



Plan para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral desde la corresponsabilidad



Contenido

1. COMPROMISO FUNDACIÓN AMIGÓ POR LA CONCILIACIÓN Y LA CORRESPONSABILIDAD	4
2. VENTAJAS EN LAS ENTIDADES QUE FAVORECEN LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	5
3. MARCO LEGAL	6
4. OBJETIVOS	8
5. ÁMBITO TEMPORAL Y DE APLICACIÓN	8
6. PERSONAS BENEFICIARIAS	9
7. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN	9
8. PLAN PARA LA CONCILIACIÓN PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL DESDE LA CORRESPONSABILIDAD	33
8.1 Comunicación interna	34
8.2 Sensibilización y compromiso	34
8.3 Organización del tiempo de trabajo	35
8.4 Organización de la modalidad de trabajo	36
8.5 Mejoras a los permisos legales	37
9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	37
10. VIGENCIA DEL PLAN DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL DESDE LA CORRESPONSABILIDAD	38

1. COMPROMISO FUNDACIÓN AMIGÓ POR LA CONCILIACIÓN Y LA CORRESPONSABILIDAD

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que forman parte de Fundación Amigó es un principio de actuación de nuestra entidad, queremos que el espacio de trabajo no sea invasivo con la vida de las personas que trabajan a diario para nuestra organización, que todo funcione de forma integrada de tal manera que vida personal, familiar y laboral no se basen en una relación de renunciadas si no de estímulo mutuo es nuestro reto en el próximo periodo.

Para Fundación Amigó la conciliación es la estrategia que implemente la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y queremos aprovechar esta oportunidad para transformar nuestra sociedad a través de una gestión basada en la garantía del derecho al ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral basado en el uso corresponsable. Queremos poner a disposición de nuestro personal una serie de medidas que tienen como objetivo compatibilizar el trabajo en nuestra fundación con la necesidad de realizar otras actividades.

Nos preocupa que aun en nuestra sociedad recaiga de forma casi exclusiva en las mujeres las responsabilidades domésticas, de cuidado y atención de menores y mayores dependientes, ya que esto supone un freno para el desarrollo profesional de las mismas.

La corresponsabilidad, dirigida a que los hombres reduzcan el absentismo en el ámbito doméstico y de cuidados y que se produzca un mayor equilibrio entre mujeres y hombres a la hora de hacer uso de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral será el modo en el que consigamos construir una sociedad en la que no haya espacios excluyentes, y con ellos se logre una participación equilibrada en el vida familiar y laboral aprovechando el talento y las capacidades de mujeres y hombres.

El Plan para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral desde la corresponsabilidad de Fundación Amigó nace con el espíritu de ser el instrumento que ofrezca medidas a nuestro personal para compatibilizar espacios, pero también para romper la dinámica actual de cuidados y de responsabilidades familiares que recaen sobre un sexo marcando una tendencia hacia la corresponsabilidad.

Para ello necesitamos avanzar en la misma línea, con el esfuerzo de todas y todos quienes formamos Fundación Amigó lograremos que nuestro trabajo sea el lugar donde nos desarrollamos profesional pero también personal y familiarmente.

En Madrid a 14 de febrero de 2023

Fdo.



Rafael Yagüe Alonso
Director General

2. VENTAJAS EN LAS ENTIDADES QUE FAVORECEN LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Las ventajas que para las entidades tiene apostar por la conciliación y el equilibrio entre la vida personal y laboral se traducen fundamentalmente en:

- Mejora de la competitividad
- Mejora en la calidad en los procesos
- Mejora en el clima laboral
- Incremento en el grado de cumplimiento de los objetivos de la empresa
- Menos bajas laborales y reducción del absentismo
- Reconocimiento social: mejora de la imagen interna y externa de la empresa
- Reducciones y bonificaciones fiscales y subvenciones
- Cumplimiento de la responsabilidad social corporativa

Desde el punto de vista de la plantilla, la conciliación mejora su bienestar personal, familiar, profesional y social, lo cual repercute en:

- Incremento de la motivación y compromiso con la empresa
- Mayor rendimiento productivo
- Mejor gestión del trabajo
- Promoción del trabajo en equipo y creatividad
- Implicación en los objetivos de la empresa
- Menores índices de estrés
- Aumenta la fidelidad y permanencia en la empresa
- Mejora de la calidad de vida de las personas

3. MARCO LEGAL

Las medidas legislativas y políticas cuyo objetivo principal es la conciliación de la vida laboral, familiar y personal se enmarcan dentro de los objetivos dirigidos a promover y fomentar la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres.

Desde la Unión Europea se han desarrollado una serie de Directivas que obligan a los Estados Miembros a incorporar en su legislación medidas destinadas a mejorar y hacer más compatibles las condiciones de vida y empleo para las trabajadoras y los trabajadores. Estas Directivas establecen requisitos mínimos de obligado cumplimiento, que pueden y deberían ser mejoradas por las legislaciones de los Estados Miembros.

La DIRECTIVA (UE) 2019/1158 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 20 de junio de 2019 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo

La presente Directiva establece requisitos mínimos destinados a lograr la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo, facilitando a los trabajadores que sean progenitores o cuidadores la conciliación de la vida familiar y profesional.

Para ello, la presente Directiva establece derechos individuales relacionados con lo siguiente:

- a) el permiso de paternidad, el permiso parental y el permiso para cuidadores;
- b) fórmulas de trabajo flexible para los trabajadores que sean progenitores o cuidadores.

Ya en nuestro contexto más próximo la Constitución Española, en su artículo 14, establece el principio básico de igualdad y no discriminación:

Artículo 14

Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

En este sentido, la normativa española para facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal se define a fundamentalmente a partir de dos leyes:

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

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

La Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres reconoce el derecho a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y fomenta la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.



“Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en la forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio”.

Título IV. Capítulo II. Artículo 44.1

Así, los objetivos fundamentales de la Ley en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal son:

- 
- *Adoptar de medidas que garanticen la conciliación de la vida laboral con la vida familiar, y también con la vida personal.*
 - *Fomentar de la corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares y domésticas entre mujeres y hombres.*

4. OBJETIVOS

- Conseguir equilibrar las responsabilidades laborales y familiares de las personas que componen la plantilla de Fundación Amigó, fomentando estrategias flexibles en la organización del trabajo que favorezcan la conciliación 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 costumbres.
- Proteger la maternidad y paternidad, el cuidado de los hijos e hijas menores y las personas dependientes, fomentando la plena integración de hombres y mujeres con responsabilidades familiares en la organización.
- Favorecer el acceso y mantenimiento de la mujer al empleo.
- Establecer estrategias de gestión de los Recursos Humanos no discriminatorias que garanticen la igualdad efectiva entre mujeres y hombres

5. ÁMBITO TEMPORAL Y DE APLICACIÓN

El presente plan de conciliación entrará en vigor a la fecha de su firma, y tendrá una vigencia de cuatro años, prorrogándose automáticamente por dos años, estableciéndose una revisión anual de su contenido para garantizar su cumplimiento, adaptabilidad a las necesidades reales de la plantilla y correcto funcionamiento.

En el caso de que las medidas de conciliación incluidas en el presente plan, que suponen a la firma del acuerdo una mejora de las medidas de conciliación legalmente establecidas, quedarán mejoradas por otras medidas legales aprobadas posteriormente, éstas quedarán anuladas quedando compensadas con las medidas reguladas por las normas legales en cada momento.

El ámbito de aplicación será estatal en todos los centros que actualmente tiene Fundación Amigó y en aquellos que se integren durante el periodo de vigencia del Plan de Conciliación.

6. PERSONAS BENEFICIARIAS

El presente plan de conciliación para la vida familiar y laboral será aplicable a la totalidad de la plantilla, con las observaciones que se pueden especificar atendiendo a aspectos concretos de la actividad laboral.

7. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

En 2021, Fundación Amigó realizó un extenso diagnóstico para servir de base de su plan de igualdad, la información recogida contemplaba cuestiones relacionadas con las áreas objeto de estudio para la elaboración del presente Plan de Igualdad para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral desde la corresponsabilidad.

Se analizan a continuación los aspectos que tienen incidencia directa a la hora de conocer la situación de partida de la plantilla de Fundación Amigó en cuanto a necesidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

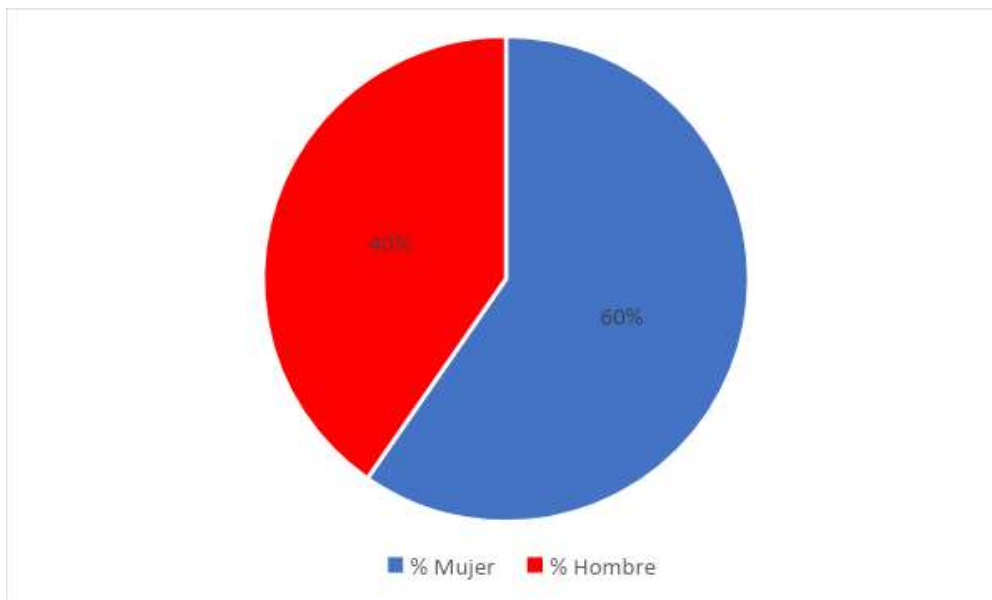
La plantilla de Fundación Amigó está compuesta por un 60% de mujeres y un 40% de hombres. Es una entidad del Tercer Sector, y este presenta como característica una feminización del personal que trabaja en entidades sociales.

En el caso de Fundación Amigó estamos ante una presencia equilibrada de la plantilla en cuanto al sexo de las personas trabajadoras (recordemos que la composición equilibrada viene determinada cuando no hay una presencia superior al 60% ni inferior al 40% de cada sexo).

El índice de feminización es de 1,48 puntos lo que quiere decir que por cada hombre contratado hay 1,48 mujeres.

PLANTILLA POR SEXO

Mujer	% Mujer	Hombre	% Hombre	Total	BG	Índice Feminización	de
284	60%	192	40%	476	19%		1,48



PLANTILLA POR EDAD

El 20% de la plantilla se encuentra en la franja de edad de menos de 20 años y hasta 29 años, si además sumamos la plantilla entre 30 y 44 años asciende a 71% de personas con menos de 44 años.

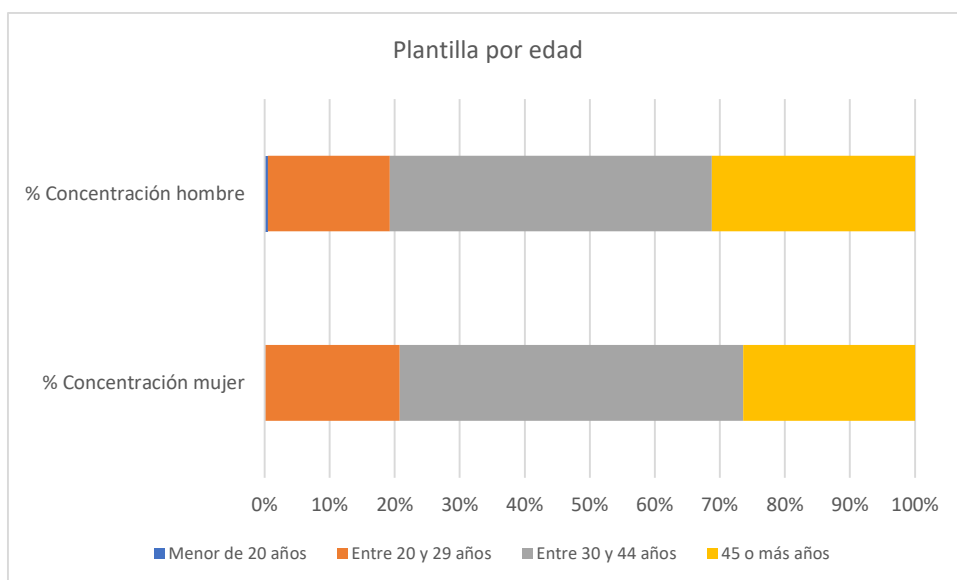
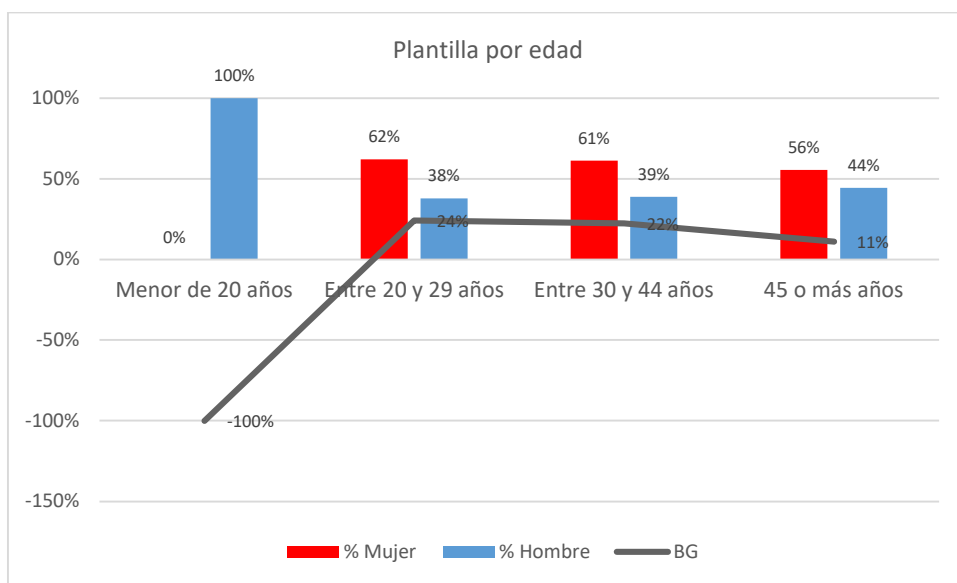
Este dato es sumamente relevante porque significa que nos vamos a encontrar con una plantilla joven en la que tendrá cierta consideración aspectos como nacimiento de hijas e hijos. En nuestro país los 32 años son la edad en la que se tiene de media el primer hijo o hija, por lo que la plantilla de Fundación Amigó se encuentra en la media de tener el primer hijo o hija o con menores en la familia.

Edad media plantilla: 37 años

Edad media mujeres: 36 años

Edad media hombres: 38 años

Plantilla según Franja de Edad	Mujer	% Mujer	% Concentración mujer	Hombre	% Hombre	% Concentración hombre	Total	% Total	BG	Índice de feminización
Menor de 20	0	0%	0%	1	100%	1%	1	0%	100%	0,00
Entre 20 y 29 años	59	62%	21%	36	38%	19%	95	20%	24%	1,64
Entre 30 y 44 años	150	61%	53%	95	39%	49%	245	51%	22%	1,58
Mayor o igual a 45 años	75	56%	26%	60	44%	31%	135	28%	11%	1,25
Total general	284	60%	100%	192	40%	100%	476	100%	19%	1,48

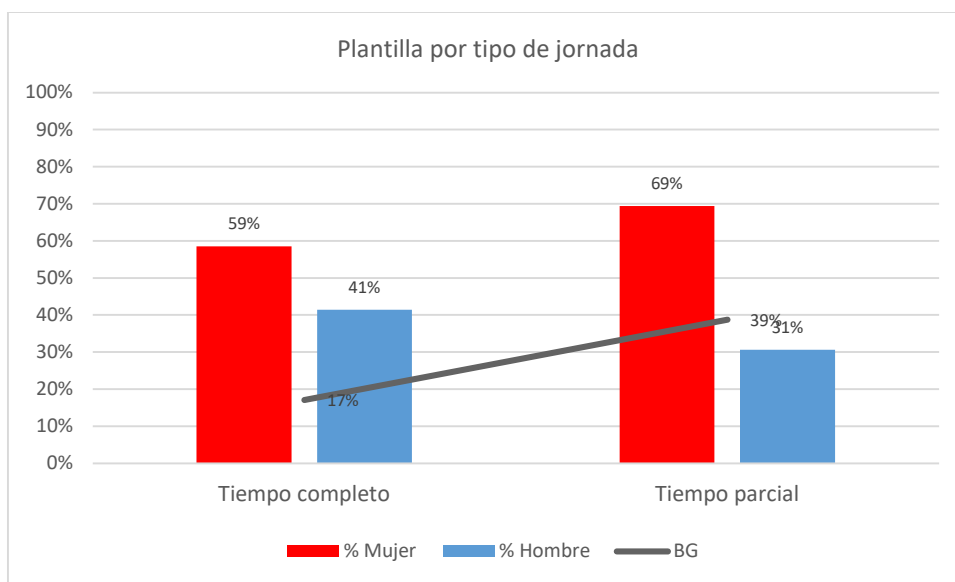


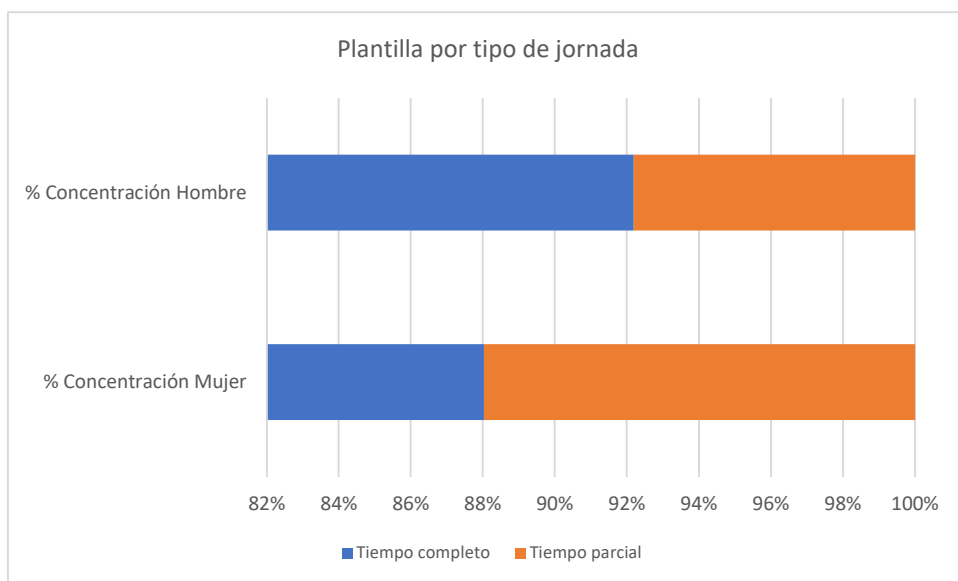
PLANTILLA POR TIPO DE JORNADA

La plataforma del tercer Sector ha publicado en octubre de 2020, el informe El papel del Tercer Sector y su impacto social: Análisis y propuestas para la profundización Solidaria del estado social, donde señala que el excesivo peso de la jornada a tiempo parcial: 53,5%, muy superior a la del conjunto de la economía española (14,8 %) y del sector servicios (con tasas de parcialidad entre el 20 y el 50 %, según ramas de actividad).

Tomando como referencia ese dato, encontramos en Fundación Amigó, no se visibiliza el mismo impacto que en el sector de actividad de alta contratación a tiempo parcial, en el caso de la fundación está representa el 10%, y aunque en las trabajadoras el 12% de sus contratos son en esta modalidad, cuatro puntos por encima de la de los trabajadores (8%), aún está muy lejos del 53% que se señala en el estudio.

Plantilla por tipo de jornada	Mujer	% Mujer	% Concentración Mujer	Hombre	% Hombre	% Concentración Hombre	Total	% Total	BG	Índice de feminización
Tiempo completo	250	59%	88%	177	41%	92%	427	90%	17	1,41
Tiempo parcial	34	69%	12%	15	31%	8%	49	10%	39	2,27
Total general	284	60%	100%	192	40%	100%	476	100%	19	1,48





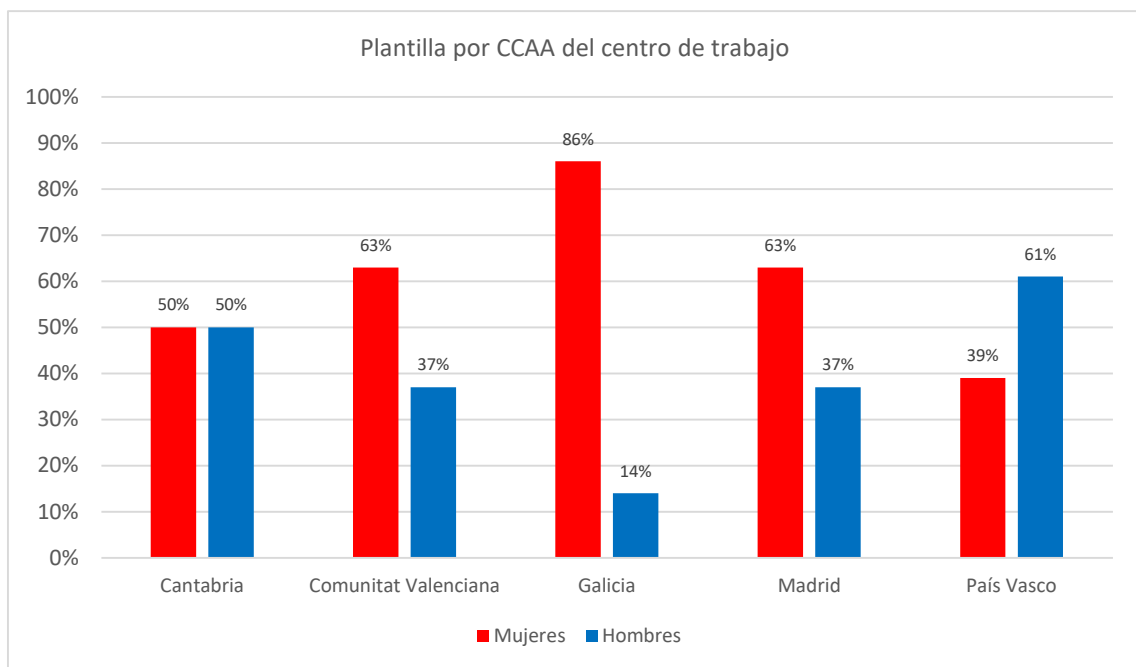
PLANTILLA POR CENTRO DE TRABAJO

El 74% de la plantilla trabaja en uno de los centros ubicados en la Comunitat Valenciana, las ubicaciones en las que hay una presencia de mujeres inferior al 60% de representación que tienen en la fundación, lo encontramos en los centros de trabajo de Cantabria (50%), provincia de Valencia (54%), País Vasco (39%).

Fundación Amigó dispone de 45 centros de trabajo, el centro más grande es la Residencia Buenavista con casi 50 personas en plantilla, el resto van desde una persona a 30 personas trabajando.



Plantilla localización centro trabajo	por del de	Mujer	% Mujer	% Concentración Mujer	Hombre	% Hombre	% Concentración Hombre	Total	% Total	BG	Índice de feminización
Cantabria		8	50%	3%	8	50%	4%	16	3%	0%	1,00
Cantabria		8	50%		8	50%		16		0%	1,00
Comunitat Valenciana		220	63%	77%	131	37%	68%	351	74%	25%	1,68
Alicante		62	70%		26	30%		88		41%	2,38
Castellón		63	72%		24	28%		87		45%	2,63
Valencia		95	54%		81	46%		176		8%	1,17
Galicia		6	86%	2%	1	14%	1%	7	1%	71%	6,00
A Coruña		4	80%		1	20%		5		60%	4,00
Pontevedra		2	100%		0	0%		2		100%	NA
Madrid		27	63%	10%	16	37%	8%	43	9%	26%	1,69
Madrid		27	63%		16	37%		43		26%	1,69
País Vasco		23	39%	8%	36	61%	19%	59	12%	-22%	0,64
Vizcaya		23	39%		36	61%		59		-22%	0,64
Total general		284	60%	100%	192	40%	100%	476	100%	19%	1,48



PLANTILLA POR CENTRO DE TRABAJO

A continuación se muestra el listado de centros con la relación de la plantilla.

Plantilla por centro de trabajo	Mujer	% Mujer	% Concentración Mujer	Hombre	% Hombre	% Concentración Hombre	Total	% Total	BG	Índice de feminización
CASA DE LOS MUCHACHOS	3	43%	1%	4	57%	2%	7	1%	-14%	0,75
CENTRO DE DÍA PROYECTO AMIGÓ	8	73%	3%	3	27%	2%	11	2%	45%	2,67
CENTRO DE DÍA VINARÒS PROY. AMIGÓ	3	100%	1%	0	0%	0%	3	1%	100%	NA
CISLA-SERV. AT. DIURNA INSERCIÓN LABORAL	4	80%	1%	1	20%	1%	5	1%	60%	4,00
CJ MONTESION	1	50%	0%	1	50%	1%	2	0%	0%	1,00
COMUNIDAD TERAPÉUTICA PROY. AMIGÓ	12	80%	4%	3	20%	2%	15	3%	60%	4,00
CONVIVIENDO CORUÑA	4	80%	1%	1	20%	1%	5	1%	60%	4,00
CONVIVIENDO MADRID	1	50%	0%	1	50%	1%	2	0%	0%	1,00
CONVIVIENDO VIGO	2	100%	1%	0	0%	0%	2	0%	100%	NA
ESPAI AMIGÓ ALICANTE	1	100%	0%	0	0%	0%	1	0%	100%	NA
ESPAI AMIGO CASTELLON	1	100%	0%	0	0%	0%	1	0%	100%	NA
ESPAI AMIGO VALENCIA	3	75%	1%	1	25%	1%	4	1%	50%	3,00
GCE ALICANTE AMIGÓ	18	64%	6%	10	36%	5%	28	6%	29%	1,80
GRUPO DE CONVIVENCIA	11	79%	4%	3	21%	2%	14	3%	57%	3,67
HOGAR AMIGÓ	8	67%	3%	4	33%	2%	12	3%	33%	2,00
HOGAR CANDIDO LIZARRAGA	9	64%	3%	5	36%	3%	14	3%	29%	1,80
HOGAR DE EMANCIPACIÓN ALBORS	8	57%	3%	6	43%	3%	14	3%	14%	1,33
HOGAR DE EMANCIPACION ALICANTE	3	100%	1%	0	0%	0%	3	1%	100%	NA
HOGAR DE EMANCIPACION VALENCIA	6	75%	2%	2	25%	1%	8	2%	50%	3,00
HOGAR FRANCISCO DE ASIS	4	33%	1%	8	67%	4%	12	3%	-33%	0,50
HOGAR LA SALLE AMIGÓ	14	56%	5%	11	44%	6%	25	5%	12%	1,27
INMOBILIARIA	1	50%	0%	1	50%	1%	2	0%	0%	1,00
LOTURA ETXEA	4	27%	1%	11	73%	6%	15	3%	-47%	0,36
MUSKIZ	4	31%	1%	9	69%	5%	13	3%	-38%	0,44
PAE VADILLO MADRID	1	50%	0%	1	50%	1%	2	0%	0%	1,00
PROGRAMA KUMPANIA	10	91%	4%	1	9%	1%	11	2%	82%	10,00
PROYECTO KANGUROTECA	4	100%	1%	0	0%	0%	4	1%	100%	NA
PROYECTO SOPORTE SOCIAL VALENCIA INCLOU	1	50%	0%	1	50%	1%	2	0%	0%	1,00
RESIDENCIA BUENAVISTA	30	63%	11%	18	38%	9%	48	10%	25%	1,67
RESIDENCIA LUIS AMIGO MASSAMAGRELL	11	58%	4%	8	42%	4%	19	4%	16%	1,38
RESIDENCIA MARGARITA NASEAU	26	81%	9%	6	19%	3%	32	7%	63%	4,33
RESIDENCIA NTRA. SRA. DE LA RESURRECCION	13	62%	5%	8	38%	4%	21	4%	24%	1,63
RESIDENCIA SAN GABRIEL	6	60%	2%	4	40%	2%	10	2%	20%	1,50
RESIDENCIA SOCIOEDUCATIVA CABANYAL	10	42%	4%	14	58%	7%	24	5%	-17%	0,71

SEDE SERV.GRALES	10	48%	4%	11	52%	6%	21	4%	-5%	0,91
SEDE VALENCIA	11	41%	4%	16	59%	8%	27	6%	-19%	0,69
SEDE VIZCAYA	0	0%	0%	2	100%	1%	2	0%	-100%	0,00
SERV. DE ATENC. DIURNA DE APOYO CONVIVEN	2	40%	1%	3	60%	2%	5	1%	-20%	0,67
SOAM	4	57%	1%	3	43%	2%	7	1%	14%	1,33
VIVIENDA TUTELADA (VAT) PROY.AMIGÓ	5	83%	2%	1	17%	1%	6	1%	67%	5,00
ZABALONDO ETXEA	7	41%	2%	10	59%	5%	17	4%	-18%	0,70
Total general	284	60%	100%	192	40%	100%	47	100	6	1,48

PLANTILLA POR PUESTO DE TRABAJO

El 59% de la plantilla trabaja en un puesto como educador/a social, o como técnico/a, en actividades de animación sociocultural, integración social, etc. en ambos grupos de actividades hay una alta presencia de mujeres en los estudios que conducen a la obtención de la titulación para el desempeño de estas funciones.

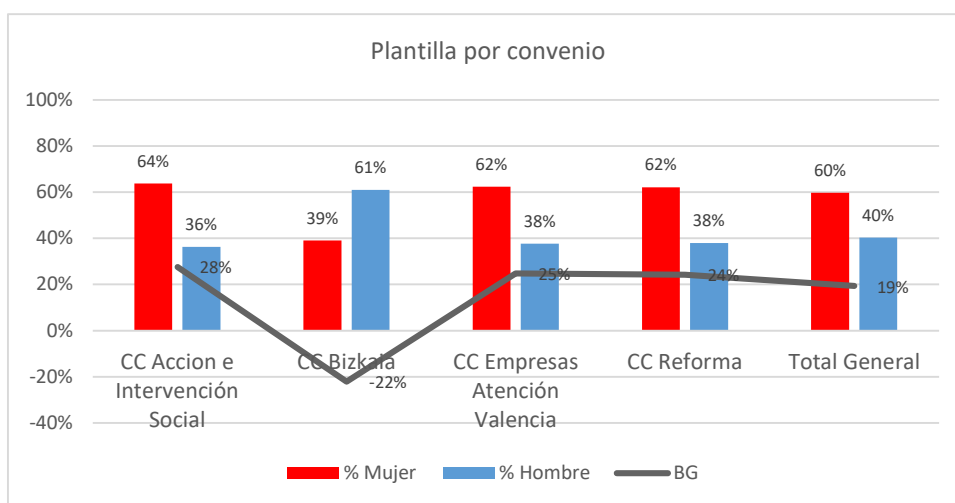
En cambio para el desarrollo de estos puestos de trabajo, las mujeres están por debajo de la representación de estas en la entidad, ya que educadoras sociales son el 57% y personal técnico el 52%, tres puntos y ocho por debajo del 60% de mujeres en la fundación.

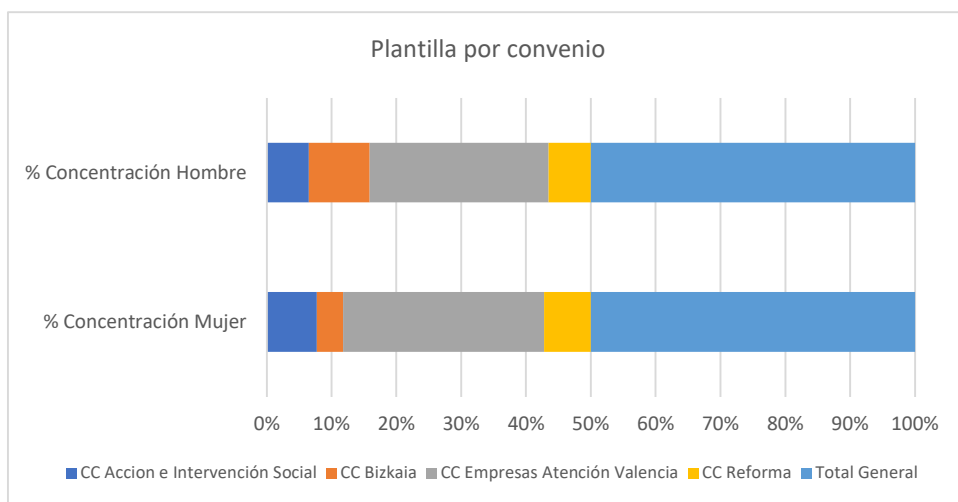
Plantilla por categorías	por	Mujer	% Mujer	% Concentración Mujer	Hombre	% Hombre	% Concentración Hombre	Total	% Total	BG	Índice de feminización
Apoyo Doméstico		16	80%	6%	4	20%	2%	20	4%	60%	4,00
Auxiliar Servicios		6	100%	2%	0	0%	0%	6	1%	100%	NA
Cocinero/a		4	80%	1%	1	20%	1%	5	1%	60%	4,00
CONSERJE		0	0%	0%	8	100%	4%	8	2%	-100%	0,00
DUE		2	67%	1%	1	33%	1%	3	1%	33%	2,00
Educador/a Social		105	57%	37%	78	43%	41%	18	3	38%	1,35
Limpiador/a		4	100%	1%	0	0%	0%	4	1%	100%	NA
Médico/a		1	100%	0%	0	0%	0%	1	0%	100%	NA
Monitor/a		11	79%	4%	3	21%	2%	14	3%	57%	3,67
Oficial de Mantenimiento		0	0%	0%	4	100%	2%	4	1%	-100%	0,00
Personal administrativo		9	75%	3%	3	25%	2%	12	3%	50%	3,00
Psicólogo/a		25	81%	9%	6	19%	3%	31	7%	61%	4,17
Subdirector/a - Educador/a Social		1	20%	0%	4	80%	2%	5	1%	-60%	0,25
Terapeuta Familiar		1	100%	0%	0	0%	0%	1	0%	100%	NA
Trabajador/a		18	100	6%		0%	0%	18	4%	100%	NA

Social	%									
Coordinación	15	60%	5%	10	40%	5%	25	5%	20%	1,50
Dirección	10	37%	4%	17	63%	9%	27	6%	-26%	0,59
Comité Dirección	0	0%	0%	5	100%	3%	5	1%	-100%	0,00
Profesorado	4	100%	1%	0	0%	0%	4	1%	100%	NA
Personal técnico	52	52%	18%	48	48%	25%	10	0	21%	4%
Total general	284	60%	100%	192	40%	100%	47	6	100%	1,48

PLANTILLA POR CONVENIO

Plantilla por Convenio	Mujer	% Mujer	% Concentración Mujer	Hombre	% Hombre	% Concentración Hombre	Total	% Total	BG	Índice de feminización
CC Acción e Intervención Social	44	64%	15%	25	36%	13%	69	14%	28%	1,76
CC Bizkaia	23	39%	8%	36	61%	19%	59	12%	22%	0,64
CC Empresas Atención Valencia	176	62%	62%	106	38%	55%	282	59%	25%	1,66
CC Reforma	41	62%	14%	25	38%	13%	66	14%	24%	1,64
Total General	284	60%	100%	192	40%	100%	476	100%	19%	1,48

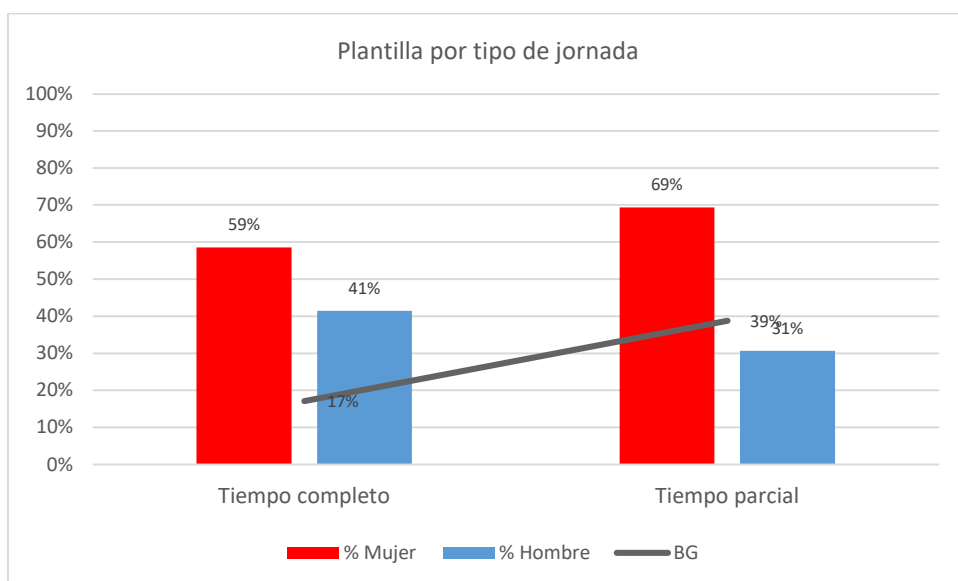


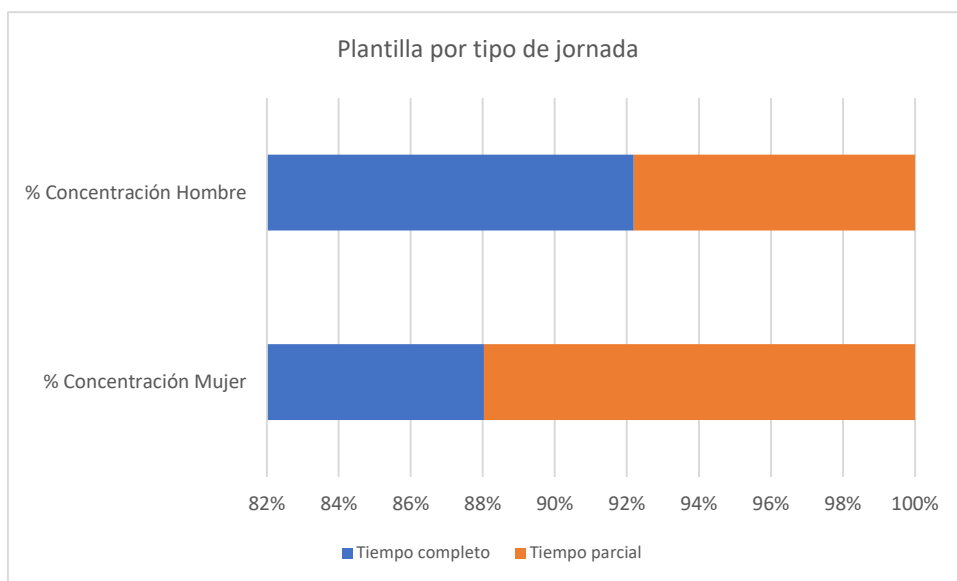


Como se ha visto en apartados anteriores **la jornada a tiempo parcial afecta de forma más acusada a las trabajadoras que a los trabajadores.**

Los horarios que se realizan vienen determinados por el centro al que está adscrito la persona trabajadora, no existiendo un horario general que afecte de forma total a la plantilla.

Plantilla por tipo de jornada	Mujer	% Mujer	% Concentración Mujer	Hombre	% Hombre	% Concentración Hombre	Total	% Total	BG	Índice de feminización
Tiempo completo	250	59%	88%	177	41%	92%	427	90%	17	1,41
Tiempo parcial	34	69%	12%	15	31%	8%	49	10%	39	2,27
Total general	284	60%	100%	192	40%	100%	476	100%	19	1,48





RÉGIMEN DE TRABAJO A TURNOS

En los centros residenciales se trabaja a turnos, con horario de mañana, tarde o noche. Según el proyecto si es de ocio, puede desarrollarse más en jornada de tarde, si es centro de día en turno de mañana, no hay un patrón para poder sacar conclusiones o analizar, ya que la variedad que se produce en los 45 centros, hace imposible sacar una pauta.

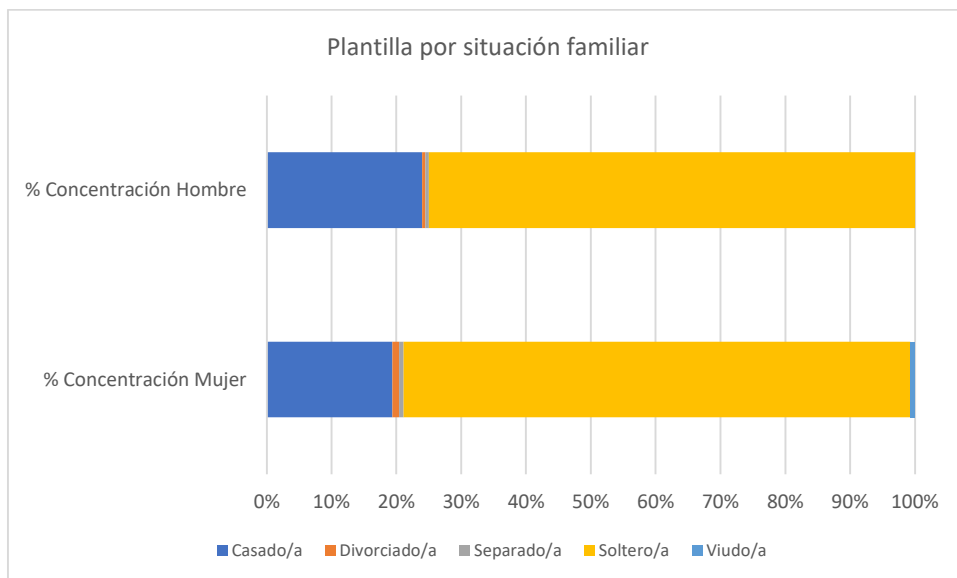
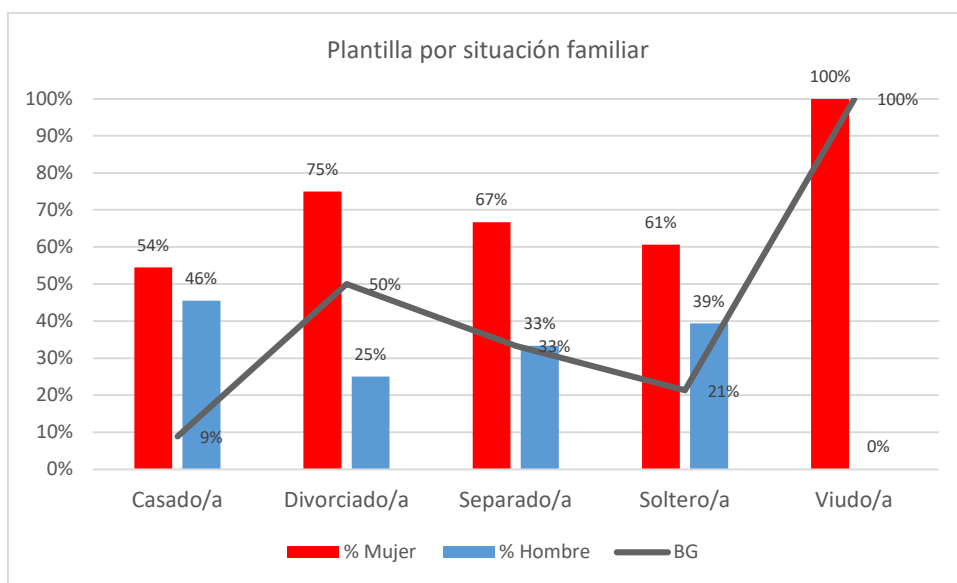
TELETRABAJO

Actualmente hay 4 trabajadoras que han solicitado teletrabajar al 100% y ha sido concedida disfrutar de esta modalidad de trabajo.

PLANTILLA POR SITUACIÓN FAMILIAR

La situación familiar del 77% de la plantilla corresponde con personas solteras en cuanto a estado civil, las situaciones en las que se puede estar ante una familia monoparental como puede darse el caso en situaciones de divorcio, separación o viudedad, representan un 2%. En las diferentes situaciones familiares en cuanto a diferencias por sexo hay más hombres casados que mujeres, utilizando como indicador para esta afirmación el índice de concentración que en el caso de las mujeres es del 19% y de los hombres del 24%.

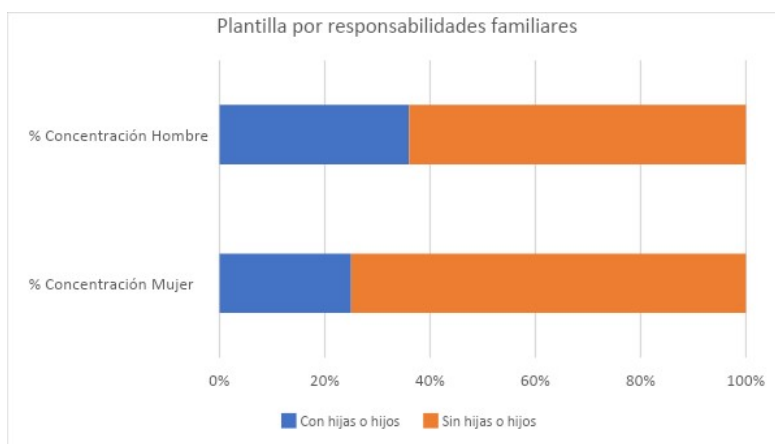
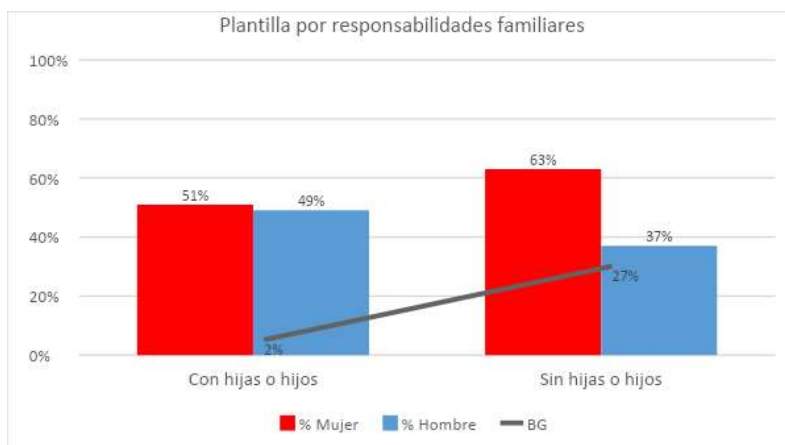
Plantilla por situación familiar	Mujer	% Mujer	% Concentración Mujer	Hombre	% Hombre	% Concentración Hombre	Total	% Total	BG	Índice de feminización
Matrimonio	55	54%	19%	46	46%	24%	101	21%	9%	1,20
Divorcio	3	75%	1%	1	25%	1%	4	1%	50%	3,00
Separación	2	67%	1%	1	33%	1%	3	1%	33%	2,00
Soltería	222	61%	78%	144	39%	75%	366	77%	21%	1,54
Viudedad	2	100%	1%	0	0%	0%	2	0%	100%	NA
Total general	284	60%	100%	192	40%	100%	476	100%	19%	1,48



PLANTILLA POR RESPONSABILIDADES FAMILIARES CON HIJAS E HIJOS

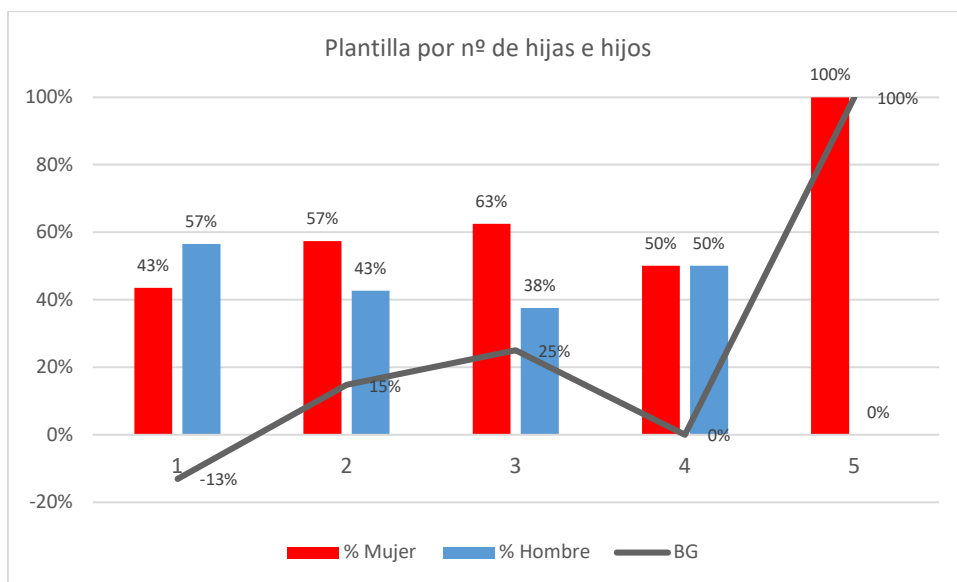
El 70% de las personas que trabajan en Fundación Amigó no tienen hijas e hijos a su cargo, un 63% de mujeres y un 37% de hombres. El 51% de las personas que tienen hijas e hijos a su cargo son mujeres y un 49% hombres. Quienes tienen menores a su cargo, el 90% tienen un/a o dos hijas e hijos y el 10% 3 o más hijas e hijos, y están en edades comprendidas entre los 0 y 12 años, periodo en el que las necesidades derivadas del cuidado de menores son mayores.

Plantilla por hijas e hijos	Mujer	% Mujer	% Concentración Mujer	Hombre	% Hombre	% Concentración Hombre	Total	% Total	BG	Índice de feminización
Con hijas o hijos	72	51%	25%	69	49%	36%	141	30%	2%	1,04
Sin hijas o hijos	212	63%	75%	123	37%	64%	335	70%	27%	1,72
Total general	284	60%	100%	192	40%	100%	476	100%	19%	1,48



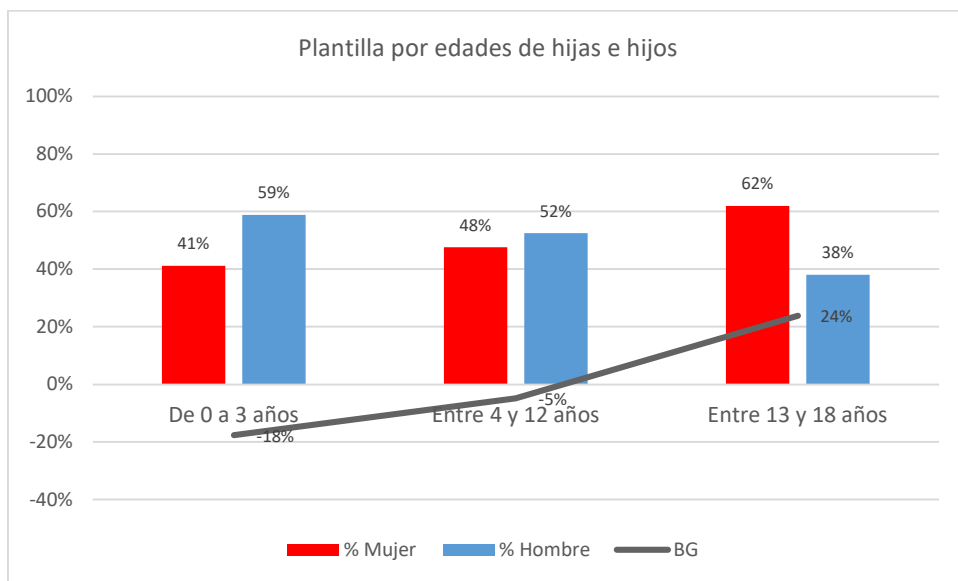
PLANTILLA POR NÚMERO DE HIJAS E HIJOS

Plantilla por número de hijas e hijos	Mujer	% Mujer	% Concentración Mujer	Hombre	% Hombre	% Concentración Hombre	Total	% Total	BG	Índice de feminización
1	30	43%	11%	39	57%	20%	69	14%	13%	0,77
2	35	57%	12%	26	43%	14%	61	13%	15%	1,35
3	5	63%	2%	3	38%	2%	8	2%	25%	1,67
4	1	50%	0%	1	50%	1%	2	0%	0%	1,00
5	1	100%	0%	0	0%	0%	1	0%	100%	NA
Total general	72	51%	25%	69	49%	36%	141	30%	2%	1,04



PLANTILLA POR EDADES DE HIJOS/AS

Plantilla por edades	Mujer	% Mujer	% Concentración Mujer	Hombre	% Hombre	% Concentración Hombre	Total	% Total	BG	Índice de feminización
De 0 a 3 años	7	41%	10%	10	59%	14%	17	12%	18%	0,70
Entre 4 y 12 años	39	48%	54%	43	52%	62%	82	58%	-5%	0,91
Entre 13 y 18 años	26	62%	36%	16	38%	23%	42	30%	24%	1,63
Total general	72	51%	100%	69	49%	100%	141	100%	2%	1,04



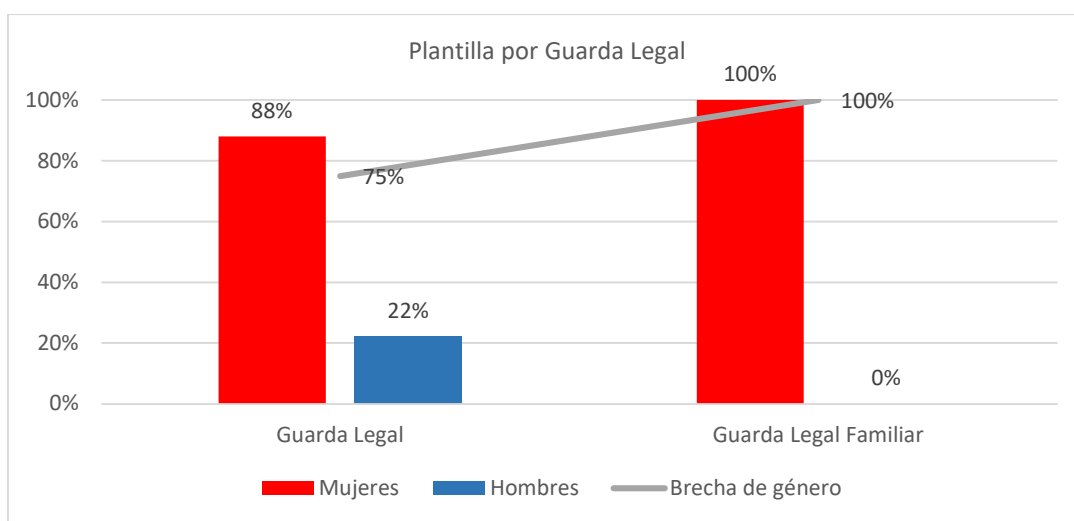
PLANTILLA POR RESPONSABILIDADES FAMILIARES DE PERSONAS MAYORES

Solo una mujer de la plantilla tiene a su cargo una persona mayor dependiente.

PLANTILLA POR GUARDA LEGAL

Los permisos por guarda legal han sido disfrutados mayoritariamente por mujeres 89% frente a un 11% de hombres, mencionar que para el tamaño de plantilla no son muchos los permisos solicitados en este sentido, 9 permisos para un total de casi 500 personas en plantilla.

Guarda legal	Mujer	% Mujer	% Concentración Mujer	Hombre	% Hombre	% Concentración Hombre	Total	% Total	BG	Índice de feminización
Guarda Legal	7	88%	88%	1	13%	100%	8	89%	75%	7
Guarda Legal Familiar	1	100%	13%	0	0%	0%	1	11%	100%	NA
Total general	8	89%	100%	1	11%	100%	9	100%	78%	8



ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO EN FA

Los mecanismos para contribuir a la ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en Fundación Amigó, se basan sobre todo en:

- Flexibilidad de horarios
- Teletrabajo

En los Servicios Generales, existe la posibilidad tanto del teletrabajo como de la flexibilidad horaria.

En los centros es un poco más complicado, debido a que el personal trabaja a turnos generalmente. Pero pueden cambiar turnos entre ellos/as siempre y cuando esté cubierto el turno.

Acogerse a medidas de conciliación por parte de Fundación Amigó no tiene ningún impacto negativo a la hora de acceder, permanecer o promocionar.

Ha habido una experiencia previa a la hora de intentar implantar un Plan de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral, que no se llegó a materializar, y que a la hora de decidir poner en marcha la elaboración del III Plan de Igualdad se ha realizado un compromiso expreso de implantar el Protocolo de Conciliación como primera medida del futuro plan de igualdad.

CUESTIONARIO A LA PLANTILLA

Se ha realizado una encuesta a toda la plantilla de Fundación Amigó para conocer su opinión sobre las áreas de actuación del Plan de Igualdad.

Técnica: Cuestionario

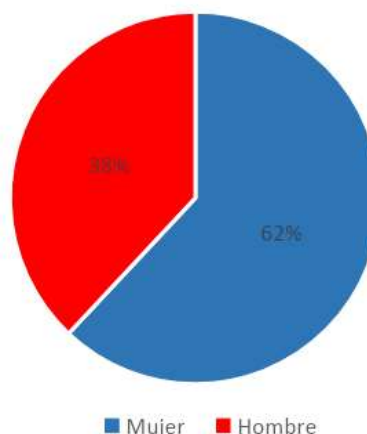
Modalidad: Online

Fecha de realización: junio 2021

Nº de respuestas obtenidas: 222

En las preguntas relacionadas con el ejercicio de los derechos de la vida personal, familiar y laboral las opiniones de la plantilla han presentado la siguiente situación.

% de participación por sexo



PRINCIPALES RESULTADOS OBTENIDOS

El 85% de la plantilla considera que en FA se favorece el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, estando tanto mujeres como hombres de acuerdo en valores similares, no apreciándose de entrada una percepción negativa por alguno de los sexos.

En cuanto a considerar que han recibido información sobre las medidas disponibles para favorecer la conciliación, las opiniones han ido dirigidas a considerar que no se ha informado desde FA en un 32% sumado a un 11% que no sabe si esto se ha hecho. La sensación de desinformación es trasladada tanto por mujeres como por hombres.

El 77% considera que se favorece el uso corresponsable de las medidas de conciliación, y las respuestas van en la misma línea para mujeres y para hombres.

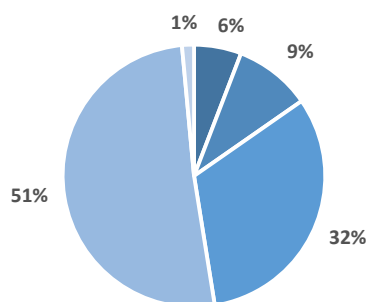
El 50% de la plantilla considera que las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto, significativo el 32% que no sabe si esto es así, es decir, relacionar medidas de conciliación con menos progreso laboral es una asociación que puede estar detrás de esta tendencia de respuesta.

A continuación se presentan los datos obtenidos por respuesta.

Se favorece en la entidad el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

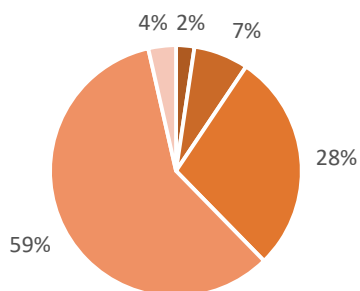
Grado de acuerdo con la afirmación	Mujer	% distribución Mujer	% concentración Mujer	Hombre	% distribución Hombre	% concentración Hombre	Total general	% Total
1 No estoy nada de acuerdo	8	80%	6%	2	20%	2%	10	5%
2 Estoy poco de acuerdo	13	68%	9%	6	32%	7%	19	9%
3 Estoy algo de acuerdo	44	65%	32%	24	35%	28%	68	31%
4 Estoy muy de acuerdo	70	58%	51%	50	42%	59%	120	54%
Ns/Nc	2	40%	1%	3	60%	4%	5	2%
Total general	137	62%	100%	85	38%	100%	222	100%

% concentración Mujer



■ 1 No estoy nada de acuerdo ■ 2 Estoy poco de acuerdo
 ■ 3 Estoy algo de acuerdo ■ 4 Estoy muy de acuerdo
 ■ Ns/Nc

% concentración Hombre

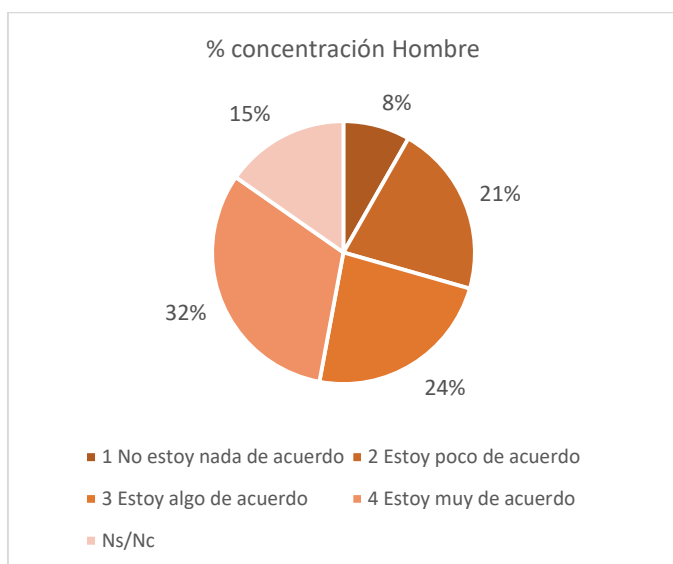
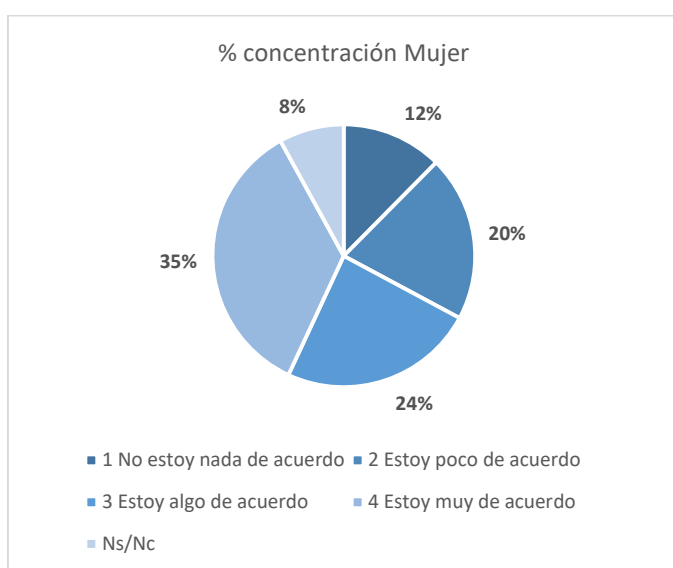


■ 1 No estoy nada de acuerdo ■ 2 Estoy poco de acuerdo
 ■ 3 Estoy algo de acuerdo ■ 4 Estoy muy de acuerdo
 ■ Ns/Nc



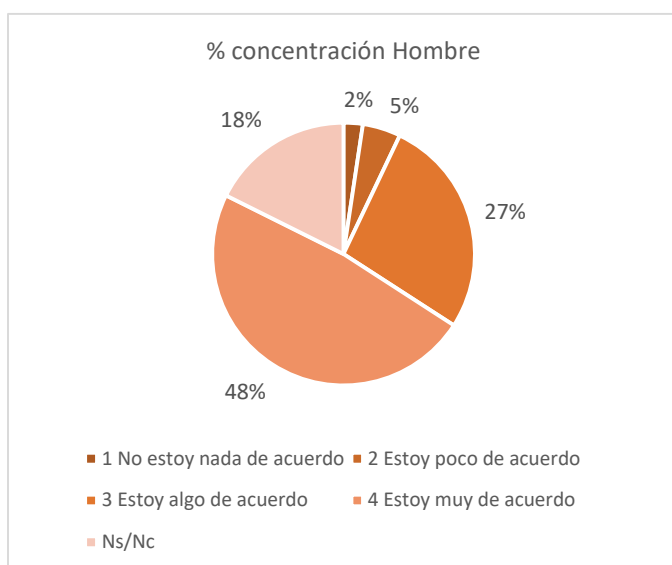
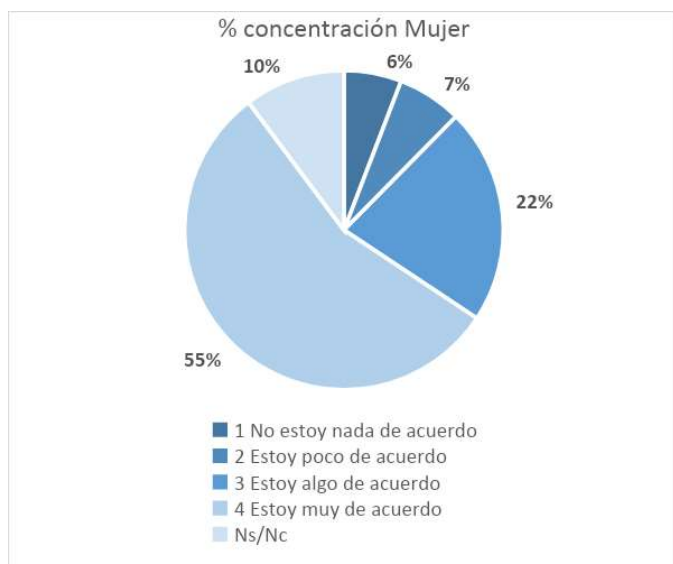
La entidad ha informado de las medidas disponibles para favorecer la conciliación.

Grado de acuerdo con la afirmación	Mujer	% distribución Mujer	% concentración Mujer	Hombre	% distribución Hombre	% concentración Hombre	Total general	% Total
1 No estoy nada de acuerdo	17	71%	12%	7	29%	8%	24	11%
2 Estoy poco de acuerdo	28	61%	20%	18	39%	21%	46	21%
3 Estoy algo de acuerdo	33	62%	24%	20	38%	24%	53	24%
4 Estoy muy de acuerdo	48	64%	35%	27	36%	32%	75	34%
Ns/Nc	11	46%	8%	13	54%	15%	24	11%
Total general	137	62%	100%	85	38%	100%	222	100%



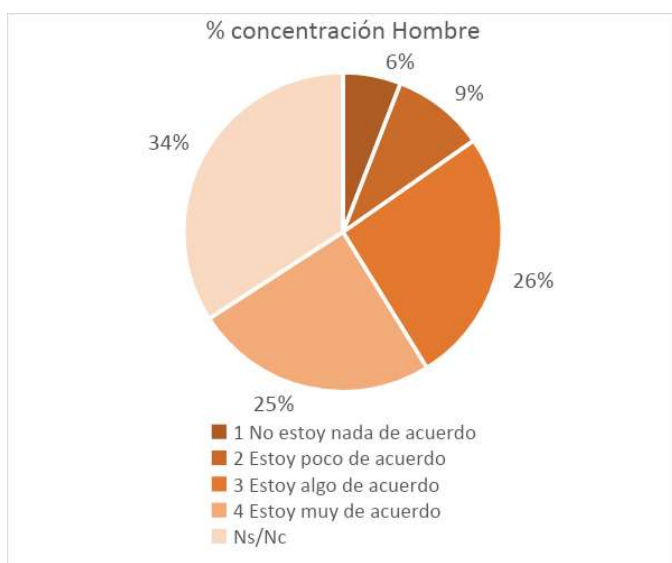
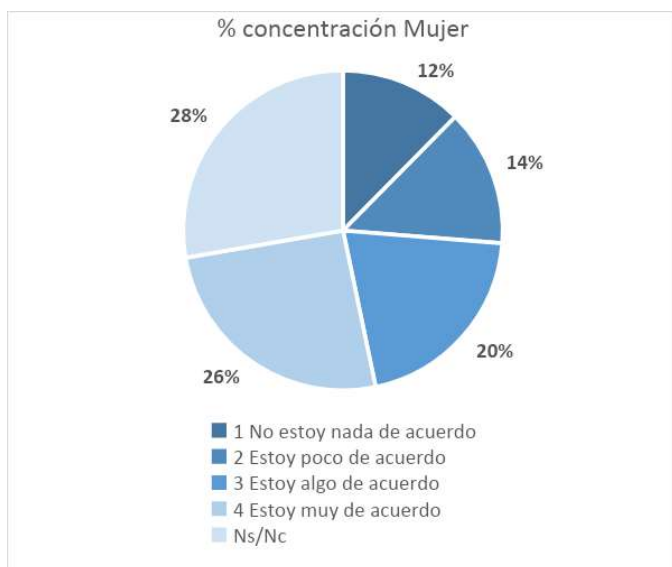
La entidad favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres (uso corresponsable)

Grado de acuerdo con la afirmación	Mujer	% distribución n Mujer	% concentración n Mujer	Hombre	% distribución n Hombre	% concentración n Hombre	Total general	% Total
1 No estoy nada de acuerdo	8	80%	6%	2	20%	2%	10	5%
2 Estoy poco de acuerdo	9	69%	7%	4	31%	5%	13	6%
3 Estoy algo de acuerdo	30	57%	22%	23	43%	27%	53	24%
4 Estoy muy de acuerdo	76	65%	55%	41	35%	48%	117	53%
Ns/Nc	14	48%	10%	15	52%	18%	29	13%
Total general	137	62%	100%	85	38%	100%	222	100%



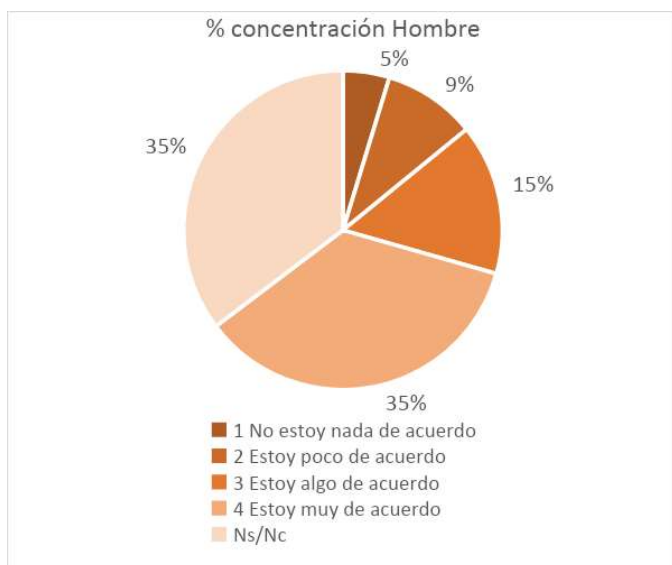
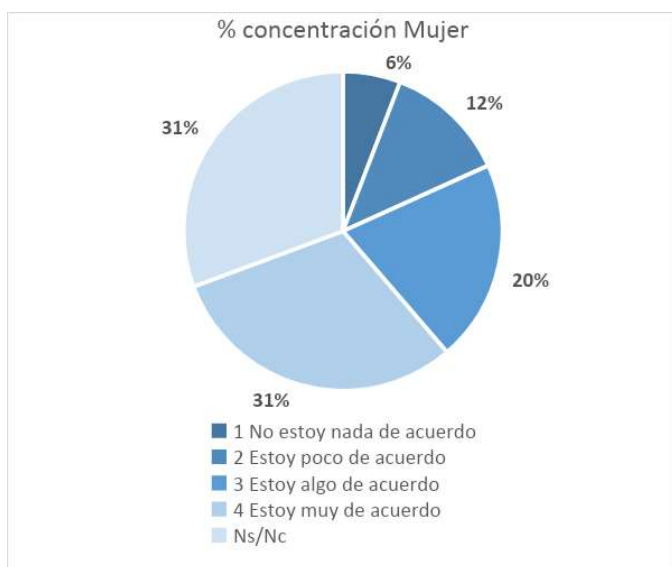
Las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la entidad superan las establecidas por la ley.

Grado de acuerdo con la afirmación	Mujer	% distribución Mujer	% concentración Mujer	Hombre	% distribución Hombre	% concentración Hombre	Total general	% Total
1 No estoy nada de acuerdo	17	77%	12%	5	23%	6%	22	10%
2 Estoy poco de acuerdo	19	70%	14%	8	30%	9%	27	12%
3 Estoy algo de acuerdo	28	56%	20%	22	44%	26%	50	23%
4 Estoy muy de acuerdo	35	63%	26%	21	38%	25%	56	25%
Ns/Nc	38	57%	28%	29	43%	34%	67	30%
Total general	137	62%	100%	85	38%	100%	222	100%



Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto.

Grado de acuerdo con la afirmación	Mujer	% distribución Mujer	% concentración Mujer	Hombre	% distribución Hombre	% concentración Hombre	Total general	% Total
1 No estoy nada de acuerdo	8	67%	6%	4	33%	5%	12	5%
2 Estoy poco de acuerdo	17	68%	12%	8	32%	9%	25	11%
3 Estoy algo de acuerdo	28	68%	20%	13	32%	15%	41	18%
4 Estoy muy de acuerdo	42	58%	31%	30	42%	35%	72	32%
Ns/Nc	42	58%	31%	30	42%	35%	72	32%
Total general	137	62%	100%	85	38%	100%	222	100%



FOCUS GROUP

Se ha realizado un focus group en el que han participado personas con diferentes perfiles, personal en servicios que trabajan a turnos, con responsabilidades familiares por cuidado de menores, de mayores, en puestos de responsabilidad, etc.

Se ha trabajado sobre la propuesta inicial realizada por la entidad, para valorar la adecuación de las medidas y proponer otras que sea necesario incorporar.

Los resultados se enfocan a estas áreas de mejora:

1. En los centros puede influir a la hora de aplicar flexibilidad para posibilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la formación y sensibilización de la dirección y del personal de coordinación de los centros.

Por ello, se considera que capacitar a todo el personal con funciones de dirección y coordinación en organización de turnos de trabajo, en beneficios de la flexibilidad en la distribución de la jornada, cultura de la entidad a la hora de aplicar medidas que favorezcan la conciliación y la corresponsabilidad, avanzar en la reducción de la valoración de la presencialidad a la hora de evaluar el desempeño, establecer un procedimiento homogéneo y estándar en el disfrute de permisos, reconocer la importancia de trabajar con un equipo feliz.

Incluir en la agenda de las reuniones de coordinación y dirección contenidos relacionados con esta temática.

2. Las personas trabajadoras de la entidad no reflexionan sobre el impacto que tiene en su vida personal, familiar y profesional no ser corresponsables a la hora de ejercer los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

Avanzar en la corresponsabilidad con el enfoque de reflexionar con las trabajadoras el impacto que tienen sobre sus vidas al ocuparse solas del cuidado de menores y personas dependientes y con los trabajadores de la necesidad personal y social que ellos se responsabilicen de las tareas de cuidado.

3. Trabajar “la higiene mental” en el sentido de enseñar a las personas que trabajan en Fundación Amigó a separar los espacios.

Fundación Amigó, presenta las condiciones idóneas para adoptar en su sistema de gestión de personal un Plan para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral desde la corresponsabilidad, lleva un largo recorrido implantando medidas dirigidas a

mejorar la organización de los tiempos de trabajo y con ello compatibilizar las diferentes facetas personales, familiares y laborales, especialmente en estas dos últimas.

Con el presente plan se dará coherencia a todo el trabajo emprendido y se dispondrá de un recurso para valorar los avances y logros concretos que se consigan. El compromiso real y efectivo de la dirección de Fundación Amigó es el principal valor a la hora de asegurar el éxito del proyecto, en cambio se debe prestar atención a los roles y estereotipos que aún perviven en la plantilla y que condicionan que la mujer sea la que principalmente asume las responsabilidades de cuidado familiar y doméstico. Hay que prestar atención a que Fundación Amigó presta servicios a través de unos 45 centros con características muy concretas en cuanto a actividad y organización de la misma, que hace que ciertas medidas no puedan implementarse de forma general.



8. PLAN PARA LA CONCILIACIÓN PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL DESDE LA CORRESPONSABILIDAD

El Plan para la conciliación personal, familiar y laboral desde la corresponsabilidad se articula en seis áreas de actuación:



8.1 Comunicación interna

OBJETIVO:

- Informar de las medidas existentes en la entidad para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE	VIGENCIA
Elaborar un folleto de fácil lectura que informe de las medidas existentes en Fundación Amigó para conciliar vida personal, familiar y laboral y el procedimiento para su ejercicio.	Publicación realizada. Modificaciones. Distribución: medios y personas que lo han recibido.	Dpto. comunicación Comité Igualdad	1º trimestre 2023 (inicio) Revisión anual Durante toda la vigencia del Plan
Crear un buzón virtual de comunicación entre la plantilla y la FA para comunicar cuestiones relacionadas con el Plan de Conciliación.	Buzón creado Comunicaciones por nº y temática.	Comité Igualdad	1º trimestre 2023 Durante toda la vigencia.
Disponer en el espacio común de igualdad del contenido íntegro del Plan de Conciliación.	Plan de conciliación publicado de acceso común.	Comité Igualdad	2º trimestre 2023 Durante toda la vigencia.

8.2 Sensibilización y compromiso

OBJETIVOS:

- Sensibilizar a la plantilla en corresponsabilidad como medio para la igualdad en el empleo de mujeres y hombres.
- Visibilizar el compromiso de Fundación Amigó con la garantía de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE	VIGENCIA
Campaña sobre corresponsabilidad en el ejercicio de los derechos de la vida personal, laboral y familiar. Mediante campaña propia en soporte audiovisual o adhesión a campañas de organismos oficiales. Priorizando que se lancen en fechas próximas al 23 de marzo, Día Nacional de la Conciliación y la Corresponsabilidad	Campañas realizadas: nº, alcance por sexo, medios y canales de distribución y comunicación.	Dpto. comunicación Comité Igualdad	1º trimestre 2023 Revisión anual

Crear un eslogan que traslade el compromiso de FA con la conciliación y la corresponsabilidad.	Eslogan y medios de difusión.	Dpto. comunicación Comité Igualdad	1º trimestre 2023 Durante toda la vigencia.
Incluir en la agenda de reuniones del personal de dirección y coordinación contenidos sobre la política interna de igualdad y los compromisos que tiene la entidad en la materia y que el personal con responsabilidades en la organización tiene que contribuir a su cumplimiento.	Nº de contenidos y tipo Seguimiento de cumplimiento	Comité de dirección y la dirección y coordinación de centros.	4º trimestre 2023 Durante toda la vigencia.

8.3 Organización del tiempo de trabajo

OBJETIVO:

- Establecer medidas que permitan una organización del tiempo de trabajo flexible para compaginar la actividad profesional con la situación personal y familiar.

MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE	VIGENCIA
En oficina flexibilidad en la entrada y salida. El horario para el inicio de la jornada es entre las 8 a 10 horas.	Nº de mujeres y hombres en puestos que se aplica la flexibilidad horaria.	Dirección de cada centro / departamento	1º trimestre 2023 Durante toda la vigencia.
Posibilidad de distribuir la jornada de forma comprimida ante una necesidad de tipo personal o familiar, compensando las horas entre dos jornadas como conviene a la persona trabajadora.	Nº solicitudes/ nº de concesiones por sexo y puesto.	Dirección de cada centro / departamento	1º trimestre 2023 Durante toda la vigencia.
Jornada intensiva todo el año para personal administrativo en todos los centros de 8 a 15.30 horas, siempre que sea posible por la actividad.	Nº solicitudes/ nº de concesiones por sexo y puesto.	Dirección de cada centro / departamento	1º trimestre 2023 Durante toda la vigencia.
Flexibilidad a la hora de cambiar turnos siempre que se garantice la prestación del servicio.	Nº solicitudes/ nº de concesiones por sexo y puesto.	Dirección de cada centro / departamento	1º trimestre 2023 Durante toda la vigencia.
Formar a personal directivo y de coordinación en sistemas de organización de los tiempos de trabajo elaboración de calendarios de trabajo, fórmulas para flexibilizar los tiempos.	Nº de personas formadas por sexo y contenido.	Dpto. formación	3º trimestre 2023 Durante toda la vigencia.

8.4 Organización de la modalidad de trabajo

OBJETIVO:

- Establecer medidas que permitan una organización de la modalidad de trabajo favorezca compaginar la actividad profesional con la situación personal y familiar.

MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE	VIGENCIA
En puestos que se pueden desarrollar mediante teletrabajo hasta tres semanas al trimestre (25%) se puede teletrabajar, y el periodo es elegido por la persona trabajadora.	Nº de mujeres y hombres y puesto en los que se ha aplicado, duración y periodos.	Dirección de cada centro / departamento	1º trimestre 2023 Durante toda la vigencia.
Posibilidad de realizar teletrabajo en el 100% de la jornada en puestos administrativos.	Nº solicitudes/ nº de concesiones por sexo y puesto.	Comité de Dirección	1º trimestre 2023 Durante toda la vigencia.
Realización de reuniones en horario laboral y preferentemente evitando las horas de entrada y salida para posibilitar participar a las personas con reducción de jornada.	Plantilla que ha participado en reuniones fuera del horario laboral, motivo.	Dirección de cada centro / departamento	1º trimestre 2023 Durante toda la vigencia.
Primar las reuniones por sistema de videoconferencia.	Tipo de reuniones presenciales o que han requerido desplazamientos, participantes por sexo y puesto.	Dirección de cada centro / departamento	1º trimestre 2023 Durante toda la vigencia.
Primar la formación online.	Plantilla que ha participado en formación según la modalidad.	Dpto. formación	1º trimestre 2023 Durante toda la vigencia.

8.5 Mejoras a los permisos legales

OBJETIVO:

- Introducir mejoras y/o flexibilidad a la hora de disfrutar de los permisos legales existentes para conciliar vida personal, familiar y laboral.

MEDIDA	INDICADORES	RESPONSABLE	VIGENCIA
Flexibilidad en el disfrute del permiso de hospitalización, permitiendo su solicitud en cualquier momento.	Nº solicitudes/ nº de concesiones por sexo y puesto.	Dirección de cada centro / departamento	1º trimestre 2023 Durante toda la vigencia.
Cuando se supere el número de horas establecido en cada uno de los convenios de aplicación en FA para la atención de necesidades de conciliación por los conceptos establecidos en el convenio, se posibilitará la compensación realizando una organización del trabajo para recuperar las horas destinadas a la gestión.	Nº solicitudes/ nº de concesiones por sexo y puesto.	Dirección de cada centro / departamento	1º trimestre 2023 Durante toda la vigencia.

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación se llevará a cabo por una Comisión de Conciliación, formada por un máximo de 4 personas, que se designarán el día de aprobación del presente plan de conciliación, dejando constancia en acta.

Las funciones de la Comisión de Conciliación serán:

- Recibir y trasladar a la dirección las necesidades e inquietudes de la plantilla en materia del ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Realizar un seguimiento anual del plan de conciliación.
- Realizar la evaluación final a la finalización de la vigencia del plan de conciliación.
- Introducir las mejoras o cambios que sea necesario como consecuencia de nueva normativa a aplicar, cambios en la organización o gestión, nuevas necesidades, etc.

10. VIGENCIA DEL PLAN DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL DESDE LA CORRESPONSABILIDAD

El Plan para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral desde la corresponsabilidad, tendrá una duración de 4 años, desde el día de la firma. Vigencia desde el 14 de febrero de 2023 a 13 de febrero de 2027.

En Madrid a 14 de febrero de 2023


fundación
Amigó
Rafael Yagüe Alonso
Director General

Fdo. en representación de FA.

Fdo. en representación de la plantilla de FA.