

PROGRAMA CONCILIA

Tema 1. La cultura Institucional en la SAGARPA



El programa CONCILIA dispone a su vez de una plataforma web que se ha comenzado a diseñar en el 2008 y cuya finalización y puesta en marcha está prevista para el 2009. Entre otros servicios, incorporará información de interés tanto para el público como para el personal técnico sobre las acciones que se desarrollan, una oficina de información virtual sobre conciliación y corresponsabilidad, biblioteca digital, foro, centro de teleformación y el establecimiento y dinamización de una red de personas y entidades que con su actividad favorezcan el incremento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres. Esta actuación se enmarca dentro del proyecto global de la Plataforma del Área de Programas Europeos.

Tema 1. La cultura Institucional en la SAGARPA



CORRESPONSABILIDAD EN LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL (CONCILIA)

El Programa **CONCILIA, Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal**, se pone en marcha en enero de 2008 y sus objetivos principales son: Elaborar estrategias globales e integradas encaminadas a lograr una participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar.

Promover que las empresas introduzcan y apliquen medidas que favorezcan la conciliación entre la vida profesional, familiar y personal.

Tema 1. La cultura Institucional en la SAGARPA



El punto de partida del programa fue la realización de un informe, que recoge a nivel autonómico y estatal, las normativas, planes gubernamentales, directivas europeas, experiencias pilotos y campañas de publicidad que se han realizado hasta el momento en lo referente a conciliación y corresponsabilidad.

Tema 1. La cultura Institucional en la SAGARPA



Asimismo, entre las acciones ejecutadas en el 2008 se encuentra la elaboración de la "Guía sobre Conciliación de la vida laboral, familiar y personal" con tres separatas dirigidas, cada una de ellas, a la población en general, otra a trabajadores y trabajadoras y otra a los agentes económicos y sindicales.

Tema 1. La cultura Institucional en la SAGARPA



El programa CONCILIA dispone a su vez de una plataforma web que se ha comenzado a diseñar en el 2008 y cuya finalización y puesta en marcha está prevista para el 2009.

Tema 1. La cultura Institucional en la SAGARPA



Entre otros servicios, incorporará información de interés tanto para el público como para el personal técnico sobre las acciones que se desarrollan, una oficina de información virtual sobre conciliación y corresponsabilidad, biblioteca digital, foro, centro de teleformación y el establecimiento y dinamización de una red de personas y entidades que con su actividad favorezcan el incremento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

Esta actuación se enmarca dentro del proyecto global de la Plataforma del Área de Programas Europeos.

Tema 1. La cultura Institucional en la SAGARPA



FORMACIÓN

Para el Plan de Formación 2008, se establecieron como objetivos; continuar potenciando los Recursos Humanos de la Fundación a través de una adecuada formación, así como la mejora de la preparación técnica de los/as profesionales, favoreciendo de este modo la mejora de la calidad de los servicios ofrecidos. Asimismo se estableció, el proporcionar una oferta diversificada que de respuesta a las necesidades formativas de los/as trabajadores/as de la Fundación, ofreciendo los recursos necesarios para su formación.

Tema 1. La cultura Institucional en la SAGARPA



Para ello, se desarrollaron una serie de acciones formativas centradas en un enfoque integrado de género así como, en la mejora y actualización en ergonomía e higiene postural en toda la organización. Concretamente desde el abordaje en materia de enfoque integrado de género, se estableció como objetivo el conocer los aspectos fundamentales para aplicar la perspectiva de género en el trabajo diario.

Los contenidos se centraron

Tema 1. La cultura Institucional en la SAGARPA



RECURSOS HUMANOS

Los Recursos Humanos de la Fundación constituyen un factor clave para el logro de los objetivos que tiene encomendados y también para ofrecer respuestas de calidad. Los ejes centrales que hacen posible la adaptación y mejora continua de los servicios que se ofrecen desde la Fundación a las personas en situación o riesgo de exclusión social son el trabajo en equipo y el compromiso real de servicio de sus profesionales.

Tema 1. La cultura Institucional en la SAGARPA



La plantilla media de la Fundación estaba integrada en 2008 por 363,58 trabajadores/as, incluyéndose tanto la Gerencia como los diferentes Centros.

La plantilla estable de trabajadoras alcanza la cifra de 73,66, lo que supone un 36% del total de empleadas y, en lo que respecta a los hombres, el número de trabajadores estables es de 59,41, lo que significa el 37% de todos los trabajadores.

Tema 1. La cultura Institucional en la SAGARPA



Esta plantilla está compuesta por distintos equipos integrados por Directores/as de Centros, Áreas y Departamento, Responsables de Unidad, Asesores/as Técnicos/as, Médicos/as, Psicólogos/as, DUEs, Trabajadores/as Sociales, Educadores/as, Monitores/as-Animadores/as y personal integrado en Servicios generales, de los cuales el 55% de las mujeres y el 30% de los hombres poseen titulación universitaria y el restante 45% de mujeres y 70% de hombres tienen la capacitación profesional necesaria para el desempeño de las funciones derivadas de su puesto de trabajo.

Tema 1. La cultura Institucional en la SAGARPA



Tema 1. La cultura Institucional en la SAGARPA



Tema 1. La cultura Institucional en la SAGARPA



Tema 1. La cultura Institucional en la SAGARPA



Tema 1. La cultura Institucional en la SAGARPA

