

PLAN DE IGUALDAD



Noviembre 2018

INDICE

1. INTRODUCCIÓN	2
2. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACION	6
3. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PROFESIONAL, PERSONAL Y FAMILIAR	7
4. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	8
5. SELECCIÓN, PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL	10
6. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	11
7. FICHAS DE SEGUIMIENTO	12
8. BIBLIOGRAFÍA Y ENLACES	29

1. INTRODUCCIÓN

De acuerdo al artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se constituye la necesidad de incorporar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral. Se conforma con un carácter obligatorio para las empresas con un personal laboral mayor a 250 personas y voluntario para las demás.

Con este fin de igualdad efectiva, las entidades han de elaborar y adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, negociadas y acordadas, con la representación legal, en su caso del equipo de trabajadoras/es, en la forma que se determine en la legislación laboral.

El Art. 46 Ley de Igualdad de la mencionada LO, dispone lo siguiente:

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Incorporación de la Igualdad en la entidad de Centro de Apoyo al Menor y a la familia

El espacio creado como Comisión de Igualdad, trata de caminar desde la conciliación hacia la corresponsabilidad. Este concepto es diferente al de conciliación, ya que genera una mayor responsabilidad tanto a nivel empresarial, de la entidad, social, como de las trabajadoras/es. Cuando hay una mayor responsabilidad, es necesaria una mayor formación y conocimiento a nivel de los derechos y obligaciones de las/os profesionales. Por tanto, elaborar un Plan de Igualdad, lleva intrínseco la formación en materia de Igualdad. Porque cuanto más conocimiento se tenga de un ámbito, mayor capacidad de análisis de la realidad de la asociación, de propuestas e iniciativas para promover reformas que promuevan la Igualdad.

La corresponsabilidad lleva intrínseca, una relación de mayor igualdad en diferentes direcciones y relaciones en las oportunidades de mujeres y hombres, dentro de la política de la entidad para que conforme su organización:

- Entre las/os trabajadoras/es.
- Entre trabajadoras/es y el equipo directivo.
- Entre la dinámica de trabajo y las/os profesionales.

Una relación de mayor igualdad, implica una responsabilidad, participación y acción, mayor de cada persona/equipo (tanto a nivel de profesionales, como de dirección). De esta manera se consigue la integración de la igualdad en la asociación.

La promoción de las medidas será más visible e impulsora si se realiza desde el equipo directivo, por el lugar que ocupan de mayor poder en la toma de decisiones.

Es necesario que todo el personal (recursos humanos y directiva) tenga una mirada de género e igualitaria en diferentes áreas:

- Plan de mejora de condiciones laborales, estrategias de conciliación, cambios y propuestas. En este aspecto, se ha de considerar que esta entidad ya ha desarrollado medidas conciliadoras en su trayectoria profesional y con perspectiva de género. A considerar que ha sido así, no tanto porque el motivo principal hace años fuese un desarrollo en igualdad, sino, porque su conformación es mayoritariamente de mujeres. Las mujeres profesionales han necesitado cambios, para su mejora a nivel familiar y personal. Es decir, la mayoría de mujeres en esta entidad ha promovido acciones y cambios para la mejora de la calidad de vida, no sólo de ellas, sino de sus entornos familiares. Estas medidas también resultan, como históricamente es sabido, de la organización de grupos de mujeres, que generan cambios a nivel colectivo y social.

- Es necesario visibilizar los logros de las mujeres, no sólo por ocupar un mayor número de puestos laborales, sino por ejercer otra manera de desempeñar la labor. Esto significó y significa el cambio en la estructura de la división sexual del trabajo como sistema de opresión hacia las mujeres (hombres en trabajo fuera de casa, mujeres en el ámbito doméstico). La mujer en el doméstico, ha sido un ahorro económico y organizativo para la economía mundial. La opresión ha sido rentable.
- Es necesaria la promoción de medidas que conlleven el equilibrio de los momentos vitales y sociales actuales con las jornadas laborales.
- Entender que el trabajo que desempeñamos se considera estereotípicamente femenino, con la implicación social y patriarcal que se manifiesta en múltiples aspectos: Un menor reconocimiento y salario, apenas conlleva la promoción profesional, forma parte del sistema de cuidados reproductivo (economía feminista) y no del sistema productivo (capitalista patriarcal). Si se analiza, el sistema de cuidados reproductivo, promueve la calidad de vida, en la medida que se proporciona la atención necesaria en campos de la salud, social, familiar, etc. Atender hoy a las necesidades de las personas (menores y familias como es en nuestro trabajo) es ahorrar en el gasto en recursos sociales y personales en el futuro. Es una labor que se realiza para la mejora de calidad de vida de las personas, que incide en la economía en no provocar una mayor gasto en el futuro y sostener el bienestar. No tiene el objetivo último de producir dinero, como la economía patriarcal productiva, lo que fomenta la desigualdad y precariedad.
- En los documentos y materiales de trabajo, los sistemas informáticos (CIVIS), el análisis y estudio de problemáticas de participantes a quienes atendemos, etc.; es prioritario el uso de un lenguaje inclusivo y la perspectiva de género, como una medida indispensable.
- Acciones transversales en las funciones laborales con perspectiva de género, como por ejemplo la sensibilización del personal y el material formativo. Es básico poder diagnosticar las vivencias de violencia machista en las usuarias, en las familias. Las violencias coexisten, no son exclusivas.
- En el propio desarrollo de las funciones de trabajo e intervención con las/os participantes (usuarias/os) del servicio:
 - Sensibilización en materia de Igualdad.
 - Relaciones de respeto y actitud de tolerancia.
 - Conciencia de los roles de género y de la discriminación hacia las mujeres.
 - Conciencia y conocimiento en Violencia de Género.
 - Sensibilización en los referentes de buen trato en los hombres.

Introducir un cambio en pro de la Igualdad y la Igualdad de Género (Plan de Igualdad) en la entidad, es una medida transversal y política. Es un proceso de

cambio de la estructura, cultura y la política de la propia entidad. Además, es un cambio que nace desde las mujeres. Cambiar la estructura política para la mejora, es cambiar desde la raíz.

El trabajo ha de ser un lugar de desarrollo, motivación y creatividad (profesional y personal). En un ambiente cordial y de respeto. Con el objetivo de mejorar la calidad de vida, de manera igualitaria. Esta es una posición con perspectiva de género y feminista, hacia el trabajo, que parte de la manera de estar en el mundo y en lo laboral de las mujeres.

(Cristina Bravo Campanón)

2. COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Tras el análisis de la documentación para la elaboración del diagnóstico de CAMENOR (web, organigramas, formularios, bases de datos, convenios, ofertas de trabajo, etc...) así como tras las reuniones mantenidas con la Comisión de Igualdad, observamos la necesidad tanto de introducir el lenguaje inclusivo, así como de continuar con el proceso de sensibilización de la plantilla comenzado en 2017.

Para ello se procede a la elaboración de las siguientes medidas:

- Análisis y modificación, si es precisa, de toda información, tanto interna como externa, para introducción del lenguaje inclusivo. *(Ficha 1)*.
- Concienciación e introducción por parte de la Dirección, Dirección adjunta y aparato de gestión, del lenguaje inclusivo tanto en las reuniones como en las comunicaciones llevadas a cabo por las mismas. *(Ficha 2)*.
- Sesiones de sensibilización a todo el equipo. *(Ficha 3)*.
- Difusión de la información sobre el Plan de Igualdad por parte de la Comisión de Igualdad. *(Ficha 4)*.

3. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PROFESIONAL, PERSONAL Y FAMILIAR

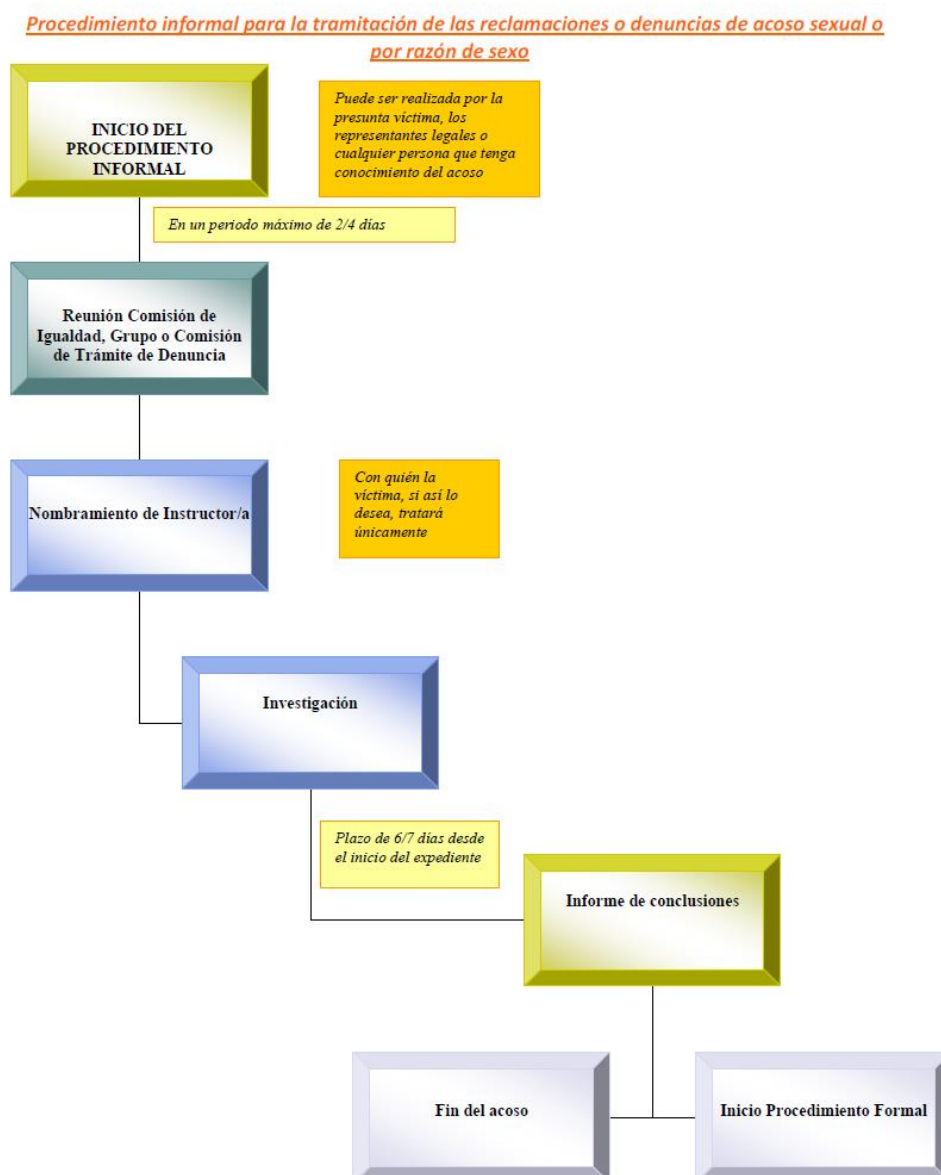
Con el fin de proporcionar mejores condiciones para conseguir un adecuado equilibrio y mejor compatibilidad entre las responsabilidades laborales y la vida personal y familiar, se resumen a continuación una serie de medidas:

- a) Posibilidad de disfrutar de las vacaciones de acuerdo a las necesidades de conciliación. *(Ficha 5).*
- b) Posibilidad de disfrutar las vacaciones fuera del año natural (maternidad y lactancia). *(Ficha 6).*
- c) Modificación horario de las UAS. *(Ficha 7).*
- d) Recuperación horas de formación de los sábados. *(Ficha 8).*
- e) Inclusión de atención primaria dentro de las horas médicas. *(Ficha 9).*
- f) Incremento de día de mudanza para CAI 9. *(Ficha 10).*
- g) Incremento horas de formación CAI 9. *(Ficha 11).*
- h) Horas médicas CAI 9. *(Ficha 12).*
- i) Incremento horas de formación por no uso horas de supervisión. *(Ficha 13).*
- j) Formaciones en horario de tarde. *(Ficha 14).*
- k) Flexibilidad horaria. *(Ficha 15).*
- l) Equiparar permisos familiares atendiendo a la composición familiar actual. *(Ficha 16).*
- m) Cuidados del personal. *(Ficha 15).*
- n) Conciliación para profesionales sin cargas. *(Ficha 15).*
- o) Bolsa de horas para tutorías. *(Ficha 15).*

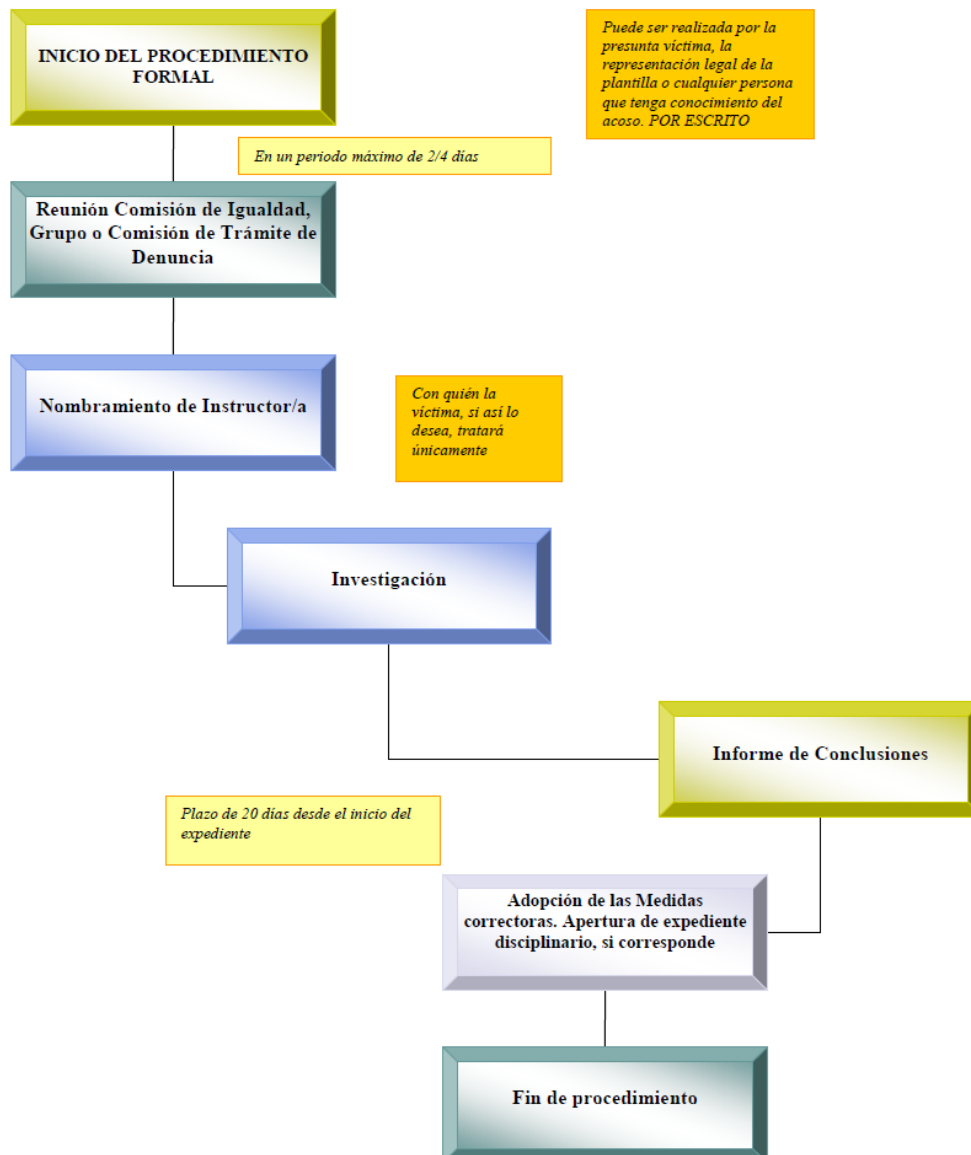
4. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Se elabora un protocolo en el que se detalla el procedimiento a seguir en caso de acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como para la prevención del mismo.

Breve esquema de las fases del procedimiento informal y formal:



Procedimiento formal para la tramitación de las denuncias de acoso sexual o por razón de sexo



5. SELECCIÓN, PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

Como se ha venido haciendo hasta ahora la selección del personal se hará siguiendo, ante todo, un criterio de igualdad y no discriminación.

Si bien, para conseguir la variedad y diversidad que pretendemos llevaremos a cabo acciones positivas para incrementar el número de hombres en los equipos.

Estas medidas implicarán que una vez confirmado que se cumplen los requisitos exigidos, ante una igualdad formativa y de experiencia, se tenderá a la selección masculina hasta conseguir el % más equilibrado posible de hombres y mujeres.

Tras los procesos de selección se hará una ficha con el número de personas que han aplicado al puesto disgregado por sexo, y lo mismo se hará con las personas entrevistadas. Se presentarán estas fichas en las reuniones con la Comisión.

En cuanto a la promoción, se hará desde criterios de publicidad e información a todo el equipo, para dar oportunidad a todas aquellas personas interesadas a presentar su candidatura.

Para el desarrollo profesional, la Entidad cuenta con un plan de formación anual que se elabora teniendo en cuenta las propuestas de todas las técnicas/técnicos, del personal administrativo y del personal de dirección. Se contemplarán también las propuestas que se eleven desde la Comisión de Igualdad, para seguir profundizando en los aspectos de igualdad de género.

6. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El Plan de Igualdad se evaluará semestralmente por parte de la Comisión de Igualdad, llevando a cabo el seguimiento de las acciones en cada una de las fichas correspondientes.

El Plan tiene una vigencia de dos años, tras los cuales se evaluará la necesidad de modificación o creación de uno nuevo.

Se podrá modificar el Plan si las características de la plantilla así lo requiriesen, tras la creación de un nuevo Diagnóstico.

También podrá modificarse el Plan a propuesta de 2/3 de la Comisión de Igualdad.

7. FICHAS DE SEGUIMIENTO

Ficha 1

Área de intervención	COMUNICACIÓN
Nombre de la acción	INCORPORACIÓN LENGUAJE INCLUSIVO
Objetivos que persigue	INCORPORACIÓN DEL LENGUAJE INCLUSIVO Y SENSIBILIZACIÓN
Descripción detallada de la acción	REVISIÓN DE TODOS LOS DOCUMENTOS INTERNOS Y EXTERNOS PARA GARANTIZAR EL LENGUAJE INCLUSIVO
Personas a las que se dirige	TODAS LAS PROFESIONALES, USUARIAS, CUALQUIER PERSONA QUE ACCEDA A WEB, FECEBOOK, TWITER,..
Departamentos a los que afecta	TODOS
Cronograma para su puesta en marcha	PRIMER TRIMESTRE 2019
Persona(s) responsable(s)	TÉCNICA RRHH Y REPRESENTANTES DE LA COMISIÓN POR CENTRO
Indicadores	CUMPLIMIENTO: SI NO

Ficha 2

Área de intervención	CONCIENCIACIÓN Y COMUNICACIÓN
Nombre de la acción	CONCIENCIACIÓN E INCORPORACIÓN LENGUAJE INCLUSIVO
Objetivos que persigue	INCORPORACIÓN DEL LENGUAJE INCLUSIVO Y CONCIENCIACIÓN
Descripción detallada de la acción	GARANTIZAR EL USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO EN LAS REUNIONES
Personas a las que se dirige	DIRECTORAS, DIRECTORAS ADJUNTAS Y EQUIPO DE GESTIÓN
Departamentos a los que afecta	TODOS
Cronograma para su puesta en marcha	ÚLTIMO TRIMESTRE 2018 Y 2019
Persona(s) responsable(s)	DIRECTORAS Y DIRECTORAS ADJUNTAS
Recursos asociados	FORMACIÓN EN IGUALDAD DE GÉNERO
Indicadores	CUMPLIMIENTO: SI NO

En el último trimestre de 2018 se realizará una formación específica en igualdad de género para el aparato directivo y de gestión de la Entidad.

La Comisión de Formación y la Dirección de la Entidad revisarán la documentación técnica que se aporte en los cursos y jornadas de formación dirigidas al personal de la Entidad, desde la perspectiva de género. Intentando que la/el docente esté sensibilizado con dicha perspectiva.

FICHA 3

Área de intervención	SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD DE GÉNERO
Nombre de la acción	SESIONES DE SENSIBILIZACIÓN AL EQUIPO
Objetivos que persigue	SENSIBILIZAR EN IGUALDAD DE GÉNERO
Descripción detallada de la acción	SESIÓN DE SENSIBILIZACIÓN PARA TODO EL EQUIPO
Personas a las que se dirige	TODAS
Departamentos a los que afecta	TODOS
Cronograma para su puesta en marcha	2019
Persona(s) responsable(s)	TÉCNICA RRHH
Recursos asociados	SESIONES DE SENSIBILIZACIÓN
Indicadores	CUMPLIMIENTO: SI NO

La Comisión de Igualdad recibirá una formación específica en igualdad de género, en el último trimestre de 2018, para dar una mejor respuesta dentro de su función de portavoces.

Asimismo, analizará el contenido de las sesiones de sensibilización que se realicen para el resto de la plantilla, elevando propuestas a la Comisión de Formación.

FICHA 4

Área de intervención	INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN
Nombre de la acción	DIFUSIÓN INFORMACIÓN SOBRE PLAN DE IGUALDAD
Objetivos que persigue	CONOCIMIENTO DE TODAS LAS PROFESIONALES DEL CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD
Descripción detallada de la acción	ASUNCIÓN POR PARTE DE LAS REPRESENTANTES DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD DE LA LABOR DE PORTAVOCES Y EXPERTAS DEL PLAN DE IGUALDAD PARA INFORMAR AL RESTO DE PROFESIONALES
Personas a las que se dirige	TODO EL PERSONAL DE CAMENOR
Departamentos a los que afecta	TODOS
Cronograma para su puesta en marcha	2019
Persona(s) responsable(s)	COMISIÓN DE IGUALDAD
Recursos asociados	FORMACIÓN EN IGUALDAD
Indicadores	CUMPLIMIENTO: SI NO

Dentro de su labor de miembros de la Comisión de Igualdad y portavoces de la misma se encuentran dentro de sus funciones las siguientes:

- Responsables de informar a los nuevos profesionales acerca del Plan de Igualdad de la Entidad.
- Responsables de informar al conjunto del equipo sobre medidas tendentes a conseguir la igualdad de género, y de las medidas de conciliación.
- Responsables de supervisar el cumplimiento del Plan de Igualdad.

FICHA 5

Área de intervención	CONCILIACIÓN
Nombre de la acción	VACACIONES Y CONCILIACIÓN
Objetivos que persigue	QUE LAS PROFESIONALES PUEDAN CONCILIAR MEJOR SU VIDA PERSONAL Y LABORAL
Descripción detallada de la acción	POSIBILIDAD DE DISFRUTAR DE LAS VACACIONES DE ACUERDO A LAS NECESIDADES DE CONCILIACIÓN
Personas a las que se dirige	TODO EL PERSONAL
Departamentos a los que afecta	RRHH
Cronograma para su puesta en marcha	2019
Persona(s) responsable(s)	TÉCNICA RRHH Y DIRECTORAS DE CENTROS
Indicadores	CUMPLIMIENTO: SI NO

A partir de comienzos del año 2019, se permite a todas las profesionales poder solicitar sus vacaciones estivales fuera del periodo establecido en el Convenio de CAMENOR, siempre que se cubran las necesidades del servicio.

Estas vacaciones podrán disfrutarse de forma continuada o fraccionada en períodos mínimos de cinco días laborales consecutivos o un máximo de tres fracciones anuales.

Para garantizar esto último se fijan los servicios mínimos necesarios por periodo.

Ficha 6

Área de intervención	CONCILIACIÓN
Nombre de la acción	VACACIONES, MATERNIDAD, PATERNIDAD Y LACTANCIA
Objetivos que persigue	QUE LAS PROFESIONALES PUEDAN CONCILIAR MEJOR SU VIDA LABORAL Y FAMILIAR
Descripción detallada de la acción	POSIBILIDAD DE DISFRUTAR DE LAS VACACIONES FUERA DEL AÑO NATURAL POR MATERNIDAD, PATERNIDAD Y LACTANCIA
Personas a las que se dirige	MADRES Y PADRES
Departamentos a los que afecta	RRHH
Cronograma para su puesta en marcha	2019
Persona(s) responsable(s)	TÉCNICA RRHH
Indicadores	CUMPLIMIENTO: SI NO

Ficha 7

Área de intervención	CONCILIACIÓN
Nombre de la acción	MODIFICACIÓN HORARIO DE LAS UAS
Objetivos que persigue	QUE LAS PROFESIONALES PUEDAN CONCILIAR MEJOR SU VIDA PERSONAL
Descripción detallada de la acción	POSIBILIDAD DE ENTRADA DE LAS UAS A LAS 07:30 HORAS
Personas a las que se dirige	UAS
Departamentos a los que afecta	ADMINISTRACIÓN
Cronograma para su puesta en marcha	2019
Persona(s) responsable(s)	TÉCNICA RRHH Y DIRECCION DE CENTROS
Indicadores	CUMPLIMIENTO: SI NO

Se permite la entrada a las UAS a las 07:30 horas, para de esta manera generar bolsa de horas, siempre que se garantice la cobertura del servicio en el horario de prestación.

No se puede dar respuesta a la salida de las UAS a las 19.30 ya que no puede garantizarse el buen funcionamiento del servicio (imposibilidad de VD a última hora, entrevistas,...)

El Departamento ha denegado la petición de que los técnicos puedan entrar a las 07:30, con la excepción de la jornada de verano.

Ficha 8

Área de intervención	CONCILIACIÓN
Nombre de la acción	RECUPERACIÓN HORAS DE FORMACIÓN DE LOS SÁBADOS
Objetivos que persigue	CONCILIACIÓN DE LA VIDA PROFESIONAL Y PERSONAL
Descripción detallada de la acción	POSIBILIDAD DE RECUPERACIÓN DE LAS HORAS DE FORMACIÓN HECHAS LOS SÁBADOS EN DÍAS DISTINTOS AL LUNES POSTERIOR
Personas a las que se dirige	TODAS LAS/ LOS PROFESIONALES DE CAMENOR
Departamentos a los que afecta	TODOS
Cronograma para su puesta en marcha	2019
Persona(s) responsable(s)	TÉCNICA RRHH
Indicadores	CUMPLIMIENTO: SI NO

Preferentemente, la trabajadora recuperará las horas de formación llevadas a cabo en sábados, el lunes siguiente, para garantizar el descanso necesario del profesional. Ahora bien, podrá recuperarse esas horas en día distinto o acumularse a la bolsa de horas para su uso posterior a elección de la/el profesional.

Ficha 9

Área de intervención	CONCILIACIÓN
Nombre de la acción	INCLUSIÓN DE ATENCIÓN PRIMARIA DENTRO DE LAS HORAS MÉDICAS
Objetivos que persigue	CONCILIACIÓN DE LA VIDA PROFESIONAL Y PERSONAL
Descripción detallada de la acción	POSIBILIDAD DE USAR UN PORCENTAJE DE LAS HORAS MÉDICAS PARA ATENCIÓN PRIMARIA
Personas a las que se dirige	TODAS
Departamentos a los que afecta	TODOS
Cronograma para su puesta en marcha	2019
Persona(s) responsable(s)	TÉCNICA RRHH Y DIRECCIÓN DE CENTRO
Indicadores	CUMPLIMIENTO: SI NO

Se podrá hacer uso de un 25% de la bolsa de horas médicas para médicos de atención primaria.

En el caso de las profesionales en proceso de embarazo, o embarazadas, tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación al parto, previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo. Por lo que harán uso de la bolsa de horas, y si precisaren de más horas, podrán hacer uso de todas las necesarias con este fin.

En el caso de situaciones asimiladas a las de intervención, que posteriormente requieran reposo de la trabajadora (ejemplo: endoscopias, inseminación in vitro, fecundación,..) se concederá el día.

Ficha 10

Área de intervención	CONCILIACIÓN
Nombre de la acción	INCREMENTO DÍA DE MUDANZA CAI 9
Objetivos que persigue	CONCILIACIÓN DE LA VIDA PROFESIONAL Y PERSONAL
Descripción detallada de la acción	SE INCREMENTA UN DÍA A LO ESTABLECIDO EN CONVENIO DE PROTECCIÓN Y REFORMA EN CASO DE MUDANZA, DISPONIENDO DE DOS DÍAS CONSECUTIVOS
Personas a las que se dirige	PROFESIONALES DE CAI 9
Departamentos a los que afecta	TODOS
Cronograma para su puesta en marcha	2019
Persona(s) responsable(s)	TÉCNICA RRHH Y DIRECCION DE CENTRO
Indicadores	CUMPLIMIENTO: SI NO

Se permitirá también la solicitud de este permiso en caso de situación asimilada a la de mudanza, lo que implicará un cambio de domicilio permanente, así como la necesidad de traslado de todos los enseres del profesional a otro lugar, con necesidad de justificación a la Directora del Centro correspondiente.

Ficha 11

Área de intervención	FORMACIÓN
Nombre de la acción	INCREMENTO HORAS DE FORMACIÓN CAI 9
Objetivos que persigue	CONCILIACIÓN DE LA VIDA PROFESIONAL Y PERSONAL
Descripción detallada de la acción	INCREMENTO DE 15 HORAS DE FORMACIÓN
Personas a las que se dirige	PROFESIONALES DE CAI 9
Departamentos a los que afecta	TODOS
Cronograma para su puesta en marcha	2019
Persona(s) responsable(s)	TÉCNICA RRHH Y DIRECCION DE CENTRO
Indicadores	CUMPLIMIENTO: SI NO

Se incrementan 15 horas de formación a los profesionales de CAI 9 dentro de la jornada laboral.

Ficha 12

Área de intervención	CONCILIACIÓN
Nombre de la acción	HORAS MÉDICAS CAI 9
Objetivos que persigue	CONCILIACIÓN DE LA VIDA PROFESIONAL Y PERSONAL
Descripción detallada de la acción	POSIBILIDAD DE ACUDIR A MÉDICOS DENTRO DE LA JORNADA LABORAL
Personas a las que se dirige	PROFESIONALES DE CAI 9
Departamentos a los que afecta	TODOS
Cronograma para su puesta en marcha	2019
Persona(s) responsable(s)	TÉCNICA RRHH
Indicadores	CUMPLIMIENTO: SI NO

Para atender a las necesidades de conciliación de los profesionales de CAI 9, desde el comienzo, se ha ido tratando de garantizar el uso de ciertas horas dentro de la jornada laboral, para este fin.

En concreto, tras el análisis y estudio de las horas destinadas a las visitas a médicos especialistas del año 2017, se concedió 12 horas para este fin a comienzos de 2018.

A partir de la entrada en vigor del Plan de Igualdad, las profesionales de CAI 9 disponen de 20 horas de atención a médicos, de las cuales un 25% podrán ser destinadas a médicos de atención primaria.

Ficha 13

Área de intervención	FORMACIÓN
Nombre de la acción	INCREMENTO HORAS DE FORMACIÓN POR NO USO HORAS DE SUPERVISIÓN
Objetivos que persigue	CONCILIACIÓN DE LA VIDA PROFESIONAL Y PERSONAL
Descripción detallada de la acción	POSIBILIDAD DE USO DE LAS HORAS DE SUPERVISIÓN, QUE NO HAYAN PODIDO DISFRUTARSE, PARA HORAS DE FORMACIÓN
Personas a las que se dirige	PERSONAL TÉCNICO
Departamentos a los que afecta	TÉCNICO
Cronograma para su puesta en marcha	2019
Persona(s) responsable(s)	TÉCNICA RRHH Y DIRECCION DE CENTROS
Indicadores	CUMPLIMIENTO: SI NO

La asistencia a la supervisión es absolutamente obligatoria por contrato.

Únicamente, y por autorización de Dirección, se permitirá la ausencia para atención a urgencia de usuarias/os, no telefónica (debiendo la Dirección autorizar el traspaso de estas horas a horas de formación.)

Ficha 14

Área de intervención	FORMACIÓN
Nombre de la acción	FORMACIONES EN HORARIO DE TARDE
Objetivos que persigue	MAYOR FLEXIBILIDAD A LAS PROFESIONALES
Descripción detallada de la acción	POSIBILIDAD DE USO DE HORAS DE FORMACIÓN EN TARDES COINCIDENTES DE TRABAJO
Personas a las que se dirige	TODO EL PERSONAL
Departamentos a los que afecta	TODOS
Cronograma para su puesta en marcha	2019
Persona(s) responsable(s)	TÉCNICA RRHH Y DIRECCION DE CENTRO
Indicadores	CUMPLIMIENTO: SI NO

Se permite la formación en horario de tarde, con tarde coincidente de trabajo, siempre que la misma no sea superior a dos tardes continuadas dentro del mismo mes y año, o una tarde al mes, durante tres meses consecutivos, para garantizar la prestación del servicio.

Ficha 15

Área de intervención	CONCILIACIÓN
Nombre de la acción	FLEXIBILIDAD HORARIA
Objetivos que persigue	CONCILIAR VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL
Descripción detallada de la acción	FLEXIBILIDAD DE ENTRADA Y SALIDA
Personas a las que se dirige	TODO EL PERSONAL
Departamentos a los que afecta	TODOS
Cronograma para su puesta en marcha	2019
Persona(s) responsable(s)	TÉCNICA RRHH
Indicadores	CUMPLIMIENTO: SI NO

Se permite la entrada entre las 8.00 y las 9.00 horas, y la salida a partir de las 14.00 siempre que no se trabaje en horario de tarde.

Excepcionalmente, por motivos personales, autorizados y justificados, y siempre que no sea de manera continuada, se permitirá la entrada y salida en diferente horario.

Mensualmente, se pasará a los profesionales, la información detallada sobre el cómputo de su jornada, pasando los excesos a una bolsa de horas para uso de los profesionales (tutorías, días de libranza, horas médicas, formación,...)

Esta bolsa de horas no podrá acumularse a otros permisos y licencias.

Podrá hacerse uso de la bolsa de manera fraccionada o conjunta, en función de las necesidades del servicio.

La fecha límite para hacer uso de la bolsa de horas será el 31 de marzo del año siguiente. Ahora bien, cuando el número de horas sea muy elevado, o cuando por la dinámica del trabajo a comienzo de trimestre (caso de las UAS) no pueda hacerse uso en esa fecha, podrá superarse dicha fecha límite.

Será necesario cuando la incorporación al puesto de trabajo se haga con un intervalo mayor a 30 minutos respecto al horario habitual, informar a la Dirección del Centro para gestionar y organizar con el equipo y las usuarias/os.

En cuanto a los cuidados del personal, se garantiza la atención personalizada por parte de la Dirección de los centros de todas las profesionales, llevando a cabo una escucha y estudio pormenorizado de todas sus solicitudes.

Por otro lado, estos cuidados se garantizan también por parte de la Dirección de la Entidad, de manera directa o a través de la técnica de RRHH.

Así mismo, el cuidado de las/los profesionales se garantiza a través de los espacios de supervisión técnica y de formación interna.

En el espacio de formación interna se podrán desarrollar contenidos específicos para el cuidado de las/los profesionales: sesiones de mindfulness, relajación, prevención del burnout,..

Ficha 16

Área de intervención	CONCILIACIÓN
Nombre de la acción	EQUIPARACIÓN PERMISOS Y LICENCIAS
Objetivos que persigue	CONCILIAR VIDA PERSONAL Y PROFESIONAL
Descripción detallada de la acción	EQUIPARACIÓN DE TODOS LOS PERMISOS Y LICENCIAS PARA LAS PAREJAS DE HECHO LEGALMENTE CONSTITUIDAS
Personas a las que se dirige	TODO EL PERSONAL
Departamentos a los que afecta	TODOS
Cronograma para su puesta en marcha	2019
Persona(s) responsable(s)	TÉCNICA RRHH
Indicadores	CUMPLIMIENTO: SI NO

8. BIBLIOGRAFÍA

- Nombra. La representación del femenino y el masculino en el lenguaje. Instituto de la Mujer. Número 1.

<http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/educacion/publicaciones/serieLenguaje/docs/nombra.pdf>

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

<https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>

- Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social

<https://www.mscbs.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/corresponsabilidad.htm>

<https://www.mscbs.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/home.htm>

<https://www.mscbs.gob.es>