

CODISA



IMPULSA IGUALDAD

Andalucía



Plan de Conciliación y Corresponsabilidad

2024

ÍNDICE

1. Introducción.....	3
2. Justificación del Plan	5
3. Objetivos.....	6
4. Corresponsabilidad	7
5. Compromiso de la Dirección.....	8
6. Comunicación	9
7. Ámbito de aplicación y vigencia	10
8. Seguimiento y evaluación.....	10
9. Medidas de conciliación.....	10
10. Firma del Plan de Conciliación y Corresponsabilidad.....	24

1. Introducción:

CODISA Impulsa Igualdad Andalucía, con sede en Córdoba, es la Confederación de Entidades de Personas con Discapacidad Física y Orgánica de la comunidad.

La organización nació en 2013 con la misión de aglutinar, fortalecer y coordinar los esfuerzos y actividades de las entidades que trabajan en la defensa de los derechos e intereses de las personas con discapacidad en Andalucía. Sus proyectos y programas, por tanto, tienen siempre como objetivo mejorar la calidad de vida del colectivo, potenciar su autonomía y lograr la plena ciudadanía.

La **misión** de Codisa Impulsa Igualdad es la promoción y defensa de los intereses de las personas con discapacidad física y orgánica, su atención e inclusión social y laboral, el fomento de la vida independiente y el fortalecimiento del asociacionismo en Andalucía.

Los **Valores** que Codisa Impulsa Igualdad defiende son:

- * Transparencia en la gestión de nuestra organización y las entidades miembro
- * Democracia interna y solidaridad entre sus miembros.
- * Compromiso y apuesta por que la sociedad adquiera una visión diferente y positiva de las personas con discapacidad.
- * Responsabilidad y profesionalidad en el cumplimiento y desarrollo de nuestro trabajo y actividades.
- * Compromiso y respeto hacia el equipo profesional de CODISA-PREDIF potenciando el desarrollo profesional de los técnicos/as y posibilitando su conciliación personal y laboral

- * Perspectiva de género, siendo la igualdad entre hombres y mujeres un valor objetivo y un signo de identidad de CODISA-PREDIF para impulsar la igualdad de género y autonomía de las mujeres en Andalucía, promoviendo e implementando acciones que eliminen la desigualdad.
- * Transparencia en la gestión de nuestra organización y las entidades miembro
- * Democracia interna y solidaridad entre sus miembros.
- * Compromiso y apuesta por que la sociedad adquiriera una visión diferente y positiva de las personas con discapacidad.
- * Responsabilidad y profesionalidad en el cumplimiento y desarrollo de nuestro trabajo y actividades.
- * Compromiso y respeto hacia el equipo profesional de CODISA-PREDIF potenciando el desarrollo profesional de los técnicos/as y posibilitando su conciliación personal y laboral
- * Perspectiva de género, siendo la igualdad entre hombres y mujeres un valor objetivo y un signo de identidad de CODISA-PREDIF para impulsar la igualdad de género y autonomía de las mujeres en Andalucía, promoviendo e implementando acciones que eliminen la desigualdad.
- * Promoción de la autonomía, la iniciativa, la toma de decisiones y la creatividad de las personas y las organizaciones
- * Capacidad y adaptación rápida a los cambios sociales, en la que las palabras claves de nuestra organización sean conocimiento, gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional para detectar y cubrir las necesidades de nuestro colectivo de atención.
- * Respeto al medio ambiente, favoreciendo el desarrollo sostenible.
- * Defensa de la igualdad efectiva y la no discriminación por razón de discapacidad, género, orientación sexual, nacionalidad, etnia, edad o cualquier otra

- * Fomento de la armonía, la cohesión y el fortalecimiento mutua de todas las entidades que la integran
- * Aspirando a mantener su autonomía e independencia respecto a poderes políticos y económicos

2. Justificación del Plan:

El presente Plan de Conciliación y Corresponsabilidad nace dentro del compromiso de Codisa Impulsa Igualdad Andalucía 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 es una media para contribuir a la igualdad dentro de las actuaciones del Plan de igualdad de Codisa Impulsa Igualdad Andalucía.

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 Codisa Impulsa Igualdad Andalucía, 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 Codisa Impulsa Igualdad Andalucía, 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.

4. Establecer estrategias no discriminatorias de gestión integral de los Recursos Humanos, que garanticen la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
5. 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.
6. 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:

Codisa Impulsa Igualdad Andalucía 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, Codisa Impulsa Igualdad Andalucía 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 este enfoque estaría contribuyendo a perpetuar la estructura tradicional de los roles de género y es por ello que debemos incorporar un nuevo término, corresponsabilidad, definido como asunción equitativa por parte de hombres y mujeres de las responsabilidades, derechos, deberes y oportunidades asociados al ámbito doméstico, la familia y los cuidados.

El término corresponsabilidad hace alusión, precisamente, a que los hombres reduzcan su absentismo en el ámbito doméstico, se responsabilicen de las tareas domésticas, del cuidado y atención de hijas e hijos, ascendientes u otras personas dependientes y, por tanto, se acojan a las medidas de conciliación que ofrecen las empresas en la misma medida que las mujeres. Ningún plan de conciliación obtendrá los objetivos perseguidos si no se define en términos de corresponsabilidad familiar.

Desde Codisa Impulsa Igualdad Andalucía, nos comprometemos con la corresponsabilidad social ya que somos agentes sociales que tenemos un papel y una responsabilidad en la construcción de un nuevo modelo económico y social que de lugar a una sociedad igualitaria y justa en todos los ámbitos.

5. Compromiso de la Dirección:

El compromiso explícito de la Junta Directiva de Codisa Impulsa Igualdad Andalucía, se centra en las siguientes acciones:

- ⇒ Comunicación dirigida a todas las personas trabajadoras informando del compromiso de la Junta Directiva de la entidad, plasmado en un documento firmado por Presidencia.
- ⇒ Las responsabilidades y gestión del presente Plan serán asumidas por la Comisión de Conciliación de Codisa Impulsa Igualdad Andalucía.
- ⇒ 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 Codisa Impulsa Igualdad Andalucía 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.



7. Ámbito de aplicación y vigencia.

El presente Plan será de aplicación a todas las personas trabajadoras de Codisa Impulsa Igualdad Andalucía, 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.

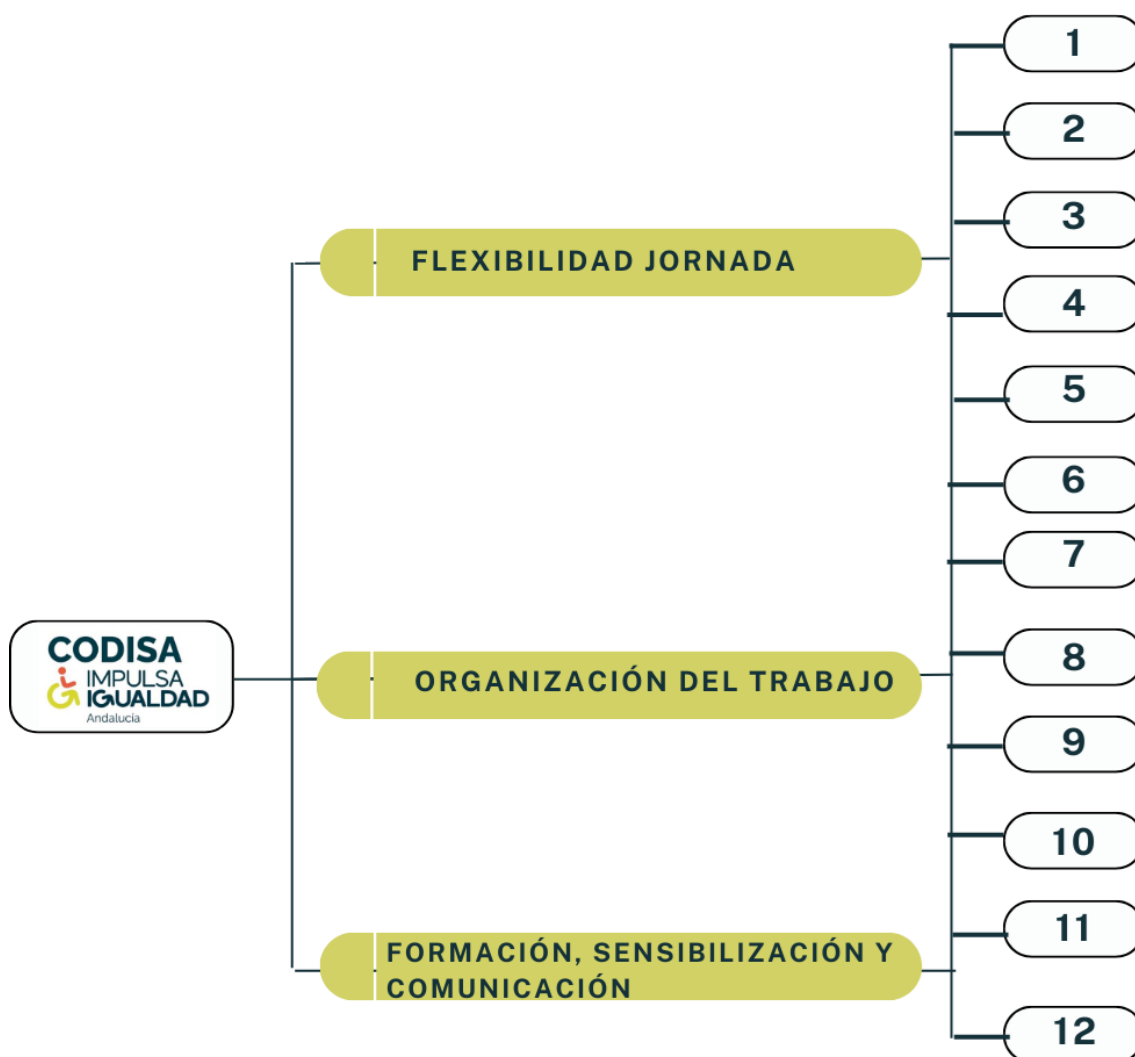
Cada año, la Comisión elaborará un informe del impacto de las medidas.

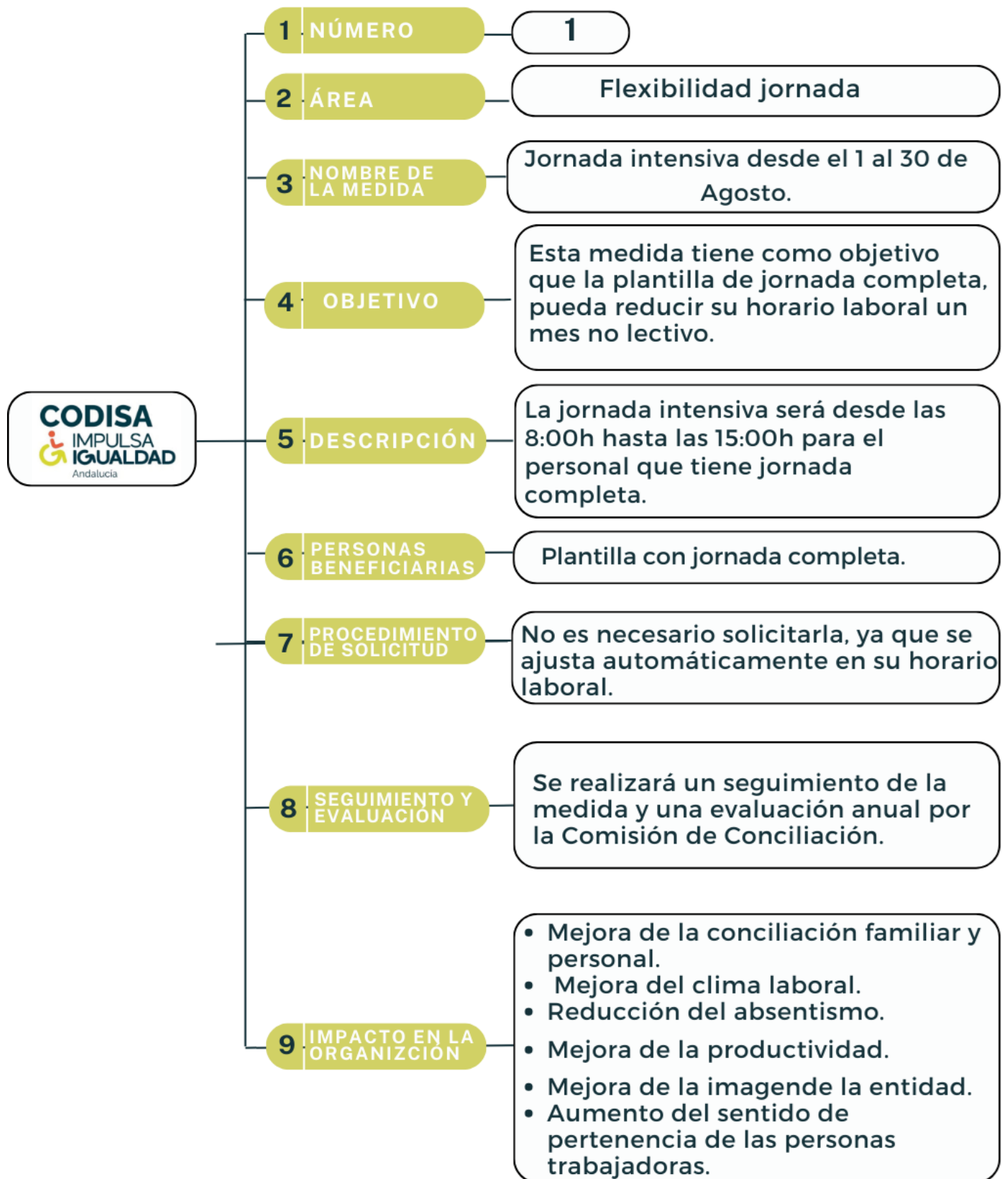
9. Medidas de conciliación.

El presente Plan de Conciliación y Corresponsabilidad contiene el catálogo de medidas vigentes en Codisa Impulsa Igualdad Andalucía.

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.

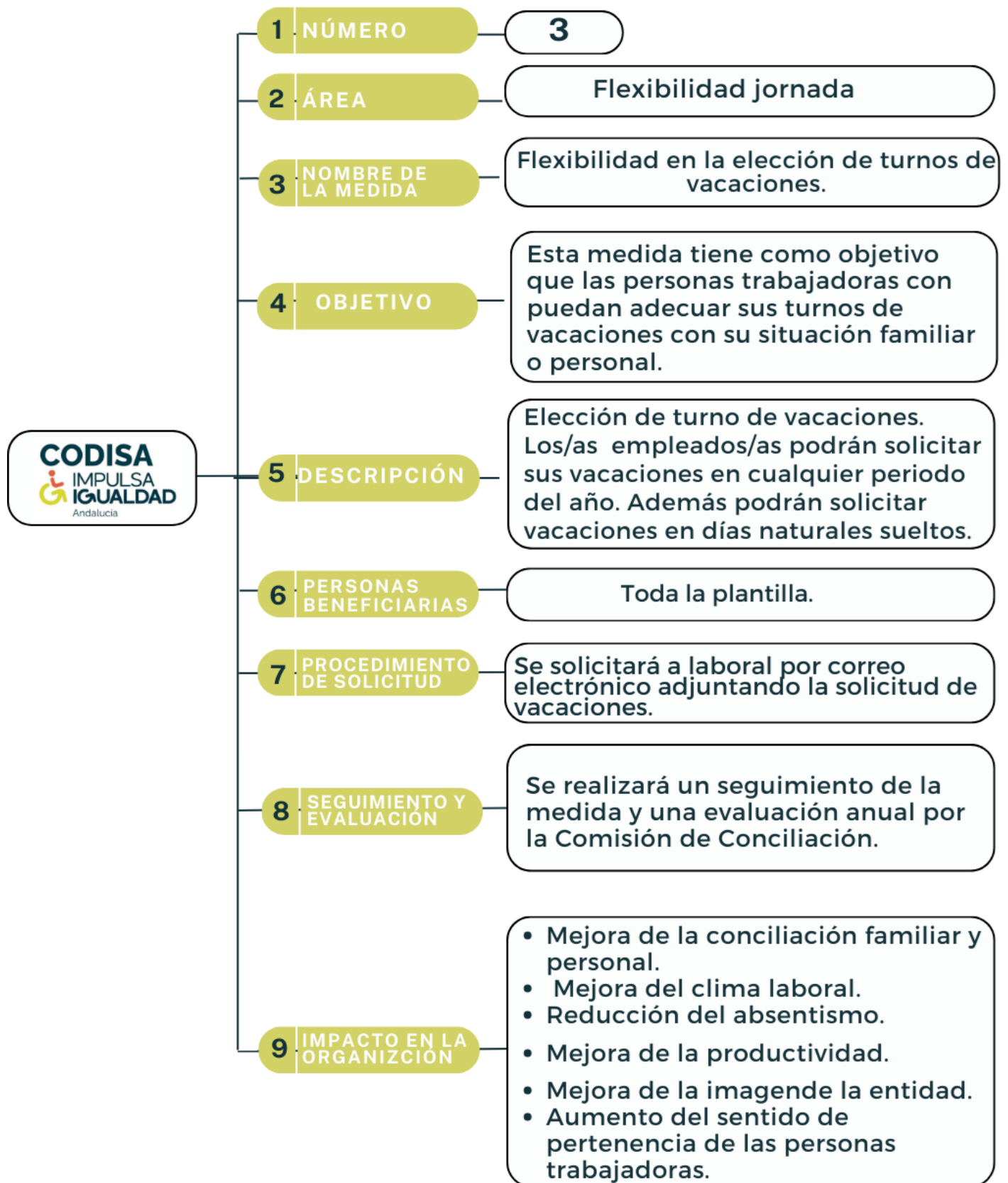
Este Catálogo está compuesto por un conjunto de Fichas, que contienen los siguientes epígrafes:

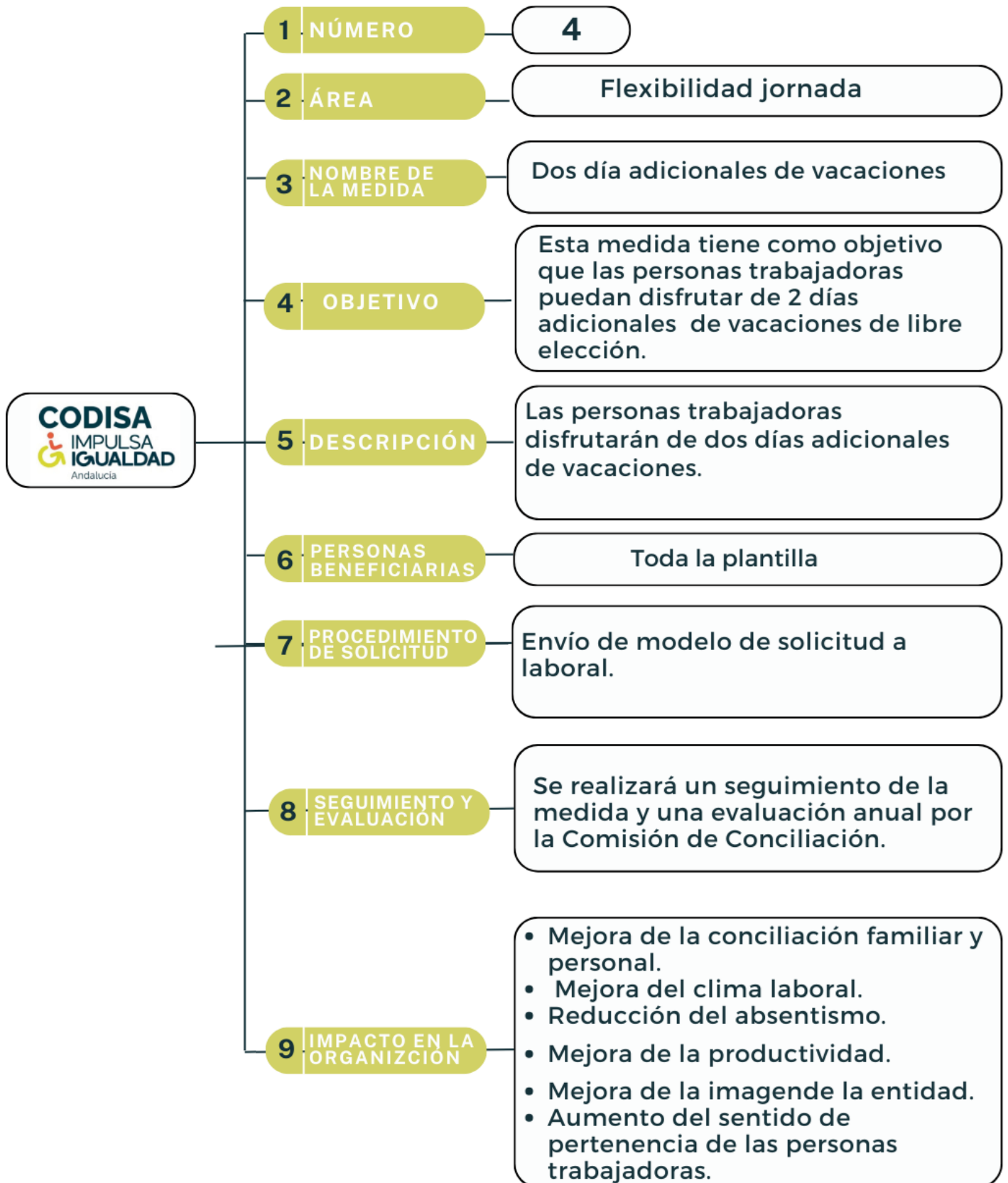






1	NÚMERO	2
2	ÁREA	Flexibilidad jornada
3	NOMBRE DE LA MEDIDA	Posibilidad de jornada intensiva por motivos personales o familiares.
4	OBJETIVO	Esta medida tiene como objetivo que las personas trabajadoras con jornada completa puedan realizar jornada intensiva de manera temporal por motivos personales o familiares justificados.
5	DESCRIPCIÓN	Ajuste de la jornada laboral de manera temporal para la plantilla con situación personal o familiar transitorias justificadas.
6	PERSONAS BENEFICIARIAS	Toda la plantilla.
7	PROCEDIMIENTO DE SOLICITUD	Se solicitará por medio de un escrito a Presidencia-Gerencia.
8	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Se realizará un seguimiento de la medida y una evaluación anual por la Comisión de Conciliación.
9	IMPACTO EN LA ORGANIZACIÓN	• 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.



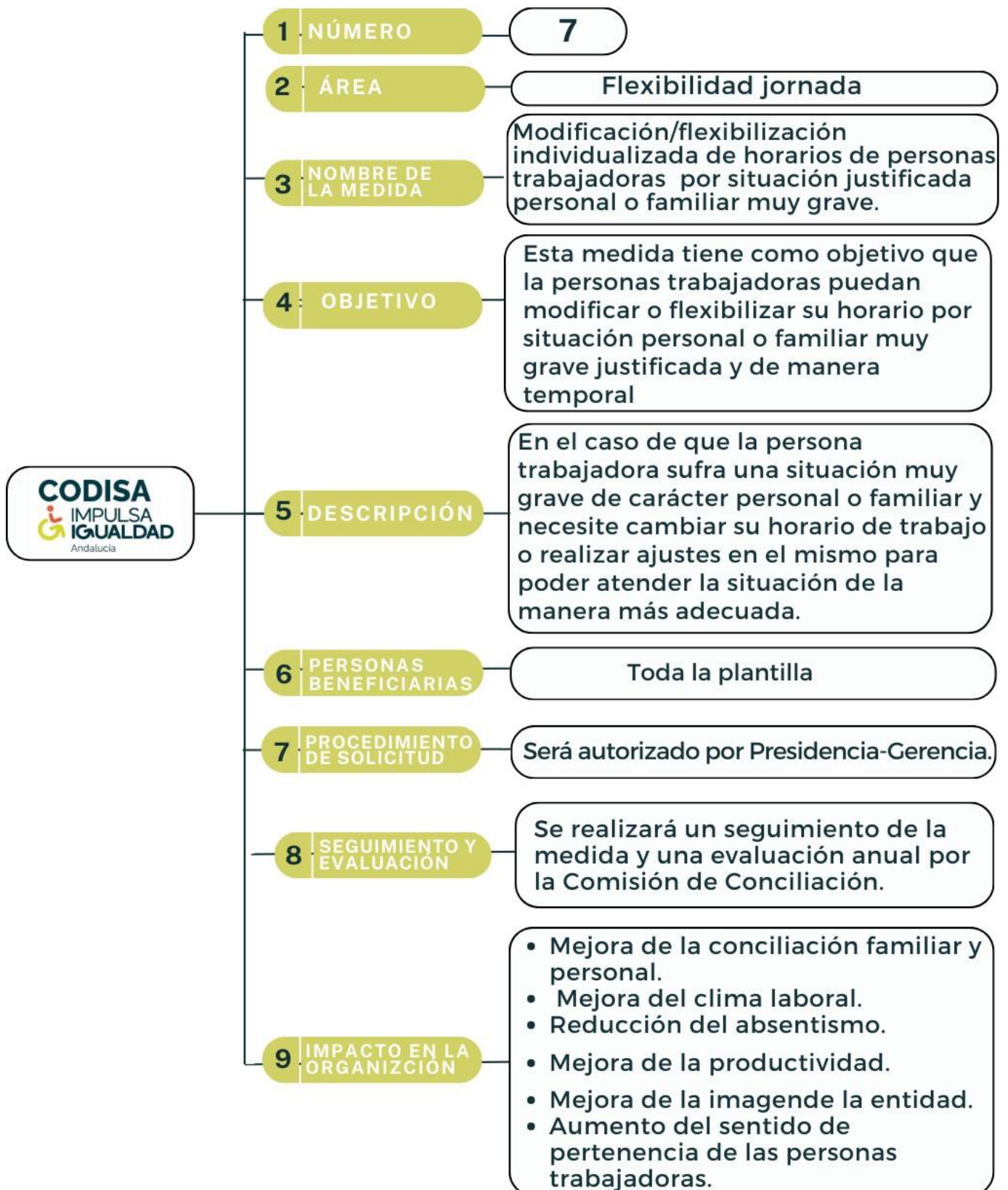




1	NÚMERO	5
2	ÁREA	Flexibilidad jornada
3	NOMBRE DE LA MEDIDA	Teletrabajo
4	OBJETIVO	Esta medida tiene como objetivo que las personas trabajadoras puedan trabajar desde casa una parte de la jornada laboral cuando su situación familiar lo requiera previa justificación y siempre sus funciones desempeñadas en la entidad no requieran la presencialidad.
5	DESCRIPCIÓN	Las personas trabajadoras pueden solicitar un porcentaje de su jornada laboral en modalidad teletrabajo o días de teletrabajo de manera puntual según su necesidad y justificación, previa aprobación.
6	PERSONAS BENEFICIARIAS	Toda la plantilla
7	PROCEDIMIENTO DE SOLICITUD	Se solicitará a laboral si es para situación puntual y en caso de continuidad a Presidencia-Gerencia
8	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Se realizará un seguimiento de la medida y una evaluación anual por la Comisión de Conciliación.
9	IMPACTO EN LA ORGANIZACIÓN	• 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.



1	NÚMERO	6
2	ÁREA	Flexibilidad jornada
3	NOMBRE DE LA MEDIDA	Posibilidad de ausentarse por emergencia familiar
4	OBJETIVO	Esta medida tiene como objetivo que la personas trabajadoras puedan ausentarse del trabajo en caso de emergencia o situación inesperada grave familiar. Siendo necesaria su posterior justificación.
5	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.
6	PERSONAS BENEFICIARIAS	Toda la plantilla
7	PROCEDIMIENTO DE SOLICITUD	Se informará de la salida a laboral y posteriormente se enviará justificante acreditativo del motivo.
8	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Se realizará un seguimiento de la medida y una evaluación anual por la Comisión de Conciliación.
9	IMPACTO EN LA ORGANIZACIÓN	• 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.



1	NÚMERO	8
2	ÁREA	Organización del trabajo
3	NOMBRE DE LA MEDIDA	Reuniones en horario laboral.
4	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.
5	DESCRIPCIÓN	-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 alargamiento 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, preferentemente.
6	PERSONAS BENEFICIARIAS	Toda la plantilla
7	PROCEDIMIENTO DE SOLICITUD	No procede
8	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Se realizará un seguimiento de la medida y una evaluación anual por la Comisión de Conciliación.
9	IMPACTO EN LA ORGANIZACIÓN	• 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.



1	NÚMERO	9
2	ÁREA	Organización del trabajo
3	NOMBRE DE LA MEDIDA	Política de luces apagada
4	OBJETIVO	Esta medida tiene como objetivo que la jornada laboral no se alargue más allá de lo estipulado.
5	DESCRIPCIÓN	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.
6	PERSONAS BENEFICIARIAS	Toda la plantilla
7	PROCEDIMIENTO DE SOLICITUD	Se solicitará al Coordinador/a de Área autorización y se rellena la plantilla de compensación horaria y se enviará a laboral
8	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Se realizará un seguimiento de la medida y una evaluación anual por la Comisión de Conciliación.
9	IMPACTO EN LA ORGANIZACIÓN	• 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.

1	NÚMERO	10
2	ÁREA	Formación, sensibilización y comunicación
3	NOMBRE DE LA MEDIDA	Realización de formación dentro del horario laboral
4	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
5	DESCRIPCIÓN	-El tiempo de asistencia a cursos, seminarios o jornadas de formación organizados o indicados por Codisa Impulsa Igualdad 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, 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.
6	PERSONAS BENEFICIARIAS	Toda la plantilla
7	PROCEDIMIENTO DE SOLICITUD	Será autorizado por Presidencia-Gerencia.
8	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Se realizará un seguimiento de la medida y una evaluación anual por la Comisión de Conciliación.
9	IMPACTO EN LA ORGANIZACIÓN	• 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.

1	NÚMERO	11
2	ÁREA	Formación, sensibilización y comunicación
3	NOMBRE DE LA MEDIDA	Comisión de Conciliación
4	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.
5	DESCRIPCIÓN	Existencia de una Comisión de Conciliación, cuya finalidad principal será asesorar y gestionar las medidas acordadas en el Plan. La composición de la Comisión será comunicada a las personas trabajadoras.
6	PERSONAS BENEFICIARIAS	Toda la plantilla
7	PROCEDIMIENTO DE SOLICITUD	Las personas trabajadoras podrán dirigirse a la Comisión de Conciliación personalmente o a través del correo electrónico a: codisa@codisa.org
8	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Se realizará un seguimiento de la medida y una evaluación anual por la Comisión de Conciliación.
9	IMPACTO EN LA ORGANIZACIÓN	• 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.



1	NÚMERO	12
2	ÁREA	Formación, sensibilización y comunicación
3	NOMBRE DE LA MEDIDA	Persona de Referencia
4	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.
5	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 Codisa Impulsa Igualdad que, a su vez, transmitirá dicha información a Presidencia-Gerencia.
6	PERSONAS BENEFICIARIAS	Toda la plantilla
7	PROCEDIMIENTO DE SOLICITUD	La Persona de Referencia recibirá las sugerencias y aportaciones a través del correo electrónico a: codisa@codisa.org
8	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Se realizará un seguimiento de la medida y una evaluación anual por la Comisión de Conciliación.
9	IMPACTO EN LA ORGANIZACIÓN	• 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.

10. Firma del Plan de Conciliación y Corresponsabilidad

Codisa Impulsa Igualdad Andalucía 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.

Córdoba, a 10 de junio de 2024

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