

PLAN DE CONCILIACION Y CORRESPONSABILIDAD

**Federación Provincial de Asociaciones de Personas
con Discapacidad Física y Orgánica de Jaén**



Enero 2025
Ed. 01

Índice

Introducción.....	0
Justificación del Plan.....	1
Criterios del Plan de Conciliación.....	4
Objetivos.....	5
Compromiso.....	5
Comunicación.....	6
Ámbito de aplicación y vigencia.....	7
Personas Beneficiarias.....	8
Medidas de Conciliación para la vida laboral, personal y familiar.....	8
Seguimiento y evaluación.....	16
Firma del Plan de Conciliación y Corresponsabilidad.....	17

Introducción

El 14 de febrero de 1987 y en la ciudad de Jaén se constituía la Federación Provincial de Asociaciones de Personas con Discapacidad Física y Orgánica de Jaén (FEJIDIF).



Actualmente está compuesta por un total de 17 asociaciones de personas con discapacidad Física y Orgánica de la provincia de Jaén, está integrada a nivel autonómico en CODISA Impulsa Igualdad Andalucía y a nivel estatal en Impulsa Igualdad. Es una organización independiente, sin ánimo de lucro, aconfesional, no gubernamental, declarada de Utilidad Pública por el Ministerio del Interior.

El ámbito de actuación es el de la provincia de Jaén, aunque puede establecer distintos programas, servicios y actividades de ámbito provincial, autonómico y estatal.

La misión de FEJIDIF es contribuir a la plena inclusión social de las personas con discapacidad, y hacer efectiva la igualdad de oportunidades y no discriminación dando respuesta a todas las necesidades de las personas con discapacidad física y orgánica, así como desarrollar todo tipo de investigaciones, actividades, programas, servicios, que sean necesarios para generar una imagen de respeto y una actitud positiva hacia las personas con discapacidad.



<https://www.fejidif.org/wp-content/uploads/2023/05/estatutos.pdf>

FEJIDIF desde hace muchos años tiene establecidas medidas en favor de la inclusión y bienestar de las personas que la integran. Tiempo después de forma voluntaria FEJIDIF elabora su I Plan de Igualdad, alcanzando en el año 2023 el II Plan <https://www.fejidif.org/plan-igualdad/>



FEJIDIF, DESDE LA IGUALDAD



DOCUMENTACIÓN PRINCIPAL

-  [Plan de Igualdad](#)
-  [Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral](#)

OTRA DOCUMENTACIÓN

-  [Igualdad de género en las empresas y organizaciones laborales](#)
-  [Servicio de asesoramiento jurídico y defensa procesal](#)



Justificación del Plan

FEJIDIF quiere asumir voluntariamente compromisos que vayan más allá del cumplimiento de las obligaciones legales en el ámbito de la conciliación y corresponsabilidad, para ello se han adoptado medidas que contribuyen a la conciliación corresponsable.

Por un lado:

- Garantizando la igualdad de oportunidades a través de la accesibilidad y ajustes razonables.

FEJIDIF quiere que las personas vinculadas a la entidad, tengan igualdad de oportunidades en cualquiera de las actividades diseñadas y desarrolladas por FEJIDIF y para ello y de forma transversal hace cumplimiento de la accesibilidad y los ajustes razonables recogidos en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, cuerpo jurídico imperativo en España en virtud de lo establecido en los artículos 10.2 y 96 de la Constitución Española, en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, y en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, así como la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social y la directiva de igualdad de trato en el empleo, gémenes de la actual regulación de no discriminación con la que contamos hoy en día.

Los centros de trabajo de FEJIDIF reúnen condiciones de accesibilidad.

A partir de aquí y para las personas que necesiten medidas concretas y personales, FEJIDIF detecta las necesidades y toma medidas de acción positiva (1) para que la persona con discapacidad se encuentre en igualdad de oportunidades, para el desarrollo de su trabajo. Estas medidas podrían estar en el medio físico, en la comunicación e información, para la protección de la salud y acceso a terapias, etc.

- Contribuyendo a conciliación de las personas con discapacidad trabajadoras. Medidas para atender a la persona tras conocer las necesidades de la persona, valorándolas, autorizando el desarrollo de las medidas para facilitar el bienestar de las personas con discapacidad trabajadoras. Ejemplo: flexibilidad horaria, terapias en horario laboral.
- Contribuyendo en el avance del ODS 5 de la Agenda 2030 y el fomento de la igualdad, para ello hemos adoptado a nivel interno políticas y procedimientos para garantizar los mismos derechos y oportunidades laborales a las mujeres, reconociendo, valorando y contribuyendo a facilitar los cuidados en el ámbito doméstico de los recursos humanos de FEJIDIF.



¿Qué es para FEJIDIF el Plan de Conciliación?

Para FEJIDIF el Plan de Conciliación es:

Corresponsabilidad, concepto fundamental que implica la participación activa y conjunta de todas las personas involucradas en la organización, personas trabajadoras, personas voluntarias, junta directiva. Este enfoque compartido de responsabilidad y toma de decisiones es crucial para el éxito y la sostenibilidad de las entidades y que crea un ambiente de trabajo inclusivo y colaborativo.

Importancia de la corresponsabilidad:

- Mejora del clima laboral: Fomenta un ambiente de trabajo más colaborativo y positivo, donde las personas trabajadoras se sienten valoradas y escuchadas.

- Aumento de la productividad: Las personas trabajadoras que participan activamente en la toma de decisiones y sienten que su opinión cuenta tienden a estar más comprometidas y motivadas, lo que se traduce en una mayor productividad.
- Mejora de la toma de decisiones: Las decisiones que se toman de manera participativa suelen ser más completas y reflejan mejor las realidades y necesidades de todos los niveles de la empresa.
- Sostenibilidad a largo plazo: una cultura de corresponsabilidad puede ayudar a las entidades a ser más resilientes y adaptativas, mejorando su capacidad para enfrentar cambios y crisis en la entidad.

La corresponsabilidad es clave para la creación de ambientes equitativos, eficientes y colaborativos, para el ámbito laboral, familiar o comunitario. Promueve la igualdad, la participación activa y la responsabilidad compartida beneficia a las personas, como a FEJIDIF. Para ello se apoya en tres pilares: el plan de igualdad, las medidas de ajuste personal y social y el calendario laboral.

La cultura organizativa, enfocada hacia el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres, la puesta en marcha de medidas que permiten compatibilizar las responsabilidades laborales y las de cuidado familiar, con la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de selección, medidas de detección de los ajustes necesarios de la persona, garantizando igualdad salarial, permisos de trabajo, elaborando el plan de formación en igualdad y corresponsabilidad.

En definitiva, la aplicación de medidas de conciliación es de gran importancia para FEJIDIF para la mejora de la calidad de vida de todas las personas trabajadoras que forman parte de la entidad, es por ello, que el presente Plan nace como una medida para contribuir a la igualdad dentro de las acciones del Plan de igualdad de FEJIDIF.



Criterios del Plan de Conciliación

Criterio de universalidad

Tratar a todas las personas trabajadoras, con independencia de su situación personal.

Criterio de ajustes en atención a la persona para la igualdad de oportunidades

Modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que se deben de realizar para facilitar la vida.

Criterio de corresponsabilidad

Se fomente la distribución de tareas por igual entre mujeres y hombres.

Criterio de innovación

Capacidad de plantear soluciones adaptadas a las necesidades de la plantilla.



Objetivos

- Equidad con las responsabilidades laborales y familiares de las personas que componen la plantilla de FEJIDIF, fomentando estrategias 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 e hijas menores de edad, las personas dependientes y personas con discapacidad, 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.
- Crear un ambiente de trabajo más agradable y satisfactorio, lo que a su vez puede reducir la rotación de personal y aumentar la retención de talento.
- Incrementar el compromiso y la motivación de las personas trabajadoras lo que contribuye a un mejor sentido de pertenencia a la entidad.

Compromiso

FEJIDIF está comprometida con la igualdad entre mujeres y hombres, a través de su política, sus estrategias y sus actuaciones. Para dar una respuesta concreta a este compromiso se creó el Plan de Igualdad contribuyendo a la mejora de la cultura organizacional y que repercute tanto en el personal de la Entidad, como en el trabajo directo con las entidades miembro.

Dentro del Plan de Igualdad el principal objetivo, es facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar en la plantilla y voluntariado a través de la creación de un Plan de Conciliación. FEJIDIF desde este ámbito aboga por la conciliación de las responsabilidades laborales no sólo a nivel familiar sino también a nivel personal.

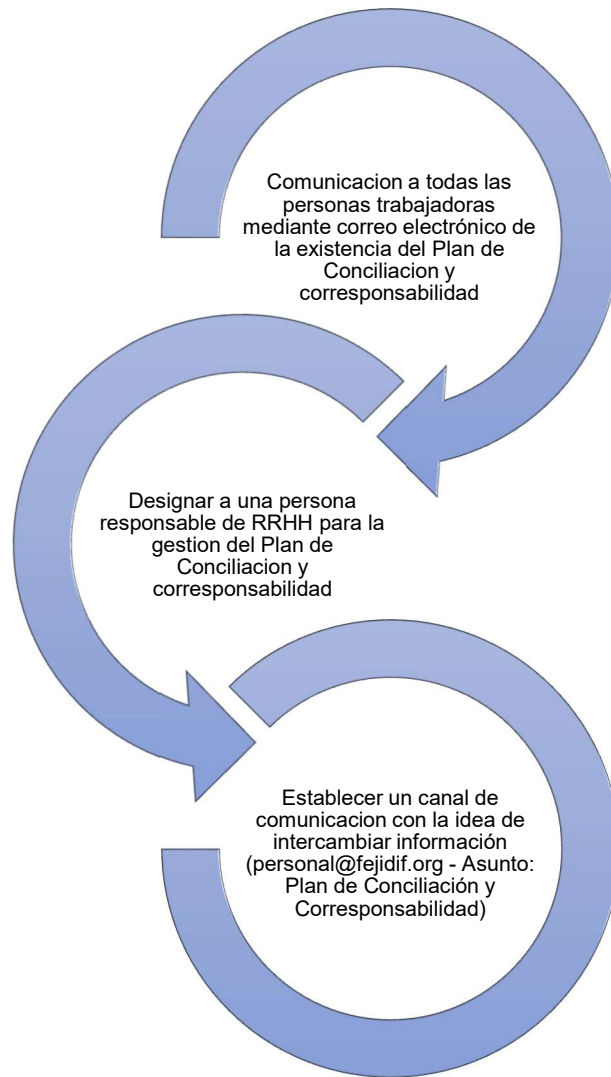
En el presente Plan de Conciliación se han plasmado solamente las medidas que FEJIDIF mejora con respecto a la legislación vigente, son medidas que se venían aplicando en la entidad, pero no se encontraban recogidas en ningún documento formal, así como nuevas medidas que se han diseñado con el objetivo de mejorar dichas condiciones.



Comunicación

Para que todas las personas trabajadoras sean conocedoras del presente Plan.

La comunicación se realizará de la siguiente manera:



Ámbito de aplicación y vigencia

El presente Plan 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.

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.

Para todas aquellas medidas de conciliación no recogidas en este documento, y en especial a las referidas a jornadas, vacaciones y permisos, se estará a lo establecido en el calendario laboral.

Personas Beneficiarias

El presente Plan de Conciliación y Corresponsabilidad será aplicable a la totalidad de la plantilla, no pudiendo ser causa de excepción para el disfrute de estas medidas ninguna circunstancia vinculada a la situación laboral con FEJIDIF (antigüedad, temporalidad, etc.).

Medidas de Conciliación para la vida laboral, personal y familiar

Las medidas que FEJIDIF tiene implantadas, puestas a disposición de toda la plantilla, para poder compatibilizar su vida laboral, familiar y personal, son:



Medidas de organización del tiempo de trabajo.

Flexibilidad de la jornada laboral, permitiendo distribuir las horas de trabajo para compaginar su actividad profesional con su situación.

- El personal, que por razones de guarda tenga a su cuidado hijos e hijas hasta doce años familiares con discapacidad o mayores de 65 años que no puedan valerse por sí mismas e hijos o hijas con discapacidad hasta catorce años, podrá solicitar que se le descuente de su jornada diaria al principio o al final de la misma, el tiempo que le corresponde para el descanso.
- Modificación/flexibilización individualizada de horarios de personas trabajadoras que por situación justificada personal o familiar muy grave.
- Reuniones en horario laboral
- Vacaciones flexibles
- Días festivos adicionales
- Desplazamientos dentro de horario laboral en Itinerancia.

Medidas de flexibilidad espacial como la movilidad geográfica o el trabajo a distancia. Consiste en que la entidad pone a disposición del personal las infraestructuras necesarias para desarrollar el trabajo en un lugar distinto de su puesto físico

- Formaciones online

Medidas relativas a las mejoras y beneficios sociales. Se incluyen aquí las medidas al margen del salario que aumenta la calidad en el empleo. Por ejemplo: medidas ahorrar a las personas trabajadoras en productos o servicios.

- Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, servicio de fisioterapia.

Organización de horarios y trabajo

N.º de medida	1
Nombre de la medida	El personal, que por razones de guarda tenga a su cuidado hijos e hijas hasta 12 años familiares con discapacidad o mayores de 65 años que no puedan valerse por sí mismas e hijos o hijas con discapacidad hasta 14 años, podrá solicitar que se le descuente de su jornada diaria al principio o al final de la misma, el tiempo que le corresponde para el descanso
Objetivo	Esta medida tiene como objetivo que las personas trabajadoras con hijos e hijas hasta 12 años y con hijas e hijos con discapacidad hasta los 14 años, puedan disponer del descuento de su jornada diaria al principio o al final de la misma, el tiempo que le corresponde para el descanso
Descripción - Metodología	Las personas trabajadoras puedan disponer del descuento de su jornada diaria al principio o al final de la misma, el tiempo que le corresponde para el descanso
Costes personales, materiales y económicos	No procede
Personas beneficiarias	La totalidad de la plantilla con hijos e hijas hasta 12 años y la plantilla con hijos e hijas con discapacidad hasta 14 años
Forma de petición	Se informará mediante el permiso de solicitud correspondiente a la persona responsable de RR. HH y a su persona responsable
Calendarización	La medida comenzará a aplicarse en el momento de la solicitud y tendrá una duración anual. Por lo que se deberá solicitar anualmente
Evaluación y seguimiento	Se realizará un seguimiento de la medida con una evaluación anual por el responsable del plan de conciliación
Beneficios para la organización	Reducción del absentismo laboral Mejora el clima de trabajo Mayor productividad y competitividad Mejora de la imagen de la entidad Mayor fidelidad de la plantilla (aumento del sentido de pertenencia de las personas trabajadoras) Mejorar la conciliación Familiar y Personal

Organización de horarios y trabajo

N.º de medida	2
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 - Metodología	En el caso de que la persona trabajadora sufra una situación muy grave de carácter personal 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
Costes personales, materiales y económicos	No procede
Personas beneficiarias	Toda la plantilla
Forma de petición	Se informará mediante los canales correspondientes a la persona responsable de RR. HH y a su persona responsable
Calendarización	La medida comenzará a aplicarse en el momento de la solicitud y tendrá una duración anual, a excepción de que la situación cambie.
Evaluación y seguimiento	Se realizará un seguimiento de la medida con una evaluación anual por el responsable del plan de conciliación
Beneficios para la organización	<p>Reducción del absentismo laboral</p> <p>Mejora el clima de trabajo</p> <p>Mayor productividad y competitividad</p> <p>Mejora de la imagen de la entidad</p> <p>Mayor fidelidad de la plantilla (aumento del sentido de pertenencia de las personas trabajadoras)</p> <p>Mejorar la conciliación Familiar y Personal</p>

Organización de horarios y trabajo

N.º de medida	3
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 - Metodología	<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
Costes personales, materiales y económicos	No procede
Personas beneficiarias	La totalidad de la plantilla
Forma de petición	Se informará mediante los canales correspondientes a la persona responsable de RR. HH y a la persona responsable
Calendarización	La medida comenzará a aplicarse la duración de la reunión
Evaluación y seguimiento	Se realizará un seguimiento de la medida con una evaluación anual por el responsable del plan de conciliación
Beneficios para la organización	<ul style="list-style-type: none"> Reducción del absentismo laboral Mejora el clima de trabajo Mayor productividad y competitividad Mejora de la imagen de la entidad Mayor fidelidad de la plantilla (aumento del sentido de pertenencia de las personas trabajadoras) Mejorar la conciliación Familiar y Personal

Organización de horarios y trabajo

N.º de medida	4
Nombre de la medida	Vacaciones flexibles
Objetivo	Esta medida tiene como objetivo que las personas trabajadoras puedan adecuar sus vacaciones con su situación familiar o personal
Descripción - Metodología	Elección de turno de vacaciones. Las vacaciones anuales retribuidas se disfrutarán, de manera preferente, en los meses de junio a septiembre, ambos incluidos. Se podrán solicitar días de vacaciones fuera del periodo preferente, que se autorizará siempre que las necesidades del servicio lo permitan. 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
Costes personales, materiales y económicos	No procede
Personas beneficiarias	La totalidad de la plantilla
Forma de petición	Se solicitará por escrito a la persona responsable de RR. HH mediante el permiso correspondiente y con copia al responsable Directo
Calendarización	La medida comenzará a aplicarse desde la solicitud de las vacaciones y tendrá una duración de lo solicitado.
Evaluación y seguimiento	Se realizará un seguimiento de la medida con una evaluación anual por el responsable del plan de conciliación
Beneficios para la organización	Reducción del absentismo laboral Mejora el clima de trabajo Mayor productividad y competitividad Mejora de la imagen de la entidad Mayor fidelidad de la plantilla (aumento del sentido de pertenencia de las personas trabajadoras) Mejorar la conciliación Familiar y Personal

Organización de horarios y trabajo

N.º de medida	5
Nombre de la medida	Días festivos adicionales
Objetivo	Esta medida tiene como objetivo que las personas trabajadoras puedan disfrutar de días adicionales en Navidad
Descripción - Metodología	Las personas trabajadoras disfrutarán de dos días festivos adicionales los días 24 y 31 de diciembre en oficinas y para personas trabajadoras en servicios se añadirían dos días adicionales de vacaciones
Costes personales, materiales y económicos	No procede
Personas beneficiarias	La totalidad de la plantilla
Forma de petición	En caso de oficinas no es necesario solicitarlo, en caso de servicios si es necesario mediante el permiso correspondiente para organización del mismo
Calendarización	La medida comenzará a aplicarse en el año en que los días 24 y 31 de diciembre sean de lunes a viernes
Evaluación y seguimiento	Se realizará un seguimiento de la medida con una evaluación anual por el responsable del plan de conciliación
Beneficios para la organización	Reducción del absentismo laboral Mejora el clima de trabajo Mayor productividad y competitividad Mejora de la imagen de la entidad Mayor fidelidad de la plantilla (aumento del sentido de pertenencia de las personas trabajadoras) Mejorar la conciliación Familiar y Personal

Organización Horarios y trabajo

N.º de medida	6
Nombre de la medida	Desplazamientos dentro del horario laboral en Itinerancia
Objetivo	Esta medida tiene como objetivo que las personas puedan desplazarse en Itinerancia dentro del horario laboral
Descripción - Metodología	El tiempo de desplazamiento en Itinerancia hasta el lugar de trabajo contabiliza como tiempo de trabajo.
Costes personales, materiales y económicos	No procede
Personas beneficiarias	La totalidad de la plantilla
Forma de petición	No procede

Calendarización	La medida comenzará a aplicarse desde el inicio del desplazamiento hasta el final del desplazamiento (ida y vuelta)
Evaluación y seguimiento	Se realizará un seguimiento de la medida con una evaluación anual por el responsable del plan de conciliación
Beneficios para la organización	Reducción del absentismo laboral Mejora el clima de trabajo Mayor productividad y competitividad Mejora de la imagen de la entidad Mayor fidelidad de la plantilla (aumento del sentido de pertenencia de las personas trabajadoras) Mejorar la conciliación Familiar y Personal

Flexibilidad Espacial

N.º de medida	7
Nombre de la medida	Formaciones online
Objetivo	Esta medida tiene como objetivo que las personas puedan formarse telemáticamente con un horario flexible que le permita conciliar su vida familiar y personal (si fuera el caso).
Descripción - Metodología	La formación online favorece que la persona trabajadora pueda realizarla en función de su tiempo disponible
Costes personales, materiales y económicos	No procede
Personas beneficiarias	La totalidad de la plantilla
Forma de petición	Mediante correo a RR. HH
Calendarización	La medida comenzará a aplicarse en cuanto se establezca la formación online y tendrá una duración ajustada a la duración de la misma
Evaluación y seguimiento	Se realizará un seguimiento de la medida con una evaluación anual por el responsable del plan de conciliación
Beneficios para la organización	Reducción del absentismo laboral Mejora el clima de trabajo Mayor productividad y competitividad Mejora de la imagen de la entidad Mayor fidelidad de la plantilla (aumento del sentido de pertenencia de las personas trabajadoras) Mejorar la conciliación Familiar y Personal

Beneficios Sociales	
N.º de medida	8
Nombre de la medida	Descuentos en compras de productos o servicios: productos de la empresa, servicio de fisioterapia
Objetivo	Mejorar la función física y el bienestar de las personas que padecen diversas lesiones, enfermedades o discapacidades y ayudar a las personas empleados a recuperarse más rápido, prevenir complicaciones adicionales y mejorar su calidad de vida.
Descripción - Metodología	Las personas trabajadoras y las personas trabajadoras con discapacidad disfrutarán del servicio de fisioterapia con un descuento
Costes personales, materiales y económicos	No procede
Personas beneficiarias	La totalidad de la plantilla
Forma de petición	Al área de RR. HH mediante el correo de personal con el permiso correspondiente
Calendarización	La medida comenzará a aplicarse desde el inicio de la solicitud hasta su finalización (duración de la sesión).
Evaluación y seguimiento	Se realizará un seguimiento de la medida con una evaluación anual por el responsable del plan de conciliación
Beneficios para la organización	Reducción del absentismo laboral Mejora el clima de trabajo Mayor productividad y competitividad Mejora de la imagen de la entidad Mayor fidelidad de la plantilla (aumento del sentido de pertenencia de las personas trabajadoras) Mejorar la conciliación Familiar y Personal

Seguimiento y evaluación

Indicadores:

Para realizar el seguimiento del Plan de Conciliación, se considerarán los siguientes indicadores:

- Nº medidas de conciliación descritas.
- Nº personas solicitantes de medidas anualmente (desagregados por sexo y por medida).
- Nº solicitudes concedidas (desagregados por sexo y por medida).
- Nº de sesiones informativas con el personal.

- Grado de satisfacción del personal con las medidas de conciliación.

El seguimiento, evolución y actualización del Plan de Conciliación, se desarrollará de manera bianual.

Será el área de Recursos Humanos quien realice los seguimientos oportunos del Plan de Conciliación y Corresponsabilidad.

Firma del Plan de Conciliación y Corresponsabilidad

FEJIDIF 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.

(1) Guía para la comprensión y buena aplicación de los ajustes razonables como medida de igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad:

https://www.rpdiscapacidad.gob.es/documentos/Noticias/RESOLUCION_AjustesRazonables_CND.pdf