

## **Título: Gestionar la conciliación familiar en una ONG**

### **Buena Práctica**

Las ONGs se han solido caracterizar por priorizar los recursos en la gestión y desarrollo de sus servicios de atención a su público objetivo, relegando la gestión de recursos humanos a la simple gestión de entradas/salidas de profesionales y pago de nóminas. Gracias a la entrada de nuevos sistemas de gestión de la calidad en el tercer sector y del paradigma de la mejora continua cada vez es más evidente que la calidad de las condiciones en que se desarrollan las actividades laborales, entendida en un sentido amplio, supone uno de los requisitos más importantes para la mejora de la productividad y la satisfacción de necesidades de nuestros clientes, en la medida en que permite incrementar la motivación y compromiso del personal y facilita la captación y la retención del talento.

APROSU cuenta con una plantilla de 105 personas y presta servicios y apoyos a personas con discapacidad intelectual, colectivo en riesgo de exclusión social, lo que conlleva que las personas trabajadoras estén constantemente expuestas a elevados índices de estrés emocional. En las evaluaciones cuantitativas y cualitativas realizadas en Junio del año 2019, por el Comité de Igualdad, se detectó la necesidad de desarrollar un plan de conciliación familiar que apoyara a las personas trabajadoras a mantener un equilibrio en el ámbito familiar como medida de contrapeso al estrés que reciben, y puedan rendir con eficiencia y calidad óptimos. Anteriormente se llevaban a cabo actividades de conciliación como cambios de horarios, permisos especiales, almuerzo gratuito... pero sin estar estructurados en ningún plan ni integrada en nuestro modelo de gestión.

La metodología para promover el desarrollo de políticas, planes y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se basó en el Modelo de Conciliación EFR, por el cuál a través del compromiso de los líderes de la Asociación, el nombramiento de una persona Responsable de Conciliación y la participación activa del personal, se desarrollaron actividades para sensibilizar sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad, primero formando a los Responsables del sistema de conciliación (formación realizada en Julio del año 2019 sobre el Modelo EFR), posteriormente se desarrolla el Catálogo de Medidas de Conciliación que cuenta con 51 medidas, tanto del convenio del sector, como nuevas medidas que surgieron del informe del análisis interno realizado previamente por el comité de igualdad. Estas medidas han sido difundidas en enero de 2020 a todo el personal a través de los correos y de charlas informativas, existiendo varias personas que ya hacen uso de medidas de conciliación.

En febrero de 2020, hemos auditado externamente nuestro modelo de conciliación, obteniendo un resultado favorable, y en donde se ha extraído que las medidas que mayor impactan entre el personal, según las entrevistas realizadas, son el almuerzo gratuito, la flexibilidad horaria, el permiso por hospitalización y el acompañamiento médico, entre otras medidas.

Entre las mejoras que tenemos que seguir desarrollando en el sistema se encuentra mejorar la comunicación con el personal para que conozcan todas las medidas y promover el uso de las mismas.