

PLAN DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

"Con Responsabilidad"

2023 - 2027

Diputación de Badajoz y sus
Organismos Autónomos



DIPUTACIÓN
DE BADAJOZ

5 IGUALDAD
DE GÉNERO



ÍNDICE

1. Introducción	Pág. 3	<u>2</u>
2. Diagnóstico de partida	Pág. 4	
3. Objetivos generales	Pág. 5	
4. Ámbito de aplicación vigencia y estructura del plan	Pág. 5	
5. Ejes y medidas	Pág. 6	
	Eje 1. Aspectos organizativos	Pág. 6
	Eje 2. Permisos	Pág. 9
	Eje 3. Flexibilidad en el horario y espacio de trabajo	Pág. 11
	Eje 4. Difusión, mejora del conocimiento y sensibilización	Pág. 13
6. Seguimiento y evaluación	Pág. 16	

1. INTRODUCCIÓN:

La conciliación de la vida familiar, laboral y personal contribuye a construir una sociedad basada en la calidad de vida de las personas, primando las mismas oportunidades para las mujeres y los hombres con el fin de que puedan desarrollarse en todos los ámbitos vitales. Debe entenderse, además, desde una perspectiva de igualdad, ya que una parte importante de las desigualdades entre mujeres y hombres que actualmente persisten, tienen su origen en la dificultad para hacer compatibles las exigencias de la vida familiar y del cuidado de personas con las exigencias de la vida laboral.

La evolución social ha llevado a que las mujeres se hayan ido incorporando cada día más al empleo y a los espacios públicos, pero, como no se ha producido una incorporación similar de los hombres a las responsabilidades del cuidado y del ámbito familiar, esa necesidad de compatibilizar ambos tipos de funciones está recayendo de forma mayoritaria en las mujeres, y provocando grandes desequilibrios en su participación laboral, y en su calidad de vida presente y futura.

Por estos motivos, el presente plan no se dirige solamente a mejorar las condiciones en las que trabajadores y trabajadoras hacen compatibles sus responsabilidades laborales con las familiares, sino que persigue fomentar una asunción equilibrada de estas responsabilidades por parte de los hombres y mujeres que conforman la entidad.

2 DIAGNÓSTICO DE PARTIDA

El I Plan de Conciliación y Corresponsabilidad parte de un diagnóstico previo de la situación de la institución en esta materia, para cuya elaboración se ha contado con la colaboración de diferentes actores:

- **Área de Recursos Humanos y Régimen Interior**, que ha proporcionado los documentos de referencia básicos y fundamentales para la realización del diagnóstico, así como la información necesaria sobre el uso por parte de trabajadores y trabajadoras de los diferentes derechos y medidas que han apoyado la conciliación en el último año, y se ha implicado de manera activa en el proceso de recogida de información en fuentes primarias.
- **Organizaciones sindicales presentes en la Comisión Negociadora de Igualdad**, que han aportado su visión, su conocimiento de la situación de trabajadores y trabajadoras en la materia, así como sus propuestas, basadas en ese conocimiento.
- **Los trabajadores y las trabajadoras de la entidad y sus organismos autónomos**, que han participado de manera voluntaria en una encuesta online, en la que han proporcionado información sobre sus responsabilidades familiares, han compartido sus dificultades para compatibilizarlas con el desempeño de sus responsabilidades laborales, y han compartido también sus propuestas de mejora en esta materia para la entidad de la que forman parte.

4

El proceso de diagnóstico se expone de manera detallada en informe correspondiente, que es el punto de partida del presente Plan de Conciliación y Corresponsabilidad, que se enmarca en la Línea Estratégica 5. Mejora de las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, del II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Diputación de Badajoz y sus Organismos Autónomos (2019 – 2023).

3. OBJETIVOS GENERALES

- Mejorar la respuesta a las necesidades las trabajadoras y trabajadores de la Diputación y sus Organismos Autónomos para conciliar vida laboral, personal y familiar
- Promover un reparto más equilibrado entre mujeres y hombres de las responsabilidades laborales y de cuidado, que apoye una mejora de su calidad de vida
- Mejorar la adaptación de los procesos de gestión de la entidad a los cambios que se producen en la sociedad, relativos al concepto de familias, los indicadores sociales y los hábitos y costumbres.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN, VIGENCIA Y ESTRUCTURA DEL PLAN:

El I Plan de Conciliación y Corresponsabilidad de la Diputación de Badajoz, se aplicará a la propia entidad provincial, así como a sus Organismos Dependientes (Museo de Bellas Artes de Badajoz), Consorcios (PROMEDIO y CPEI) y a sus Organismos Autónomos (OAR y Escuela de Tauromaquia) y tendrá una vigencia de 4 años (2023 – 2027).

Para el logro de los objetivos señalados se plantean los siguientes ejes de actuación:

EJE 1	Aspectos organizativos
EJE 2	Permisos
EJE 3	Flexibilidad en el horario y espacio de trabajo
EJE 4	Difusión, mejora del conocimiento y sensibilización

5. EJES Y MEDIDAS DEL PLAN:

OBJETIVO GENERAL: MEJORAR LA ADAPTACIÓN DE LOS PROCESOS DE GESTIÓN DE LA ENTIDAD A LOS CAMBIOS QUE SE PRODUCEN EN LA SOCIEDAD, RELATIVOS AL CONCEPTO DE FAMILIAS, LOS INDICADORES SOCIALES Y LOS HÁBITOS Y COSTUMBRES.			
EJE 1: ASPECTOS ORGANIZATIVOS.			
MEDIDAS	ACCIONES	DESCRIPCIÓN	INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL EJE
1.1.- Transparencia en el desarrollo del plan	1.1.1. Creación de un Grupo de Trabajo de Conciliación y Corresponsabilidad	Se creará un Grupo de Trabajo de Conciliación y Corresponsabilidad en el seno de la Comisión Negociadora de Igualdad, e integrado por componentes de la misma. Este grupo de trabajo tendrá la responsabilidad de coordinar el desarrollo y seguimiento del plan, así como de estudiar y analizar las solicitudes de medidas denegadas emitiendo un informe sin carácter vinculante.	<ul style="list-style-type: none"> ☐ Creación del Grupo de Trabajo ☐ Nº de informes emitidos en cada período respecto a las solicitudes de los mismos recibidos. ☐ Nº de informes de seguimiento emitidos en cada período
1.2.- Implantación de un sistema regular y formal de recogida de información sobre las necesidades de trabajadores y trabajadoras en relación con la conciliación y de seguimiento uso de las medidas	1.2.1. Elaboración e implementación de un cuestionario de necesidades dirigido a la plantilla.	Se elaborará e implementará un cuestionario dirigido a conocer sus necesidades en materia de conciliación, su grado de satisfacción con las medidas disponibles, así como su opinión en relación con las responsabilidades relacionadas con el cuidado.	<ul style="list-style-type: none"> ☐ Elaboración e implementación del cuestionario ☐ Nº de veces que se activa durante la vigencia del plan

		El cuestionario se activará durante todo el mes de enero de cada anualidad y su cumplimentación tendrá carácter anónimo y voluntario. El cuestionario será accesible para todas las personas que conforman las plantillas de la entidad, organismos autónomos, dependientes y consorcios.	
	1.2.2. Campañas de difusión del cuestionario	Durante los períodos en el que esté activado el cuestionario, se difundirá la disponibilidad del mismo a todos los empleados y empleadas, se crearán avisos, a modo de recordatorio. Los mensajes y avisos tendrán un carácter motivador para animar a la plantilla a la cumplimentación del mismo.	<ul style="list-style-type: none"> ☐ Nº de personas informadas de la activación del cuestionario en cada período ☐ Nº de notificaciones publicadas en cada período ☐ Nº de personas que contestan al cuestionario en cada período
	1.2.3. Elaboración de un informe de resultados y seguimiento de las medidas	Una vez finalizado el período de activación del cuestionario, se elaborará un informe, junto con los datos de uso de medidas del período. Este informe formará parte del seguimiento de las medidas y se tendrá en cuenta para el análisis de su modificación en caso necesario, en el seno del Grupo de Trabajo de Conciliación y Corresponsabilidad de la Comisión Negociadora de Igualdad.	<ul style="list-style-type: none"> ☐ Nº de informes elaborados durante la vigencia del plan ☐ Nivel de satisfacción de la plantilla con las medidas puestas en marcha en cada período, desagregado por sexos ☐ Porcentaje de mejora de la satisfacción de la plantilla en cada período, desagregado por sexos ☐ Nº de medidas modificadas

			<ul style="list-style-type: none">▣ Nº de personas que se acogen a medidas, desagregado por sexos▣ Identificación de desequilibrios por razón de sexo (sesgos de género) en la utilización de medidas
--	--	--	--

OBJETIVO GENERAL: MEJORAR LA RESPUESTA A LAS NECESIDADES LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DE LA DIPUTACIÓN Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS PARA CONCILIAR VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR			
EJE 2: PERMISOS			
MEDIDAS	ACCIONES	DESCRIPCIÓN	INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL EJE
2.1.- Ampliación de supuestos de acceso a derechos y medidas	2.1.1. Ampliación de los derechos sobre permisos retribuidos y no retribuidos a otros supuestos de convivencia.	Se amplía el derecho a permisos retribuidos y no retribuidos recogidos en el Convenio colectivo del personal laboral, así como en el Acuerdo regula las relaciones de trabajo entre la Diputación Provincial de Badajoz y el personal funcionario a su servicio, a otros supuestos de convivencia acreditados, o bien por el empadronamiento o certificado de convivencia expedido por la Policía Local.	<ul style="list-style-type: none"> ☐ Actualización del convenio y del acuerdo. ☐ Nº de permisos concedidos respecto a los solicitados. ☐ Nº de personas que se han acogido a cada medida, por sexo. ☐ Identificación de desequilibrios por razón de sexo (sesgos de género) en la utilización de medidas y derechos.
	2.1.2. Ampliación del número de días de permiso por asuntos particulares que pueden disfrutarse en fracciones del 50%	Se amplía a 4 el número de días de permiso por asuntos particulares que pueden disfrutarse en fracciones del 50% (asuntos particulares partidos).	
	2.1.3 Se concede la unión de los días de vacaciones y días de asuntos particulares.	Los días de asuntos particulares podrán acumularse a las vacaciones anuales retribuidas. El disfrute de estos días seguirá estando sujeto a las mismas condiciones y requisitos.	

	2.1.4 Ampliación de la edad para acompañamiento a menores a consultas médicas	Se amplía hasta los 16 años inclusive la edad máxima que debe tener el/la menor (necesita modificación del Convenio y Acuerdo)	
2.2. Modificación de requisitos de acceso a permisos	2.2.1. Eliminación del requisito de disposición de resolución del SEPAD, para acompañar a consultas médicas o centros sanitarios, a personas de avanzada edad de 1º grado de consanguinidad o afinidad, que requieran ese acompañamiento.	Se tendrá derecho a un permiso por el tiempo imprescindible para el acompañamiento a consultas médicas o centros sanitarios a personas de avanzada edad de 1º grado de consanguinidad y afinidad, aportando para estos casos, un documento firmado por un facultativo médico de atención primaria en el que refiera: “persona de avanzada edad que necesita ir acompañada/o a las consultas médicas”.	

OBJETIVO GENERAL: MEJORAR LA RESPUESTA A LAS NECESIDADES LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DE LA DIPUTACIÓN Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS PARA CONCILIAR VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIA			
EJE 3: FLEXIBILIDAD EN EL HORARIO Y ESPACIO DE TRABAJO.			
MEDIDAS	ACCIONES	DESCRIPCIÓN	INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
3.1.- Plazo de disfrute de compensación de horas.	3.1.1. Ampliación del plazo de disfrute compensación de horas extraordinarias.	Se amplía el plazo de compensación de horas extraordinarias por la realización de trabajos extraordinarios: pudiéndose disfrutar en el periodo de un año desde la fecha de resolución de la concesión.	<ul style="list-style-type: none"> ▣ Actualización de convenio y del acuerdo, si corresponde. ▣ Desarrollo de una circular y una instrucción. ▣ Nº de personas que se han acogido a cada medida, por sexo. ▣ Identificación de desequilibrios por razón de sexo (sesgos de género) en la utilización de medidas y derechos
3.2.- Cierre de Saldo Horario	3.2.1. Ampliación del cierre de saldo horario.	El cierre de saldo horario se ampliará de un mes a un año, hasta el 31 de diciembre.	
3.3.- Banco/Bolsa de horas	3.3.1. Ausencias autorizadas recuperables de manera previa o posterior	Las personas trabajadoras podrán utilizar un banco/bolsa de horas de hasta un 5% de la jornada anual del que podrán disponer en caso excepcional y justificado, con carácter recuperable. Se regulará y se negociará una instrucción al respecto.	
3.4. Mejoras en el horario flexible	3.4.1. Reducción del horario fijo o estable	Se modifica el horario de obligada concurrencia y permanencia en el puesto de trabajo de todo el personal y pasa a ser 9:00 a las 14:00 horas, de lunes a viernes, siempre que quede cubiertas las necesidades del Servicio.	

	3.4.2. Ampliación del horario de recuperación del horario flexible recuperable	Se amplía el margen de recuperación del horario flexible recuperable de: 7:15 a 7.00.	
--	--	---	--

OBJETIVO GENERAL: PROMOVER UN REPARTO MÁS EQUILIBRADO ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LAS RESPONSABILIDADES LABORALES Y DE CUIDADO, QUE APOYE UNA MEJORA DE SU CALIDAD DE VIDA			
EJE 4: DIFUSIÓN, MEJORA DEL CONOCIMIENTO Y SENSIBILIZACIÓN.			
MEDIDAS	ACCIONES	DESCRIPCIÓN	INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
4.1.- Difusión del I Plan de Conciliación y Corresponsabilidad.	4.1.1. Difusión de noticias y mensajes en la web institucional y en redes sociales de la entidad sobre la puesta en marcha del plan.	Se difundirá, a través de los canales de comunicación externa e interna de uso habitual en la organización (web institucional, canales de noticias, redes sociales de la entidad, cartelería en centros de trabajo...) información sobre la puesta en marcha del plan y la necesaria implicación de todo el personal en su desarrollo. Los mensajes y noticias incluirán enlaces al documento completo del plan, para que pueda ser consultado por cualquier persona interesada.	<ul style="list-style-type: none"> ☐ Publicación del documento del plan y del tríptico informativo en la Web institucional ☐ Nº de noticias publicadas ☐ Nº de mensajes en redes sociales ☐ Nº de destinatarios/as de la distribución electrónica del tríptico ☐ Actualización del Manual de Acogida “60 preguntas para ayudarte en tu incorporación a Diputación de Badajoz”
	4.1.2. Publicación del documento del plan en la web institucional	Se publicará en la web institucional el documento completo del Plan de manera que sea accesible para todas las personas usuarias de la misma	
	4.1.3. Edición y publicación de un tríptico informativo sobre el I Plan de Conciliación y Corresponsabilidad	Se elaborará y difundirá en formato electrónico un tríptico informativo sobre el plan de conciliación, que se difundirá de manera directa a todos los trabajadores y trabajadoras de la entidad y sus organismos autónomos.	

	4.1.4. Actualización del Manual de Acogida	Se modificará y actualizará el Manual de Acogida a nuevos/as empleados/as (“60 preguntas para ayudarte en tu incorporación a Diputación de Badajoz”, de manera que recoja todas las medidas y derechos en materia de conciliación disponibles	
4.2. Sensibilización para la corresponsabilidad	4.2.1. Talleres sobre nuevos modelos de convivencia y perspectiva del cuidado	Se diseñarán talleres dirigidos al personal de la entidad sobre la importancia de la cultura del cuidado en la sociedad actual y nuevos modelos de convivencia basados en un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares y de cuidado. Se impartirá al menos un taller por cada anualidad de desarrollo del plan.	<ul style="list-style-type: none"> ☐ Nº de talleres impartidos ☐ Nº de personas participantes (desagregado por sexo)
	4.2.2. Edición y publicación de un tríptico divulgativo sobre conciliación y corresponsabilidad	Se elaborará y difundirá en formato electrónico un tríptico de carácter divulgativo y de sensibilización sobre conceptos básicos relacionados con la conciliación y la corresponsabilidad, ventajas que representan para las personas trabajadoras, para las organizaciones y para la sociedad en su conjunto, así como sobre la necesidad de un reparto equilibrado de responsabilidades entre mujeres y hombres, que se difundirá de manera directa a todos los trabajadores y trabajadoras de la entidad y sus organismos autónomos. Así mismo se publicará en las webs de la entidad, organismos autónomos, consorcios y organismos dependientes, y se publicarán noticias y mensajes en redes sociales con enlaces al documento publicado	<ul style="list-style-type: none"> ☐ Nº de destinatarios/as de la distribución electrónica del tríptico ☐ Nº de webs en los que se publica el tríptico ☐ Nº de noticias publicadas ☐ Nº de mensajes en redes sociales publicados ☐ Porcentaje de reducción de desequilibrios por razón de sexo en la utilización de medidas

4.3. Mejora del conocimiento en materia de conciliación y corresponsabilidad	4.3.1. Formación sobre conciliación y corresponsabilidad	<p>Se diseñará una acción formativa, dirigida al personal de la entidad, preferentemente a direcciones de áreas, jefaturas de servicio y similares sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y sobre los derechos del personal de las administraciones públicas en relación con la conciliación.</p> <p>Se impartirán al menos dos ediciones del curso durante la vigencia del plan</p>	<ul style="list-style-type: none"> ☐ Nº de cursos impartidos ☐ Nº de personas formadas, desagregado por sexo ☐ Nº de ejemplares de la guía enviados ☐ Nº de webs en los que se publica la guía ☐ Nº de noticias publicadas ☐ Nº de mensajes en redes sociales publicados
	4.3.2. Difusión de buenas prácticas en materia de conciliación y corresponsabilidad	<p>Se difundirá la Guía de Buenas Prácticas recogida en la Línea Estratégica 5, medida 5.2 del II Plan de Igualdad de la Diputación de Badajoz a todos los centros de trabajo y se publicará en formato electrónico en las webs de la entidad, así como de sus organismos autónomos, dependientes y consorcios.</p> <p>Así mismo, se publicarán noticias y mensajes en redes sociales con enlaces al documento electrónico publicado.</p>	

6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento periódico y la evaluación son procesos complementarios que deben permitir monitorear el desarrollo del I Plan de Conciliación y Corresponsabilidad de la Diputación de Badajoz, y los resultados obtenidos en todos los ejes de actuación. Este conocimiento posibilita su cobertura y/o corrección, y proporciona al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito. Por tanto, la finalidad del seguimiento es:

- ↳ conocer el grado de consecución de los objetivos definidos y la relación entre objetivos y resultados (resultados)
- ↳ identificar los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan (proceso)

16

La coordinación del proceso de seguimiento y evaluación del Plan será responsabilidad del Grupo de Trabajo de Conciliación y Corresponsabilidad que se creará en el seno de la Comisión Negociadora de Igualdad, y su ejecución será compartida con el Área de Recursos Humanos y Régimen Interior, quienes fijarán la lista de indicadores correspondientes a cada medida, y para los cuales incorporamos una propuesta en cada una de las fichas correspondientes a los cuatro ejes.

La evaluación de este Plan se llevará a cabo mediante evaluaciones intermedias de carácter anual y una evaluación final, al concluir la vigencia del Plan. La evaluación reflejará:

1. Grado de cumplimiento de objetivos.

- ↳ resultados obtenidos en función de los indicadores básicos propuestos a los que se podrá añadir otros de carácter cuantitativo y cualitativo que se definan por el Grupo de Trabajo de Conciliación y Corresponsabilidad o por los departamentos responsables del desarrollo de cada medida.

2. Impacto en la entidad.

- ↳ nivel de participación y compromiso de las personas destinatarias.
- ↳ cambio de procedimientos.
- ↳ grado de aceptación del Plan.
- ↳ cambios en las actitudes del personal

↳ nivel de satisfacción del personal con las diferentes medidas del plan

3. Desarrollo metodológico.

↳ dificultades encontradas.

↳ soluciones planteadas.

4. Propuestas de futuro.