

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL EN GORABIDE

OBJETIVOS: (A.2.) Integrar la perspectiva de género en los procesos de gestión de personas.

ÁREAS / OBJETIVOS	
Igualdad de género (hombres y mujeres) y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.	Sensibilizar, a las personas trabajadoras de Gorabide, sobre las medidas de conciliación para que también los hombres se acojan a ellas.
	Ofrecer a la plantilla mayor información en temas de conciliación.
	Favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas trabajadoras de la Asociación.
	La Flexibilidad como valor de conciliación.

ENTIDAD RESPONSABLE: **GORABIDE**

FECHA DE COMIENZO: 2008 Primer plan de igualdad

PERSONA DE CONTACTO: Jacob Gil y la responsable de igualdad de Gorabide es Siara Arriaga.

TELEFONO DE CONTACTO: 94 443 12 10

DESCRIPCIÓN:

-Resumen: En 2008 se realiza el 1º diagnóstico y Plan de Igualdad de fruto de este primer plan se llevan a cabo medidas agrupadas por las cuatro líneas de actuación. Una de estas medidas es el convenio colectivo con medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Resaltamos las medidas que estaban en el convenio

-Descripción:

MOTIVO DE LICENCIA	TIEMPO LICENCIA (Convenio GORABIDE)	ET (Estatuto Trabajadores)
1. Matrimonio o unión de hecho estable	20 Días naturales, contados como máximo a partir de la fecha de la boda	15, solo matrimonio
2. Nacimiento de hija o hijo	3 Días naturales. 6 Días naturales en caso de cesárea o enfermedad grave.	2 2
3. Hospitalización de cónyuge, compañero/a, hijo/a, padre y madre y padre y madre político/a (a)	5 días naturales	2
6- Consultas, tratamientos, pruebas y exploraciones médicas de los hijos/as en edad pediátrica o con discapacidad intelectual	El tiempo necesario	0
7- Muerte de cónyuge, compañero/a, hijos/as, padre y madre y madre y padre política/o	5 Días naturales	2
10. Matrimonio de padre o madre, hijos/as, hermanas/os, abuelas/os y nietas/os (consanguíneos o afines)	1 Día natural	0
14. Bautizo o comunión hijo/a u otros ritos religiosos	Día de la ceremonia	0
16. consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médicos tanto de los propias personas trabajadoras como de sus hijas/os en edad pediátrica o con discapacidad intelectual	El tiempo necesario	0
17. Tramitación de documentos personales	El tiempo indispensable	0

Dentro de este apartado se puede destacar el carácter voluntario de la flexibilidad en cuanto a la generación y al disfrute de las horas, recogido en el art. 14 del convenio colectivo de Gorabide.

También es destacable:

- La Licencia no retribuida (**Art. 31**): Permiso de un máximo de 15 días sin sueldo que se disfruta una vez al año.
- Permiso parcialmente retribuido –año sabático (**Art. 32**): Trabajo durante 4 años al 100% y cobro al 81% durante 5 años, descansando el 5º año del periodo).
- Reducciones de jornada (**art. 34**) entre otros que ayudan a dicha conciliación.

Por otra parte, la **aplicación** real en la concesión de permisos, en muchas ocasiones, supera las establecidas en nuestro convenio.

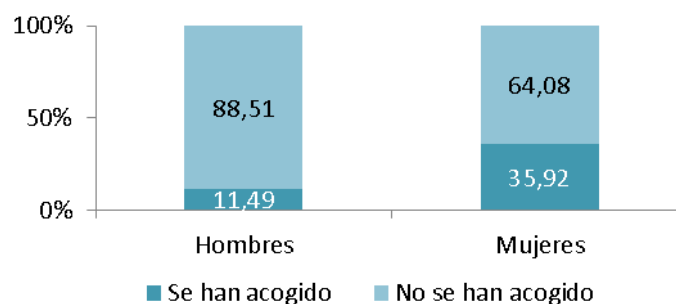
La jornada laboral está establecida a lo largo de todo el año y se entrega individualmente a cada persona trabajadora antes de finalizar el año anterior. Esto facilita la petición de cada medida de conciliación con la suficiente antelación.

- Resultados:

a) Acogimiento a derechos y medidas de conciliación.

A fecha de 2015 un 11,49% de los hombres de la plantilla y un 35,92% de las mujeres se han acogido a algún tipo de medidas de conciliación¹:

GRÁFICO: DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA SEGÚN ACOGIMIENTO O NO A ALGÚN TIPO DE MEDIDA DE CONCILIACIÓN SEGÚN SEXO. %. 2015



¹ Excedencia por cuidado de hijos/as, Excedencia voluntaria con reserva de puesto, Lactancia, Maternidad, Reducción jornada por hijo, Reducción voluntaria y Riesgo durante el embarazo.

- Un 20,26% de la plantilla ha solicitado una *reducción jornada por hijo/a*. El 93,58% de quienes la han solicitado son mujeres.
- Un 2,79% de la plantilla ha solicitado el *permiso de maternidad/paternidad*. El 93,33% han sido mujeres.
- Un 2,42% de la plantilla ha solicitado el *permiso de lactancia*. El 84,62% han sido mujeres.
- Un 2,04% de la plantilla ha solicitado una *excedencia por cuidado de hijos/as*. El 100% han sido mujeres.
- La *excedencia voluntaria* con reserva de puesto y la *reducción voluntaria* se solicitan de manera puntual.

Se observa que las mujeres se acogen en mayor medida a los derechos de conciliación que dispone la entidad. Por eso desde el equipo motor se percibe importante establecer formaciones en materia de conciliación que puedan concienciar a mujeres y hombres en la corresponsabilidad del cuidado.

-Aspectos innovadores:

Superar lo establecido en el Estatuto de los trabajadores y trabajadoras.

TRANSFERIBILIDAD

Entendemos que son medidas que pueden ser incorporadas en cualquier organización.

INSTITUCIONALIZACION:

Las medidas de conciliación salen del plan de igualdad de hombres y mujeres , pero además integran la perspectiva de género en los procesos de gestión de las personas, está recogida de manera implícita en la Misión y como reto del plan estratégico de Gorabide:

Incorporación del lenguaje igualitario y que visibiliza se incorpora en la revisión de la misión, y visión.

MISION 2016/2019

Contribuir a que **las mujeres y los hombres** con DI de Bizkaia y sus familias puedan desarrollar sus aspiraciones vitales.

...ofreciendo apoyos e innovación en las respuestas desde una perspectiva ética

...y promoviendo su inclusión en una sociedad mas justa y solidaria

VISIÓN 2016-2019

Un movimiento asociativo cohesionado, excelente y comprometido con su entorno. Referente social y técnicamente, innovador, flexible y sostenible. Al servicio **de las mujeres y los hombres** con discapacidad intelectual o del desarrollo y sus familias.

EL RETO 6 de nuestro plan estratégico marca: DESARROLLO DE PERSONAS POTENCIANDO SU VINCULACION CON LOS VALORES, FINES Y OBJETIVOS DE LA ASOCIACION.

Y uno de los indicadores del plan estratégico 2016-2019 y perteneciente a I cuadro de mando integral es: **% de hitos desplegados del Plan de Igualdad**

RECURSOS:

Tenemos un equipo de igualdad compuesto por dos direcciones y una coordinación de Atención directa y personal. Que han sido los encargados de definir el diagnóstico de la situación de igualdad y crear la propuesta de II plan de igualdad