

PLAN DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL 2025-2027

*Asociación de Mujeres en Solidaridad con Madres Solas
"Marisa Sendón"*

En Almuñécar, a 22 de Enero de 2025, REUNIDA la Junta Directiva de la Asociación de Mujeres en Solidaridad con Madres Solas "Marisa Sendón".

De una parte, las personas miembros de la Junta Directiva de la Asociación

| | |
|---|----------------|
| M ^a Teresa Villodres Ramírez | Presidenta |
| Lourdes López Gómez | Vicepresidenta |
| Antonia Ortiz Teruel | Secretaria |
| M ^a del Rosario Alba Bustos | Tesorera |
| M ^a José Villoslada Villoslada | Vocal |
| M ^a del Carmen Jiménez Aguado | Vocal |

Y de otra, en representación de la plantilla

| | |
|--|--------------------|
| M ^a del Rosario Alba Bustos | Trabajadora Social |
|--|--------------------|

Se reconocen recíprocamente la capacidad suficiente para poder llevar a cabo el siguiente PLAN DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL

OBJETIVOS

- Conseguir equilibrar las responsabilidades laborales, personales y familiares de las personas que componen la plantilla de la Asociación de Mujeres en Solidaridad con Madres Solas "Marisa Sendón", fomentando estrategias flexibles en la organización del trabajo que favorezcan la conciliación familiar, personal y laboral.
- Adaptar la Asociación 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 y atención de los-as hijos-as y cónyuge, el cuidado y atención del padre /madre y de personas dependientes, fomentando la plena integración de las personas 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.
- Facilitar en la medida de lo posible la plena conciliación de la vida personal, personal y laboral.

ÁMBITO TEMPORAL Y DE APLICACIÓN

El presente Plan de conciliación entrará en vigor a la fecha de su firma, y tendrá una vigencia de dos años, 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, quedaran mejoradas por otras medidas legales aprobadas posteriormente, éstas quedarán anuladas quedando compensadas con las medidas reguladas por las normas legales en cada momento.

PERSONAS BENEFICIARIAS

El presente Plan de conciliación para la vida familiar, personal y laboral 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 con la Asociación de Mujeres en Solidaridad con Madres Solas “Marisa Sendón”.

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN PARA LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Se aprueban las siguientes medidas de conciliación familiar, personal y laboral para la Asociación de Mujeres en Solidaridad con Madres Solas “Marisa Sendón”

| | |
|--|---|
| Nº de medida | 01 |
| Nombre de la medida | Horario flexible de entrada y salida |
| Objetivo | Que el conjunto de la plantilla, y especialmente las personas con responsabilidades familiares, puedan tener flexibilidad en la hora de entrada y de salida a fin de poder compaginar sus horarios laborales con los horarios de las personas familiares que tienen a su cargo. |
| Descripción- Metodología | Para el correcto funcionamiento de la organización será obligatorio (salvo por causas de fuerza mayor) estar presente en la Asociación dentro de un límite de horario que no podrá exceder de media hora posterior y media hora anterior al horario habitual de entrada y salida, respectivamente, al Centro de trabajo. Dentro de estos límites horarios el personal podrá decidir sus horarios de entrada y salida debiendo cumplir con las 20 horas semanales pudiendo recuperar las horas a lo largo de la semana en las distintas jornadas laborales. |
| Costes materiales, personales y económicos | No procede |
| Personas beneficiarias | La totalidad de la plantilla |
| Forma de petición | Si bien el personal tiene libertad para adaptar su horario dentro de estos límites, deberá comunicar a la Junta Directiva la forma preferente de disfrute de esta medida. |
| Calendarización | La medida comenzará a aplicarse el próximo 22 de Enero de 2025 |

| | |
|-------------------------------|---|
| | y tendrá una duración indefinida. |
| Evaluación | Se realizará seguimiento de la medida con una evaluación flexible, continua y revisable, teniendo en cuenta en todo momento las circunstancias del personal. |
| Beneficios para la Asociación | <ul style="list-style-type: none"> - Mejora del clima de trabajo. - Mejora de la salud laboral. - Mejora de la salud emocional. - Mayor fidelidad de las personas empleadas. - Reducción de costes de sustitución y reincorporación. - Mayor satisfacción de las personas empleadas. - Estimulación positiva de las personas empleadas. - Mejora la imagen de la Asociación. - Otros |

| | |
|--|--|
| Nº de medida | 02 |
| Nombre de la medida | Flexibilidad y compatibilización para el cuidado y atención de familiares a cargo |
| Objetivo | Que el conjunto de la plantilla pueda tener flexibilidad y libertad para compaginar el cuidado de familiares a su cargo dentro de su horario laboral si así lo requieren las circunstancias. |
| Descripción - Metodología | El personal laboral que necesite atender a una persona familiar a su cargo dentro de su horario laboral podrá, previa comunicación a la Asociación, atender las necesidades de dicho familiar, recuperando las horas a lo largo de distintas jornadas laborales. |
| Costes materiales, personales y económicos | No procede. |
| Personas beneficiarias | La totalidad de la plantilla. |
| Forma de petición | Deberá comunicar a la Presidenta de la Asociación la forma preferente de disfrute de esta medida. |
| Calendarización | La medida comenzará a aplicarse el próximo 22 de Enero de 2025 y tendrá una duración indefinida. |
| Evaluación | Se realizará seguimiento de la medida con una evaluación flexible, continua y revisable, teniendo en cuenta en todo momento las circunstancias del personal. |
| Beneficios para la Asociación | <ul style="list-style-type: none"> - Mejora del clima de trabajo. - Mejora de la salud laboral. - Mejora de la salud emocional. |

| | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> - Mayor fidelidad de las personas empleadas. - Reducción de costes de sustitución y reincorporación. - Mayor satisfacción de las personas empleadas. - Estimulación positiva de las personas empleadas. - Mejora la imagen de la Asociación. - Otros |
|--|---|

| | |
|--|---|
| Nº de medida | 03 |
| Nombre de la medida | Política de luces apagadas. |
| Objetivo | Esta medida 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 | A la hora de finalización de la jornada laboral se apaga el teléfono móvil de la Asociación, se apagan las luces y los equipos de la Asociación, de forma que el personal debe dejar su puesto de trabajo ya que la jornada laboral ha finalizado. |
| Costes materiales, personales y económicos | No procede |
| Personas beneficiarias | La totalidad de la plantilla |
| Forma de petición | Si, excepcionalmente, se alarga la jornada laboral, hay que comunicarlos para que haya constancia de dicha situación. |
| Calendarización | La medida comenzará a aplicarse el próximo 22 de Enero de 2025 y tendrá una duración indefinida. |
| Evaluación | Se realizará seguimiento de la medida con una evaluación flexible, continua y revisable, teniendo en cuenta en todo momento las circunstancias del personal. |
| Beneficios para la Asociación | <ul style="list-style-type: none"> - Mejora del clima de trabajo. - Mejora de la salud laboral. - Mejora de la salud emocional. - Mayor fidelidad de las personas empleadas. - Reducción de costes de sustitución y reincorporación. - Mayor satisfacción de las personas empleadas. - Estimulación positiva de las personas empleadas. - Mejora la imagen de la Asociación. - Otros |

En Almuñécar, a 22 de Enero de 2025, reunidas las personas indicadas en el encabezamiento del presente Plan de conciliación de la vida familiar, personal y laboral,

MANIFIESTAN

Su conformidad con el Plan de Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal de la Asociación de Mujeres en Solidaridad con Madres Solas "Marisa Sendón", convencidas de que el mismo promueve las condiciones para que la igualdad en la sociedad entre mujeres y hombres sea real y efectiva, fomenta una mayor corresponsabilidad entre hombres y mujeres y hace posible el derecho a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.



M^a Teresa Villodres Ramírez

Presidenta



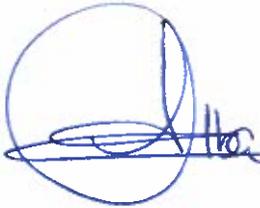
Lourdes López Gómez

Vicepresidenta



Antonia Ortiz Teruel

Secretaria



M^a del Rosario Alba Bustos

Tesorera



M^a José Villoslada Villoslada

Vocal



M^a del Carmen Jiménez Aguado

Vocal