscrito con fecha 13 de marzo de 2019.

Por tanto, para cualquier duda, controversia o aclaración necesaria se deberá recurrir al texto más actualizado del convenio, que será puesto a disposición de todo el personal laboral de la Entidad.

FASOCIDE en su apuesta y compromiso por la conciliación familiar, es consciente que una medida necesaria y clave para este cometido fue desarrollar un Plan de Igualdad entre hombres y mujeres en 2018, que apuesta por el equilibrio y la equiparación entre todo su personal laboral, independientemente de su género, sexo o cualquier característica que pueda implicar cualquier acto de desigualdad.

Este Plan ha sido revisado y ampliado en 2021 con los conocimientos y la experiencia que FASOCIDE ha ido adquiriendo desde su creación y puesta en marcha, adecuándose a la nueva realidad social y siempre con el propósito de promover la igualdad mediante la concienciación y la creación de una serie de acciones que conviertan en hechos reales y tangibles las propuestas del Plan de Igualdad.

BENEFICIOS DE LAS MEDIDAS EN FASOCIDE

Aunque se han enumerado las ventajas de la conciliación a nivel general, FASOCIDE ha reflexionado sobre los beneficios de la aplicación de este plan en su estructura, por lo que la aplicación de estas medidas favorecerían a FASOCIDE y a su estructura con las siguientes ventajas:

- Reducción del absentismo laboral. Cuando el personal laboral se ausenta de su puesto de trabajo, la entidad incurre en gastos e inconvenientes, para resolver el problema es importante localizar el origen, es importante detectar cuántas de esas ausencias podrían haber sido evitadas por parte de la entidad y para FASOCIDE es primordial reflexionar sobre su parte de responsabilidad y si con medidas de conciliación se pueden evitar estas ausencias.
- Mejora del Clima de Trabajo. FASOCIDE apuesta por crear una cultura laboral positiva ya que es indudable su beneficio para su entorno y beneficioso para el desarrollo laboral de la plantilla laboral.
- Mejor imagen de la Entidad. Una imagen positiva de FASOCIDE favorece tanto la captación de nuevos profesionales y voluntarios, como la fidelización del colectivo de personas sordociegas y resto de grupos de interés, así como un reconocimiento en el sector en el que se centra la actividad de la entidad
- Mayor fidelidad de los empleados, mejorando la consecución de los objetivos de FASOCIDE, así como evitar la fuga de profesionales formados y familiarizados con la actividad de la entidad.

PLAN DE COMUNICACIÓN

El objetivo del Plan de Comunicación es informar a los empleados y empleadas de las medidas del Plan de Igualdad.

FASOCIDE consciente de la importancia de divulgar el contenido del Plan de Igualdad y de sus medidas, dará a conocer al personal este Plan en los medios y soportes que considere adecuados.

Los medios y soportes que se utilizarán serán los utilizados habitualmente por la entidad, reuniones personales y correo electrónico.

PUNTOS DE MEJORA

Favorecer y desarrollar una formación específica centrada en la vuelta a la actividad laboral del personal laboral que haya disfrutado de excedencias, reducciones de jornada, permisos u otros derechos de conciliación de la vida laboral y familiar.

Aunque FASOCIDE cuenta con herramientas que miden el clima laboral, es conveniente consolidar esta información mediante la creación de indicadores más concisos respecto a la conciliación y las necesidades de su plantilla.

Promover la formación y sensibilización dentro de la jornada laboral, de las personas trabajadoras de FASOCIDE sobre Conciliación, poniendo en conocimiento los derechos legales.

FASOCIDE en su compromiso con la conciliación familiar, tiene como objetivo obtener el distintivo "Igualdad en la Empresa", otorgado por el Ministerio de Igualdad, ya que a su entender cumple los criterios especificados en Real Decreto 1615/2009 de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa".

ANEXOS Y REFERENCIAS NORMATIVAS

- Artículo 37 del Estatuto de Trabajadores. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.
- Plan Igualdad de FASOCIDE.
- Plan Responsabilidad Social de FASOCIDE.
- Encuesta Ambiente Laboral 2021