

Plan de Conciliación y Corresponsabilidad



ÍNDICE

1. Introducción	2
2. Justificación del Plan	4
3. Objetivos	6
4. Corresponsabilidad	7
5. Compromiso de la Dirección	9
6. Comunicación	9
7. Ámbito de aplicación y vigencia.	11
8. Seguimiento y evaluación.	11
9. Medidas de conciliación.	12
10. Firma del Plan de Conciliación y Corresponsabilidad.	34

1. Introducción

Plena inclusión Aragón es una entidad sin ánimo de lucro nacida en 1990 y declarada de utilidad pública, que agrupa a la mayoría de las organizaciones que trabajan por y para las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y sus familias en Aragón.

La Misión de Plena inclusión Aragón coincide con la misión del Movimiento Asociativo Plena inclusión de contribuir, desde su compromiso ético, con apoyos y oportunidades, a que cada persona con discapacidad intelectual o del desarrollo y su familia puedan desarrollar su proyecto de calidad de vida y promover su inclusión como ciudadanos y ciudadanas de pleno derecho en una sociedad justa y solidaria.

Los **Objetivos** de Plena inclusión Aragón son los siguientes

- ✿ Impulsar y potenciar los objetivos y las actividades de sus entidades miembro. Representar a éstas ante los organismos públicos, entidades privadas, personas físicas y/o jurídicas.
- ✿ Promover el estudio, la información y la difusión de los problemas que afectan a las mujeres y hombres con discapacidad intelectual o del desarrollo, así como las

posibles respuestas a sus necesidades. Atender y orientar a las personas en general.

- ✿ Desarrollar programas o servicios que, por su naturaleza, no son prestados por las entidades miembro.

Los **Valores** que Plena inclusión defiende son:

- ✿ La consideración de cada persona con discapacidad intelectual o del desarrollo como sujeto de derechos y deberes.
- ✿ La importancia de las familias de esas personas.
- ✿ La calidad de la actuación en dicho ámbito de las organizaciones miembro. El interés por la globalidad del colectivo y de cada persona con discapacidad intelectual o del desarrollo.
- ✿ La igualdad entre hombres y mujeres.

2. Justificación del Plan

El presente Plan de Conciliación y Corresponsabilidad nace dentro del compromiso de Plena inclusión Aragón por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la responsabilidad social corporativa y, en particular, la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar.

El presente Plan viene a sustituir y mejorar el Plan de Conciliación y el Protocolo que se llevaron a cabo como medidas de igualdad dentro de las actuaciones del II Plan de igualdad de Plena inclusión Aragón.

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral es una estrategia que ayuda a conseguir la igualdad efectiva de hombres y mujeres, mediante una nueva organización del sistema social y económico en la que tanto mujeres como hombres puedan hacer compatibles las diferentes facetas de su vida: el trabajo, la familia y el tiempo personal.

Desde la gestión integral de los Recursos Humanos, la conciliación se entiende como una necesidad personal y profesional que supone una garantía de desarrollo y de crecimiento y que aporta a la plantilla grandes beneficios, entre los que se encuentran:

- ✿ Aumento del compromiso y del sentimiento de pertenencia.

- ✿ Incremento de la motivación y de la implicación de las personas trabajadoras de la entidad, lo que contribuye a una mejora en la eficacia y eficiencia, además de una mayor cohesión de los equipos de trabajo.
- ✿ Poder conciliar la vida personal, familiar y laboral reduce el absentismo.
- ✿ Retención del talento de la plantilla, al reducirse la rotación y el abandono.
- ✿ Mayor calidad de vida y del trabajo de toda la plantilla.
- ✿ Mejora del clima laboral en la entidad.

La conciliación forma parte de los valores y de la cultura de Plena inclusión Aragón, ya que mejora la calidad de vida de la plantilla. Y para la entidad, las personas son el pilar central de sus objetivos estratégicos.

3. Objetivos

El presente Plan de conciliación y corresponsabilidad tiene como objetivos:

1. Conseguir equilibrar las responsabilidades personales, familiares y laborales de las personas trabajadoras de Plena inclusión Aragón, implementando estrategias flexibles en la organización del trabajo que favorezcan la conciliación y la corresponsabilidad.
2. Adaptar la entidad a los cambios que se producen en la sociedad relativos a las necesidades personales y familiares.
3. Proteger los derechos y deberes inherentes a la maternidad y la paternidad, el cuidado de los hijos e hijas menores y las personas dependientes o al cargo, fomentando además el reparto corresponsable de las tareas.
4. Luchar contra la brecha de género en el empleo, apoyando el acceso a las mujeres al trabajo, la formación y la promoción laboral.
5. Establecer estrategias no discriminatorias de gestión integral de los Recursos Humanos, que garanticen la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

6. No discriminar la vida personal de la vida familiar, de forma que las medidas de conciliación se dirigen a los dos ámbitos, en igualdad de condiciones.
7. Personalizar las medidas a cada persona trabajadora, estudiando con cada una su situación concreta, para elegir la medida que mejor se adapte a sus necesidades.

4. Corresponsabilidad

Plena inclusión Aragón es consciente de que el bienestar del personal está directamente relacionado con su pleno rendimiento y que las personas trabajadoras producen más cuando sus necesidades están cubiertas. Por ello, Plena inclusión Aragón entiende que la conciliación constituye una condición fundamental para abordar la igualdad entre hombres y mujeres, como una herramienta de calidad en la gestión de los recursos humanos de las organizaciones.

Es importante destacar que no debemos ceñirnos a considerar la conciliación como una mera regulación de permisos, excedencias laborales o reducciones de jornada dirigida principalmente a las mujeres trabajadoras, ya que sino este enfoque estaría contribuyendo a perpetuar la estructura tradicional de los roles de género.

Es por ello que debemos incorporar un nuevo término, el de la **corresponsabilidad**, definido como asunción equitativa

por parte de hombres y mujeres de las responsabilidades, derechos, deberes y oportunidades asociados al ámbito de lo doméstico, la familia y los cuidados.

La conciliación de la vida familiar, personal y laboral nunca será una realidad si no la identificamos con la corresponsabilidad dentro de todos los miembros de la familia, ya que sino las medidas de conciliación estarán dirigidas sólo a las mujeres para que éstas se incorporen al mercado de trabajo pero continúen además haciendo las labores del hogar y atendiendo casi en solitario a sus hijos e hijas, a otros familiares dependientes, etc., mientras que el otro progenitor atiende sólo a sus obligaciones como trabajador (asalariado) pero no a sus obligaciones como padre o como cuidador. Ningún plan de conciliación obtendrá los objetivos perseguidos si no se define en términos de corresponsabilidad familiar.

5. Compromiso de la Dirección

El compromiso explícito de la Dirección de Plena inclusión Aragón se centra en las siguientes acciones:

- ✿ Comunicación dirigida a todas las personas trabajadoras informando del compromiso de la Dirección de la entidad, plasmado en un documento firmado por Dirección-Gerencia.
- ✿ Las responsabilidades y gestión del presente Plan serán asumidas por la Comisión de Conciliación de Plena inclusión Aragón.
- ✿ Desarrollo de un protocolo de actuación donde se definan claramente las responsabilidades y las funciones de la Comisión de Conciliación.

6. Comunicación

Para que el Plan de Conciliación y Corresponsabilidad sea efectivo, es necesario que toda la organización de Plena inclusión Aragón sea conocedora de la existencia de las medidas y procedimientos en materia de conciliación, para que pueda hacer uso de las mismas, y también intervenir en el proceso de mejora del Plan por medio de la aportación de nuevas necesidades, sugerencias e ideas.

Acciones de comunicación:

- Comunicación a toda la plantilla de la existencia del Plan de Conciliación y Corresponsabilidad y de las medidas contenidas en el mismo.
- Las personas coordinadoras de Área se encargarán de transmitir a las personas de sus equipos la información relacionada con el Plan.
- Se creará un folleto informativo con las medidas de conciliación y el procedimiento para disfrutarlas, que se colgará en el Portal de la persona empleada.
- Se creará una guía con las medidas, en lectura fácil, para la mejor comprensión de las personas trabajadoras con discapacidad intelectual y/o del desarrollo.
- Dentro de la Comisión de Conciliación se designará una Persona de Referencia, que será la figura que canalice todas aquellas sugerencias y aportaciones realizadas por la plantilla de Plena inclusión Aragón y que, a su vez, transmitirá dicha información a Dirección Gerencia.

7. **Ámbito de aplicación y vigencia.**

El presente Plan será de aplicación a todas las personas trabajadoras de Plena inclusión Aragón, con independencia de su puesto de trabajo o categoría profesional.

El Plan entrará en vigor en la fecha de su firma y mantendrá su vigencia mientras no se considere necesaria su modificación para adaptarlo a las necesidades reales de la plantilla y/o para su correcto funcionamiento.

8. **Seguimiento y evaluación.**

La Comisión de Conciliación llevará a cabo el seguimiento del Plan de Conciliación y Corresponsabilidad.

Cada año, la Comisión elaborará un informe del impacto de las medidas.

9. Medidas de conciliación.

El presente Plan de Conciliación y Corresponsabilidad contiene el catálogo de medidas vigentes en Plena inclusión Aragón.

Las medidas de conciliación y corresponsabilidad contenidas en este Plan se establecen como mejora y con independencia de todas aquellas medidas de conciliación a que tienen derecho las personas trabajadoras, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente y lo establecido en el convenio colectivo de aplicación.

Este Catálogo está compuesto por un conjunto de Fichas, que contienen los siguientes epígrafes:

- 🍀 Número.
- 🍀 Área.
- 🍀 Nombre de la medida.
- 🍀 Objetivo.
- 🍀 Descripción.
- 🍀 Personas beneficiarias.
- 🍀 Procedimiento de solicitud.
- 🍀 Seguimiento y evaluación.
- 🍀 Impacto en la organización.

Número	1
Área	Flexibilidad jornada
Nombre de la medida	Jornada intensiva desde el 1 de junio hasta el 30 de septiembre
Objetivo	Esta medida tiene como objetivo que la plantilla de jornada completa pueda reducir su horario laboral en los meses no lectivos.
Descripción	La jornada intensiva será desde las 8:15 hasta las 15:00 para el personal que tiene jornada completa.
Personas beneficiarias	Plantilla con jornada completa.
Procedimiento de solicitud	No es necesario solicitarla, ya que se ajusta automáticamente en su horario laboral.
Seguimiento y evaluación	Se realizará un seguimiento de la medida y una evaluación anual por la Comisión de Conciliación.
Impacto en la organización	<ul style="list-style-type: none"> - Mejora de la conciliación familiar y personal. - Mejora del clima laboral. - Reducción del absentismo. - Mejora de la productividad. - Mejora de la imagen de la entidad. - Aumento del sentido de pertenencia de las personas trabajadoras.

Número	2
Área	Flexibilidad jornada
Nombre de la medida	Posibilidad de jornada intensiva por motivos personales o familiares.
Objetivo	Esta medida tiene como objetivo que las personas trabajadoras con jornada completa puedan realizar jornada intensiva por motivos personales o familiares justificados.
Descripción	<p>Ajuste de la jornada laboral para la plantilla con situación personal o familiar:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cuidado de descendientes menores de edad. - Cuidado de familiares dependientes y/o con discapacidad. - Cuidado de familiares con enfermedad crónica o larga convalecencia. - Otros motivos justificados.
Personas beneficiarias	Toda la plantilla
Procedimiento de solicitud	Se solicitará por medio de un escrito a Dirección-Gerencia.
Seguimiento y evaluación	Se realizará un seguimiento de la medida y una evaluación anual por la Comisión de Conciliación.
Impacto en la organización	<ul style="list-style-type: none"> - Mejora de la conciliación familiar y personal. - Mejora del clima laboral. - Reducción del absentismo. - Mejora de la productividad. - Mejora de la imagen de la entidad. - Aumento del sentido de pertenencia de las personas trabajadoras.

Número	3
Área	Flexibilidad jornada
Nombre de la medida	Flexibilidad en la elección de turnos de vacaciones.
Objetivo	Esta medida tiene como objetivo que las personas trabajadoras puedan adecuar sus turnos de vacaciones con su situación familiar o personal.
Descripción	<p>Elección de turno de vacaciones.</p> <p>Las vacaciones anuales retribuidas se disfrutarán, de manera preferente, en los meses de junio a septiembre, ambos incluidos.</p> <p>Se podrán solicitar días de vacaciones fuera del periodo preferente, que se autorizará siempre que las necesidades del servicio lo permitan.</p> <p>El día de vacaciones se considera como de jornada intensiva, por lo que, en caso de solicitar días de vacaciones que coincidan con jornada completa, las tardes se tienen que recuperar o compensar.</p>
Personas beneficiarias	Toda la plantilla.
Procedimiento de solicitud	Se solicitará a la persona Coordinadora de Área, por medio del Portal de la persona empleada.
Seguimiento y evaluación	Se realizará un seguimiento de la medida y una evaluación anual por la Comisión de Conciliación.
Impacto en la organización	<ul style="list-style-type: none"> - Mejora de la conciliación familiar y personal. - Mejora del clima laboral. - Reducción del absentismo.

	<ul style="list-style-type: none"> - Mejora de la productividad. - Mejora de la imagen de la entidad. - Aumento del sentido de pertenencia de las personas trabajadoras.
--	---

Número	4
Área	Flexibilidad jornada
Nombre de la medida	Día festivo adicional en Nochebuena y Nochevieja.
Objetivo	Esta medida tiene como objetivo que las personas trabajadoras puedan disfrutar de días adicionales en Navidad.
Descripción	Las personas trabajadoras disfrutarán de dos días festivos adicionales los días 24 y 31 de diciembre.
Personas beneficiarias	Toda la plantilla.
Procedimiento de solicitud	No es necesario solicitarla, ya que se ajusta automáticamente en su horario laboral.
Seguimiento y evaluación	Se realizará un seguimiento de la medida y una evaluación anual por la Comisión de Conciliación.
Impacto en la organización	<p>Mejora de la conciliación familiar y personal.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mejora del clima laboral. - Reducción del absentismo. - Mejora de la productividad. - Mejora de la imagen de la entidad. - Aumento del sentido de pertenencia de las personas trabajadoras.

Número	5
Área	Flexibilidad jornada
Nombre de la medida	Tres tardes libres en jornada completa.
Objetivo	Esta medida tiene como objetivo que el personal que trabaja a jornada completa disponga de tres tardes libres a la semana.
Descripción	<p>Las personas trabajadoras con jornada a tiempo completo disponen de tres tardes libres a la semana, una de ellas el viernes.</p> <p>Por necesidades del servicio, las dos tardes que se trabajan se tendrán que elegir dentro de los tramos siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lunes y miércoles. - Martes y jueves. <p>En el caso de cambios puntuales de tarde, deberá solicitarse autorización a la persona Coordinadora de Área.</p>
Personas beneficiarias	Plantilla con jornada completa.
Procedimiento de solicitud	<ul style="list-style-type: none"> - Se indica cuando se comienza a trabajar. - Los cambios deben solicitarse a la persona Coordinadora de Área, por medio del Portal de la persona empleada.
Seguimiento y evaluación	Se realizará un seguimiento de la medida y una evaluación anual por la Comisión de Conciliación.
Impacto en la organización	<ul style="list-style-type: none"> - Mejora de la conciliación familiar y personal. - Mejora del clima laboral. - Reducción del absentismo. - Mejora de la productividad.

	<ul style="list-style-type: none"> - Mejora de la imagen de la entidad. - Aumento del sentido de pertenencia de las personas trabajadoras.
--	--

Número	6
Área	Flexibilidad jornada
Nombre de la medida	Teletrabajo.
Objetivo	Esta medida tiene como objetivo que las personas trabajadoras puedan trabajar desde casa una parte de la jornada laboral.
Descripción	<p>Las personas trabajadoras pueden disponer de una parte de su jornada laboral en modalidad teletrabajo.</p> <p>Las franjas para teletrabajar disponibles son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Una tarde a la semana. - Una mañana (de lunes a jueves) en semanas alternas (una semana sí, una semana no).
Personas beneficiarias	Toda la plantilla.
Procedimiento de solicitud	Se solicitará a la persona Coordinadora de Área, por medio del Portal de la persona empleada.
Seguimiento y evaluación	Se realizará un seguimiento de la medida y una evaluación anual por la Comisión de Conciliación.
Impacto en la organización	<ul style="list-style-type: none"> - Mejora de la conciliación familiar y personal. - Mejora del clima laboral. - Reducción del absentismo. - Mejora de la productividad. - Mejora de la imagen de la entidad.

	- Aumento del sentido de pertenencia de las personas trabajadoras.
--	--

Número	7
AREA	Flexibilidad jornada
Nombre de la medida	Posibilidad de ausentarse por emergencia familiar.
Objetivo	Esta medida tiene como objetivo que las personas trabajadoras puedan ausentarse del trabajo en caso de emergencia o situación inesperada grave familiar.
Descripción	Las personas trabajadoras pueden salir de forma inmediata del trabajo sin necesidad de solicitud previa en casos de emergencia o situación grave, de carácter familiar, y que se presente de forma inesperada y repentina mientras se encuentren en su lugar de trabajo.
Personas beneficiarias	Toda la plantilla.
Procedimiento de solicitud	Se informará de la salida a la persona responsable de RRHH.
Seguimiento y evaluación	Se realizará un seguimiento de la medida y una evaluación anual por la Comisión de Conciliación.
Impacto en la organización	<ul style="list-style-type: none"> - Mejora de la conciliación familiar y personal. - Mejora del clima laboral. - Reducción del absentismo. - Mejora de la productividad. - Mejora de la imagen de la entidad. - Aumento del sentido de pertenencia de las personas trabajadoras.

Número	8
Área	Flexibilidad jornada
Nombre de la medida	Permiso retribuido para acompañamientos justificados, para personas trabajadoras con hijos/as con discapacidad.
Objetivo	Esta medida tiene como objetivo que las personas trabajadoras con hijos/as con discapacidad puedan disponer del permiso necesario para hacer los acompañamientos que necesiten.
Descripción	Las personas trabajadoras con hijos/as con discapacidad podrán acompañarlos a colegios, médicos, tratamientos y revisiones, previa autorización.
Personas beneficiarias	Plantilla con hijos/as con discapacidad.
Procedimiento de solicitud	Será autorizado por Dirección-Gerencia.
Seguimiento y evaluación	Se realizará un seguimiento de la medida y una evaluación anual por la Comisión de Conciliación.
Impacto en la organización	<ul style="list-style-type: none"> - Mejora de la conciliación familiar y personal. - Mejora del clima laboral. - Reducción del absentismo. - Mejora de la productividad. - Mejora de la imagen de la entidad. - Aumento del sentido de pertenencia de las personas trabajadoras.

Número	9
Área	Flexibilidad jornada
Nombre de la medida	Modificación/flexibilización individualizada de horarios de personas trabajadoras que por situación justificada personal o familiar muy grave.
Objetivo	Esta medida tiene como objetivo que las personas trabajadoras puedan modificar o flexibilizar su horario por situación personal o familiar muy grave.
Descripción	En el caso de que la persona trabajadora sufra una situación muy grave de carácter persona o familiar, y necesite cambiar su horario de trabajo o realizar ajustes en el mismo para poder atender la situación de la manera más adecuada.
Personas beneficiarias	Toda la plantilla.
Procedimiento de solicitud	Será autorizado por Dirección- Gerencia.
Seguimiento y evaluación	Se realizará un seguimiento de la medida y una evaluación anual por la Comisión de Conciliación.
Impacto en la organización	<ul style="list-style-type: none"> - Mejora de la conciliación familiar y personal. - Mejora del clima laboral. - Reducción del absentismo. - Mejora de la productividad. - Mejora de la imagen de la entidad. - Aumento del sentido de pertenencia de las personas trabajadoras.

Número	10
Área	Flexibilidad jornada
Nombre de la medida	Flexibilidad en los 30 minutos del horario de comida.
Objetivo	Esta medida tiene como objetivo que las personas trabajadoras puedan organizar su tiempo de trabajo, sin necesidad de permanecer en la entidad más tiempo del necesario durante el horario de comidas, y de esta forma adelantar el horario de salida y disfrutar de su familia, su tiempo de ocio y desarrollo personal.
Descripción	Las personas trabajadoras con jornada completa disponen de una pausa de comida de 15 a 15:30 horas. En caso de no poder hacer la pausa a la citada hora, podrán hacerla dentro de la franja horaria de 13 a 16 horas.
Personas beneficiarias	Plantilla con jornada completa.
Procedimiento de solicitud	Se encuentra implementado en la aplicación de fichaje.
Seguimiento y evaluación	Se realizará un seguimiento de la medida y una evaluación anual por la Comisión de Conciliación.
Impacto en la organización	<ul style="list-style-type: none"> - Mejora de la conciliación familiar y personal. - Mejora del clima laboral. - Reducción del absentismo. - Mejora de la productividad. - Mejora de la imagen de la entidad. - Aumento del sentido de pertenencia de las personas trabajadoras.

Número	11
Área	Organización del trabajo
Nombre de la medida	Adaptación horario inicio curso escolar.
Objetivo	Esta medida tiene como objetivo que las personas trabajadoras con hijos/as menores, puedan adaptar su jornada durante los primeros días de curso escolar.
Descripción	Al inicio del curso escolar en Guardería, Educación Infantil y Primaria, los primeros días suelen ser de adaptación, por lo que el alumnado entra más tarde del horario lectivo habitual. Para poder conciliar dichos días, la plantilla que tiene hijos/as en edad escolar en los ciclos de Guardería y Educación Infantil (0 a 5 años) y Educación Primaria, tienen la posibilidad de organizar los tiempos de trabajo en los periodos de adaptación de los centros educativos durante los cinco primeros días de curso.
Personas beneficiarias	Plantilla con hijos/as en edad escolar, desde Guardería hasta 6º de Educación Primaria.
Procedimiento de solicitud	Se solicitará a la persona Coordinadora de Área, por medio del Portal de la persona empleada.
Seguimiento y evaluación	Se realizará un seguimiento de la medida y una evaluación anual por la Comisión de Conciliación.
Impacto en la organización	<ul style="list-style-type: none"> - Mejora de la conciliación familiar y personal. - Mejora del clima laboral. - Reducción del absentismo. - Mejora de la productividad. - Mejora de la imagen de la entidad. - Aumento del sentido de pertenencia de las personas trabajadoras.

Número	12
Área	Organización del trabajo
Nombre de la medida	Reuniones en horario laboral.
Objetivo	Esta medida tiene como objetivo establecer las reuniones en horario laboral, de forma que no perjudiquen las actividades personales o familiares que tengan programadas las personas trabajadoras.
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> - Las reuniones se programarán en función de la mayor disponibilidad de la plantilla, y en horario de mañana. - Se respetarán los horarios de las reuniones, estableciendo hora aproximada de inicio y de finalización, y evitando alargamientos innecesarios. - No se establecerán reuniones en tiempos límite de descanso o de salida, salvo casos de urgencia o fuerza mayor. - Se posibilitarán reuniones por medio de videoconferencia, en caso necesario.
Personas beneficiarias	Toda la plantilla.
Procedimiento de solicitud	No procede.
Seguimiento y evaluación	Se realizará un seguimiento de la medida y una evaluación anual por la Comisión de Conciliación.
Impacto en la organización	<ul style="list-style-type: none"> - Mejora de la conciliación familiar y personal. - Mejora del clima laboral. - Reducción del absentismo. - Mejora de la productividad.

	<ul style="list-style-type: none"> - Mejora de la imagen de la entidad. - Aumento del sentido de pertenencia de las personas trabajadoras.
--	--

Número	13
Área	Organización del trabajo.
Nombre de la medida	Política de luces apagadas.
Objetivo	Esta medida tiene como objetivo que la jornada laboral no se alargue más allá de lo estipulado.
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> - Las personas trabajadoras deben organizar su jornada laboral de forma que no tengan que quedarse más allá de su horario estipulado. - En caso de ser estrictamente necesario quedarse trabajando más rato, se deberá solicitar a la persona Coordinadora de Área, y se establecerá el correspondiente ajuste horario.
Personas beneficiarias	Toda la plantilla.
Procedimiento de solicitud	Se solicitará a la persona Coordinadora de Área, por medio del Portal de la persona empleada.
Seguimiento y evaluación	Se realizará un seguimiento de la medida y una evaluación anual por la Comisión de Conciliación.
Impacto en la organización	<ul style="list-style-type: none"> - Mejora de la conciliación familiar y personal. - Mejora del clima laboral. - Reducción del absentismo. - Mejora de la productividad. - Mejora de la imagen de la entidad. - Aumento del sentido de pertenencia de las personas trabajadoras.

Número	14
Área	Formación, sensibilización y comunicación.
Nombre de la medida	Realización de formación dentro del horario laboral.
Objetivo	Esta medida tiene como objetivo que el conjunto de la plantilla pueda recibir formación continua, tanto en modalidad presencial como online, sin necesidad de formarse fuera de su horario laboral.
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> - El tiempo de asistencia a cursos, seminarios o jornadas de formación organizados o indicados por Plena inclusión Aragón y siempre que la entidad considere que su contenido está relacionado con las funciones del puesto de trabajo de la persona trabajadora asistente, computará como tiempo de trabajo. - Los cursos de formación continua obligatoria, indicados en el Plan de formación, se realizarán dentro de la jornada laboral. - Cuando de forma excepcional y justificada toda o parte de la formación se realice fuera del horario de trabajo procederá una compensación horaria equivalente a las horas de formación que se realicen fuera de horario laboral. - Los cursos, jornadas y demás formación que sean de carácter voluntario y dirigidos a la promoción profesional y los orientados a la formación personal deberán realizarse fuera

	de la jornada laboral sin que en estos casos corresponda compensación horaria alguna.
Personas beneficiarias	Toda la plantilla.
Procedimiento de solicitud	Será autorizado por Dirección-Gerencia.
Seguimiento y evaluación	Se realizará un seguimiento de la medida y una evaluación anual por la Comisión de Conciliación.
Impacto en la organización	<ul style="list-style-type: none"> - Proporcionar Formación Continua a la plantilla. - Mejora de la conciliación familiar y personal. - Mejora del clima laboral. - Reducción del absentismo. - Mejora de la productividad. - Mejora de la imagen de la entidad. - Aumento del sentido de pertenencia de las personas trabajadoras.

Número	15
Área	Formación, sensibilización y comunicación.
Nombre de la medida	Comisión de Conciliación.
Objetivo	Esta medida tiene como objetivo que las personas trabajadoras cuenten con un órgano dentro de la entidad a quien poder dirigirse para las cuestiones relacionadas en el Plan.
Descripción	Existencia de una Comisión de Conciliación, cuya finalidad principal serán asesorar y gestionar las medidas acordadas en el Plan. La composición de la Comisión será comunicada a las personas trabajadoras.
Personas beneficiarias	Toda la plantilla.
Procedimiento de solicitud	Las personas trabajadoras podrán dirigirse a la Comisión de Conciliación personalmente o a través del correo electrónico: conciliacion@plenainclusionaragon.com
Seguimiento y evaluación	Se realizará un seguimiento de la medida y una evaluación anual por la Comisión de Conciliación.
Impacto en la organización	<ul style="list-style-type: none"> - Mejora de la conciliación familiar y personal. - Mejora del clima laboral. - Reducción del absentismo. - Mejora de la productividad. - Mejora de la imagen de la entidad. - Aumento del sentido de pertenencia de las personas trabajadoras.

Número	16
Área	Formación, sensibilización y comunicación.
Nombre de la medida	Persona de Referencia.
Objetivo	Esta medida tiene como objetivo que las personas trabajadoras tengan una persona de referencia a quien poder dirigirse en caso de querer realizar aportaciones al Plan.
Descripción	Dentro de la Comisión de Conciliación se designará una Persona de Referencia, que será la figura que canalice todas aquellas sugerencias y aportaciones realizadas por la plantilla de Plena inclusión Aragón y que, a su vez, transmitirá dicha información a Dirección Gerencia.
Personas beneficiarias	Toda la plantilla.
Procedimiento de solicitud	La Persona de Referencia recibirá las sugerencias y aportaciones a través del correo electrónico: conciliacion@plenainclusionaragon.com
Seguimiento y evaluación	Se realizará un seguimiento de la medida y una evaluación anual por la Comisión de Conciliación.
Impacto en la organización	<ul style="list-style-type: none"> - Mejora de la conciliación familiar y personal. - Mejora del clima laboral. - Reducción del absentismo. - Mejora de la productividad. - Mejora de la imagen de la entidad. - Aumento del sentido de pertenencia de las personas trabajadoras. - Aumento de la transparencia.

Número	17
Área	Formación, sensibilización y comunicación.
Nombre de la medida	Formación en conciliación y corresponsabilidad.
Objetivo	Esta medida tiene como objetivo que las personas trabajadoras reciban formación en materia de conciliación y corresponsabilidad, conozcan las medidas del Plan y las personas que componen la Comisión de Conciliación.
Descripción	Cada año se realizará una formación a la plantilla para trabajar el Plan de Conciliación y Corresponsabilidad. La formación será elaborada y planificada por la Comisión de Conciliación.
Personas beneficiarias	Toda la plantilla.
Procedimiento de solicitud	No procede.
Seguimiento y evaluación	Se realizará un seguimiento de la medida y una evaluación anual por la Comisión de Conciliación.
Impacto en la organización	<ul style="list-style-type: none"> - Mejora de la conciliación familiar y personal. - Mejora del clima laboral. - Mejora de la imagen de la entidad. - Aumento del sentido de pertenencia de las personas trabajadoras. - Aumento de la transparencia.

Número	18
Área	Formación, sensibilización y comunicación.
Nombre de la medida	Sensibilización en materia de conciliación y corresponsabilidad.
Objetivo	Esta medida tiene como objetivo realizar acciones de sensibilización en días señalados, además de contar con información en lectura fácil para las personas con dificultades de comprensión.
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración de un folleto en lectura fácil. - Acciones de sensibilización en días señalados: 23 de marzo Día Nacional de la Conciliación y la Corresponsabilidad. - Se elabora un cartel y un banner que se añade a la firma de los correos corporativos.
Personas beneficiarias	<ul style="list-style-type: none"> - Toda la plantilla. - Sociedad.
Procedimiento de solicitud	No procede.
Seguimiento y evaluación	Se realizará un seguimiento de la medida y una evaluación anual por la Comisión de Conciliación.
Impacto en la organización	<ul style="list-style-type: none"> - Mejora de la conciliación familiar y personal. - Mejora del clima laboral. - Mejora de la imagen de la entidad. - Aumento del sentido de pertenencia de las personas trabajadoras.

Número	19
Área	Política de servicios.
Nombre de la medida	Vehículos de la empresa a disposición de la plantilla.
Objetivo	Esta medida tiene como objetivo que las personas no tengan que utilizar su vehículo particular para realizar los viajes y desplazamientos que se lleven a cabo en horario laboral.
Descripción	La entidad facilita vehículos (coche y furgoneta) a la plantilla para los desplazamientos que deban realizar por motivos laborales.
Personas beneficiarias	Toda la plantilla.
Procedimiento de solicitud	Los vehículos se solicitan reservándolos en la agenda de vehículos.
Seguimiento y evaluación	Se realizará un seguimiento de la medida y una evaluación anual por la Comisión de Conciliación.
Impacto en la organización	<ul style="list-style-type: none"> - Mejora de la conciliación familiar y personal. - Mejora del clima laboral. - Reducción del absentismo. - Mejora de la productividad. - Mejora de la imagen de la entidad. - Aumento del sentido de pertenencia de las personas trabajadoras.

Número	20
Área	Política de servicios.
Nombre de la medida	Espacio de descanso y comida.
Objetivo	Esta medida tiene como objetivo que las personas no tengan que desplazarse fuera de la entidad para comer, y así poder hacer uso de la medida de Flexibilidad en los 30 minutos del horario de comida.
Descripción	La entidad pone a disposición de la plantilla un espacio de cocina, con frigorífico y microondas, para los tiempos de descanso y comida.
Personas beneficiarias	Toda la plantilla.
Procedimiento de solicitud	No procede.
Seguimiento y evaluación	Se realizará un seguimiento de la medida y una evaluación anual por la Comisión de Conciliación.
Impacto en la organización	<ul style="list-style-type: none"> - Mejora de la conciliación familiar y personal. - Mejora del clima laboral. - Reducción del absentismo. - Mejora de la productividad. - Mejora de la imagen de la entidad. - Aumento del sentido de pertenencia de las personas trabajadoras.

10. Firma del Plan de Conciliación y Corresponsabilidad.

Plena inclusión Aragón muestra su conformidad con el Plan de Conciliación y Corresponsabilidad, en su convencimiento de que promoverá las condiciones para que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sea real y efectiva, hará posible una mayor conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las personas trabajadoras de la entidad, y fomentará una mayor corresponsabilidad.

Zaragoza, a 15 de diciembre de 2023

(Las firmas se adjuntan en hoja aparte y no se incluyen en este ejemplar por protección de datos)