

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL

NOS
IMPULSA



ASPAS-SALAMANCA



Asociación de Padres
de Niños Sordos
Salamanca



NUESTRA ENTIDAD

- o **ASPAS-Salamanca**, es la Asociación de Padres de Niños Sordos de Salamanca.
- o Entidad sin ánimo de lucro.
- o Declarada de Utilidad Pública.
- o Fundada en 1982 por iniciativa de un grupo de padres y madres con hijos con discapacidad auditiva que, por carecer de una institución a la que poder dirigirse para orientarse y compartir experiencias, deciden constituirse como asociación, siendo su principal objetivo unificar los esfuerzos para la defensa de sus intereses y para la integración de sus hijos en todos los ámbitos de la sociedad.
- o Registrada en:
 - o Registro Municipal de Asociaciones: nº 326
 - o Registro Provincial de Asociaciones: nº 490
 - o Registro de Entidades Centros y Servicios Sociales: nº 370054E
- o Confederada desde 1987 a FIAPAS (Confederación Española de Familias de Personas Sordas).
- o Federada a FAPAS CyL (Federación de Asociaciones de Padres y Amigos del Sordo de Castilla y León).
- o ASPAS-Salamanca tiene su Sede Social en la Calle del Barco, 20, bajo; 37.008, Salamanca.
- o **Telf/Fax:** 923.21.55.09
- o **Móvil:** 638.33.50.52
- o **e-mail:** saaf@aspas-salamanca.es
- o **web:** www.aspas-salamanca.es



- o Los **valores** que nuestra entidad defiende son: el bienestar y la integración plena de las personas con discapacidad auditiva, su autonomía y el desarrollo personal, la defensa de los derechos de las familias y las respuestas a sus necesidades y el interés del colectivo de personas con discapacidad auditiva.
- o La **misión** de la Asociación es representar y defender los derechos e intereses globales de las personas con discapacidad auditiva y de sus familias ante la Sociedad, Administraciones y demás Instituciones.
- o La **Filosofía** de Gestión de nuestra Asociación se concreta en los siguientes principios:
 - o Los Padres y madres, quienes son el pilar más importante en el diseño de la política de la asociación y a quienes asesoramos y orientamos en todos los aspectos relacionados con la deficiencia auditiva.
 - o Los Niños, niñas y Jóvenes Sordos, son prioritariamente nuestra razón de ser por lo que todas nuestras acciones irán encaminadas a su integración familiar, educativa, laboral y social.
 - o La Sociedad, a la que debemos sensibilizar en relación con la deficiencia auditiva y las necesidades y demandas de las personas con discapacidad auditiva y sus familias, con el fin de promover la prevención de la sordera y la eliminación de las barreras de comunicación a partir del diagnóstico precoz, de su tratamiento y de la intervención educativa temprana, favoreciendo el acceso a la lengua oral en los primeros años de vida. Todo ello para lograr su integración y conseguir, en último término, su plena participación social y su accesibilidad en todos los ámbitos.
 - o Las Administraciones, a las que tratamos de hacer más permeables a todas las cuestiones relacionadas con la discapacidad auditiva y a nuestras demandas, reivindicando el cumplimiento de la legislación vigente en esta materia, así como promoviendo su mejora y desarrollo.



INTRODUCCIÓN

1.- MARCO TEÓRICO

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

UNIÓN EUROPEA. TRATADO DE ÁMSTERDAM

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama los siguientes artículos:

- **Art. 9.2** La Constitución Española encomienda a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.
- **Art. 14** La Constitución Española establece que 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.
- **Art. 35.1** La Constitución Española establece que todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

LEY ORGÁNICA PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

- **Art. 11 LOIEMH. Acciones positivas.** Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.
- **Art. 43 LOIEMH. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.** De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres”.

- **Art. 45 LOIEMH. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.** Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación.

Esta Ley de Igualdad, aprobada en marzo de 2007, es la razón para aplicar la igualdad en nuestra entidad. La ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular también mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural. **Además propone actuaciones para favorecer el acceso y la promoción en el empleo de las mujeres, y mejorar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.**

Así, dedica su CAPÍTULO II a la Igualdad y conciliación, indicando lo siguiente:

- **Art. 44. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.**

1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.
2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.
3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

2.- CONCEPTUALIZACIÓN

La conciliación personal, familiar y laboral se puede definir como:

"La participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, conseguida a través de la reestructuración y reorganización de los sistemas, laboral, educativo y de recursos sociales, con el fin de introducir la igualdad de oportunidades en el empleo, variar los roles y estereotipos tradicionales, y cubrir las necesidades de atención y cuidado a personas dependientes".

SITUACIÓN ASPAS

A lo largo de los últimos años, las profesionales de ASPAS, 100% de mujeres, han sido madres y esto ha conllevado a adoptar medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

A pesar, de que la directiva de la entidad, siempre ha mostrado una gran flexibilidad a la hora de realizar permisos laborales; tras la puesta en marcha del Plan de Igualdad en nuestra entidad, el pasado mes de mayo de 2020; creemos importante y necesario, realizar un Catálogo de medidas de conciliación, donde queden recogidas, y se especifiquen sus características.

OBJETIVOS

Los objetivos que se quieren cumplir con las medidas a implantar, son los siguientes:

- Conseguir equilibrar las responsabilidades laborales, personales y familiares de las personas que componen la plantilla de nuestra entidad ASPAS-SALAMANCA, fomentando medidas flexibles en la organización del trabajo que favorezcan la conciliación laboral, personal y familiar.
- 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/as 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.

MEDIDAS ADOPTADAS

Las medidas acordadas en nuestra entidad, cumplen los siguientes criterios:



Universalidad: se trata de medidas para toda la plantilla, independiente de su situación personal.



Innovación: medidas que plantean soluciones innovadoras teniendo en cuenta la dificultad en la implantación de la medida.

Como resultado, han sido aprobadas las siguientes medidas:

MEDIDAS DE ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

- **Horario de trabajo flexible:** cada curso escolar, los trabajadores y trabajadoras tendrán la posibilidad de modificar el horario de inicio y el horario de salida, estando presentes durante las horas de asistencia obligatoria establecidas por el servicio que prestan, de manera que disponga de más margen para poder organizar los tiempos que asigna a su vida laboral, personal y familiar.
- **Flexibilidad en el lugar de trabajo:** los profesionales podrán elegir el lugar de trabajo para realizar sus horas de preparación y las horas que no son de atención directa, fomentando así también el teletrabajo.
- **Jornada intensiva en los meses de verano:** durante el periodo estival, los/as profesionales podrán realizar jornada intensiva.
- **Semana laboral comprimida:** Los/las profesionales podrán distribuir las responsabilidades de trabajo a menos de 5 días a la semana.
- **Bolsa de horas:** los/las trabajadoras acumularán las horas que realizarán en las actividades necesarias para el desarrollo de la entidad, tales como actividades de ocio, actos de campaña de sensibilización y difusión, servicios de interpretación, reuniones, etc.. que estén fuera de su horario y a cambio la empresa le compensará con todos los puentes y vacaciones escolares; así los/las trabajadoras disfrutarán de todos los puentes no lectivos, las vacaciones de Navidad y Semana Santa, días de carnavales, etc... que se regulen por calendario escolar.

MEDIDAS RELATIVAS A LAS MEJORAS Y BENEFICIOS SOCIALES.

- **Descuentos en servicios de la entidad:** las familias (hijos/as, cónyuges, etc...) de los/as trabajadores de ASPAS-SALAMANCA, serán beneficiarios de participar en las actividades y servicios (Actividades de ocio, Encuentros de familia...) que presta la entidad en las mismas condiciones que lo hacen los socios de la misma.

MEDIDAS RELATIVAS A LA MEJORAS DE LOS PERMISOS LEGALES

- **Permisos retribuidos por cuidados:** los/as profesionales de la entidad tendrán permiso para el acompañamiento al médico de sus hijos/as; cuidados de las enfermedades de sus hijos/as; reuniones escolares, recogidas de notas, certámenes de lo/as hijo/as.
- **Ampliación del permiso por hospitalización, cirugía o fallecimiento:** cuando por grado de consanguinidad no se correspondan permisos por hospitalización, cirugía o fallecimiento dentro del Convenio Colectivo, (en el caso de una pareja, algún familiar cercano o ser querido...), la empresa facilitará el permiso retribuido dichas circunstancias.

ÁMBITO TEMPORAL Y DE APLICACIÓN

El presente Catálogo de medidas de conciliación entrará en vigor a la fecha de su firma, y tendrá una vigencia de dos años, prorrogándose automáticamente, estableciéndose una revisión anual de su contenido para garantizar su cumplimiento, adaptabilidad a las necesidades reales de la plantilla y correcto funcionamiento. Esta revisión, la llevará a cabo los miembros de la Comisión de Igualdad.

BENEFICIOS PARA ASPAS-SALAMANCA

En ASPAS-SALAMANCA hemos hecho de la conciliación un factor distintivo de nuestra Plan de Personas y una ventaja competitiva en la atracción, fidelización y motivación de todas ellas. En nuestra entidad, estamos seguros que, implantando medidas de conciliación laboral, familiar y personal, la imagen tanto interna, pero especialmente externa mejorará.

Estamos convenidos que dichas medidas suponen grandes ventajas para nuestra entidad, tales como:

CALIDAD DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

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

MEJORA LA IMAGEN DE LA EMPRESA

- Atracción de trabajadores y trabajadoras que valoran una entidad comprometida con la conciliación y la igualdad.
- Aumento del prestigio de la entidad y de sus servicios.
- Mejora de las relaciones con otras empresas y con las administraciones públicas.

AHORRO EN GASTO DE PERSONAL

- Aumenta la retención del talento cualificado.
- Aumento de la fidelidad y estabilidad de la plantilla.

MAYOR PRODUCTIVIDAD Y RENDIMIENTO

- Mayor compromiso de la plantilla.
- Mayor rendimiento de las trabajadoras y los trabajadores.
- Mayor implicación de la plantilla en los objetivos de la entidad y los servicios.

- Mejora en la atención y prestación de servicios.
- Disminución del índice de absentismo.