



# **Plan de Conciliación personal, familiar y laboral**

AFA ALJARAFE

Área Responsable: Departamento Trabajo Social

## **1. COMPROMISO**

AFA Aljarafe tal como lo establecen en sus estatutos promueve dentro de sus acciones la igualdad entre mujeres y hombres. Lo hacemos a través de medidas de conciliación, así como dar visibilidad y puesta en valor del trabajo no remunerado de los cuidados de personas dependientes.

Se desarrolló el Plan de Igualdad para hacer un análisis de las posibles desigualdades que pudieran haber y en base al análisis trabajar en ello.

Una entre otras medidas dentro del Plan de Igualdad de AFA Aljarafe se encuentra el 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.

Por tanto, se tiene en cuenta desde este ámbito la conciliación de las responsabilidades laborales no sólo a nivel familiar sino también a nivel personal.

## **2. OBJETIVOS**

- Lograr equilibrar las responsabilidades laborales y familiares de las personas que componen la plantilla, fomentando estrategias flexibles en la organización del trabajo que favorezcan la conciliación laboral, personal y familiar.
- Promover la protección de la maternidad y paternidad, el cuidado de los hijos e hijas menores de edad y las personas dependientes, fomentando la plena integración de hombres y mujeres con responsabilidades familiares en la organización.
- Establecer estrategias no discriminatorias que garanticen la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Favorecer el acceso y mantenimiento de la mujer al empleo.
- Adaptar la entidad a los cambios que se producen en la sociedad, relativos a la familia, los indicadores sociales, los hábitos y costumbres.

## **3. ÁMBITO TEMPORAL Y DE APLICACIÓN**

El presente Plan de Conciliación entrará en vigor del 1 de septiembre de 2021 hasta 1 de septiembre de 2024, y prorrogándose automáticamente, estableciéndose una revisión anual de su contenido para garantizar su cumplimiento, adaptabilidad a las necesidades reales de la plantilla y correcto funcionamiento.

## **4. PERSONAS BENEFICIARIAS**

El presente Plan de Conciliación de la vida laboral, personal y familiar será aplicable

a la totalidad de la plantilla, sin exclusión de ningún departamento o sección, no pudiendo ser causa de excepción para el disfrute de estas medidas ninguna circunstancia vinculada a la situación laboral.

## 5. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN PARA LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

Se aprueban las siguientes medidas de conciliación vida laboral, personal y familiar:

### 5.1 Medidas de flexibilidad horaria

Área	Flexibilidad horaria
Nº de medida	01
Nombre de la medida	Cierre
Objetivo	Tiene como objetivo no alargar sin causa justificada la jornada laboral. Conocer la hora exacta de finalización de la jornada ayuda a que el personal pueda planificar de forma realista su tiempo a fin de hacerse cargo de sus responsabilidades familiares y poder planificar su tiempo libre.
Descripción - Metodología	Una vez finalizada la jornada de cada empleada firmará en la hoja de registro para controlar si esta saliendo más tarde.
Costes personales, materiales y económicos	No procede.
Personas beneficiarias	Toda la plantilla.
Forma de petición	No procede. Únicamente si por causas excepcionales el personal ha de alargar su jornada, deberá comunicarlo oportunamente a la Junta Directiva que deberá registrar dicha circunstancia por escrito y los motivos.
Calendarización	Desde la firma del Plan.
Canales de comunicación	La medida se comunicará en una reunión con el personal, asimismo se proporcionará un catálogo de medidas a la plantilla.
Evaluación y seguimiento	Se realizará un seguimiento de la medida con una evaluación semestral por el Comité de Igualdad. Si se detectara que algún trabajador/a permanece en su puesto se analizarán

	las causas por las no tiene tiempo suficiente para finalizar su trabajo en su horario laboral, analizando las causas y estableciendo las soluciones a este problema
Beneficios para la organización	Reducción del absentismo laboral. Mejora el clima de trabajo. Mejora de la salud laboral. Mayor productividad y competitividad. Mejora de la imagen de la entidad. Mayor fidelidad de los empleados. Reducción de costes de sustitución y reincorporación.

Área	Flexibilidad horaria
Nº de medida	02
Nombre de la medida	Teletrabajo
Objetivo	Tiene como objetivo mejorar la eficiencia en el trabajo, reducir el impacto medioambiental de acuerdo con los ODS, y reducir el coste económico para el personal. Conciliar la vida laboral con la vida familiar y/o personal.
Descripción - Metodología	La plantilla de AFA Aljarafe podrá disfrutar de teletrabajo durante todo el año, cuando las tareas a desarrollar lo permitan, o cuando no interfieran con el calendario de trabajo de la entidad.
Costes personales, materiales y económicos	No procede.
Personas beneficiarias	La totalidad de la plantilla.

Forma de petición	Se notificará mensualmente a la Secretaría de la entidad.
Calendarización	Desde el 1 de septiembre de 2021.
Canales de comunicación	La medida se comunicará en una reunión con el personal, asimismo se proporcionará un catálogo de medidas a la plantilla.
Evaluación y seguimiento	Se realizará un seguimiento de la medida con una evaluación semestral por el Comité de Igualdad.
Beneficios para la organización	Reducción del absentismo laboral. Mejora el clima de trabajo. Mejora de la salud laboral. Mayor productividad y competitividad. Mejora de la imagen de la entidad. Mayor fidelidad de los empleados. Reducción de costes de sustitución y reincorporación.

Área	Políticas de servicio
Nº de medida	03
Nombre de la medida	Servicio de comedor.
Objetivo	Facilitar recursos para que las personas con horario partido puedan comer en el centro de trabajo.
Descripción - Metodología	AFA Aljarafe dispone de un frigorífico, microondas, máquina de café y fregadero y se compromete a mantenerlo o mejorarlo.
Costes personales, materiales y económicos	No procede.
Personas beneficiarias	La totalidad de la plantilla.
Forma de petición	El personal tendrá libertad de uso del comedor, dentro del horario establecido para la comida, sin necesidad de informar a la entidad.
Calendarización	Desde el 1 de septiembre de 2021.

Canales de comunicación	La medida se comunicará en una reunión con el personal, asimismo se proporcionará un catálogo de medidas a la plantilla.
Evaluación y seguimiento	Se realizará un seguimiento de la medida con una evaluación semestral por el Comité de Igualdad.
Beneficios para la organización	Reducción del absentismo laboral. Mejora el clima de trabajo. Mejora de la salud laboral. Mayor productividad y competitividad. Mejora de la imagen de la entidad. Mayor fidelidad a las personas empleadas. Reducción de costes de sustitución y reincorporación.

## 6. SEGUIMIENTO DEL PLAN DE CONCILIACIÓN

### 6.1. 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.

### 6.2. INDICADORES

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