



PLAN DE CONCILIACIÓN ASOCIACIÓN GENERANDO REALIDADES

REUNIDOS

De una parte, en representación de la dirección de la empresa

| Nombre y apellidos | Puesto |
|---------------------------|------------|
| Beatriz García de la Rosa | Presidenta |

Y de otra, en representación de la plantilla

| Nombre y apellidos | Puesto |
|----------------------------------|--------|
| (Aún no se cuenta con plantilla) | |

Se reconocen recíprocamente la capacidad suficiente para poder llevar a cabo el siguiente:

PLAN DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

OBJETIVOS:

- Conseguir equilibrar las responsabilidades laborales, personales y familiares de las personas que componen la plantilla de la Asociación Generando Realidades, fomentando estrategias flexibles en la organización del trabajo que favorezcan la conciliación laboral, personal y familiar.
- Adaptar la empresa 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 de los hijos e hijas menores y las personas dependientes, fomentando la plena integración de hombres y mujeres 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.



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, prorrogándose automáticamente, 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, quedarán 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 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 con la Asociación Generando Realidades,(antigüedad, temporalidad...).

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN PARA LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

Se aprueban las siguientes medidas de conciliación laboral, personal y familiar para la Asociación Generando Realidades:

| | |
|---|--|
| Área | Flexibilidad horaria |
| Nº de medida | 01 |
| Nombre de la medida | Horario flexible de entrada y salida. |
| Objeto | Esta medida tiene como objetivo que el conjunto de la plantilla, y especialmente las personas con responsabilidades familiares, puedan tener flexibilidad en la hora de entrada y salida a fin de compaginar sus horarios con el resto de miembros de la unidad familiar. Por ejemplo, al poder llevar a los hijos/as al colegio o poder salir para recogerlos... |
| Descripción- Metodología | La hora de entrada al trabajo será de 08:00 a 10:00 y la de salida de 17:00-19:00. Los días que se trabaje a jornada continua, el horario de salida será de 16:00 a 17:00. Se deberán cumplir con las horas semanales de trabajo establecidas por el convenio. |
| Costes personales, materiales 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 su responsable la forma preferente de disfrute de esta medida. |
| Calendarización | La medida comenzará a aplicarse en cuanto se disponga de plantilla contratada |
| Canales de comunicación | La medida se comunicará en una reunión con el personal. |
| Evaluación y seguimiento | Se realizará un seguimiento trimestral de la medida por el responsable de conciliación. |
| 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 empresa. Mayor fidelidad de los empleados. Reducción de costes de sustitución y reincorporación. |

| | |
|---|--|
| Area | Flexibilidad horaria |
| Nº de medida | 02 |
| Nombre de la medida | Política de luces apagadas. |
| Objeto | Esta medida tiene como objetivo no alargar sin causa justificada la jornada laboral. |
| Descripción- Metodología | 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. |
| Costes personales, materiales y económicos | A las 19:00 horas (hora de finalización de la jornada) se activa el contestador de la empresa, se apagan las luces y los equipos de forma que el personal debe dejar su puesto ya que la jornada laboral ha finalizado. |
| Personas beneficiarias | La totalidad de la plantilla. |
| Forma de petición | No procede. Únicamente si por causas excepcionales el personal ha de alargar su jornada, deberá comunicarlo oportunamente a su responsable que deberá registrar dicha circunstancia por escrito y los motivos. |
| Calendarización | La medida comenzará a aplicarse en cuanto se disponga de plantilla contratada. |
| Canales de comunicación | La medida se comunicará en una reunión con el personal. |
| Evaluación y seguimiento | Si se detectara que algún trabajador o trabajadora 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 | <p>Reducción del absentismo laboral. Mejora el clima de trabajo. Mejora de la salud laboral. Mayor productividad y competitividad. Mejora de la imagen de la empresa Mayor fidelidad de los empleados. Reducción de costes de sustitución y reincorporación.</p> |
|--|--|

| | |
|---|---|
| Área | Flexibilidad horaria |
| Nº de medida | 03 |
| Nombre de la medida | Flexibilidad en el horario de la comida. |
| Objeto | <p>Esta medida tiene como objetivo que el conjunto de la plantilla, y especialmente las personas con responsabilidades familiares, puedan tener flexibilidad en el horario para salir a comer, a fin de compaginar sus horarios con el resto de miembros de la unidad familiar. Por ejemplo, poder recoger a los hijos/as del colegio para poder comer juntos.</p> |
| Descripción- Metodología | <p>La hora de salida del trabajo será de 13:30 a 14:30 y la de regreso de 14:30 a 15:30 respetando siempre los 60 minutos establecidos para el descanso de la comida, no pudiendo acortarse este periodo.</p> |
| Costes personales, materiales 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 su responsable la forma preferente de disfrute de esta medida. |
| Calendarización | La medida comenzará a aplicarse en cuanto se disponga de plantilla contratada |
| Canales de comunicación | La medida se comunicará en una reunión con el personal. |
| Evaluación y seguimiento | Se realizará un seguimiento trimestral de la medida por el responsable de conciliación. |
| Beneficios para la organización | <p>Reducción del absentismo laboral. Mejora el clima de trabajo. Mejora de la salud laboral. Mayor productividad y competitividad. Mejora de la imagen de la empresa. Mayor fidelidad de los empleados. Reducción de costes de sustitución y reincorporación.</p> |



| Área | Flexibilidad horaria |
|---|---|
| Nº de medida | 04 |
| Nombre de la medida | Jornada continua |
| Objeto | Esta medida tiene como objetivo facilitar que la plantilla pase más tiempo con el resto de miembros de la unidad familiar. |
| Descripción- Metodología | Entre los meses de octubre y mayo la plantilla realizará jornada laboral continua los lunes y viernes. Siendo aplicable la jornada continua de lunes a viernes entre junio y septiembre. Se incluye además en la jornada continua el periodo correspondiente a las navidades. |
| Costes personales, materiales y económicos | No procede ya que se mantendrá el número de horas anuales de trabajo establecidas por el convenio. |
| Personas beneficiarias | La totalidad de la plantilla. |
| Forma de petición | No es necesario. Esta medida se aplicará a toda la plantilla. |
| Calendarización | La medida comenzará a aplicarse en cuanto se disponga de plantilla contratada |
| Canales de comunicación | La medida se comunicará en una reunión con el personal. |
| Evaluación y seguimiento | Se realizará un seguimiento trimestral de la medida por el responsable de conciliación. |
| Beneficios para la organización | Mejora el clima de trabajo. Mejora de la salud laboral. Mayor productividad y competitividad. Mejora de la imagen de la empresa. Mayor fidelidad de los empleados. |

| Área | Servicios a la plantilla |
|---|--|
| Nº de medida | 05 |
| Nombre de la medida | Servicio de comedor. |
| Objeto | Facilitar recursos para que las personas con horario partido puedan comer en el centro de trabajo (comedor de empresa, cocina de empresa, etc.) |
| Descripción- Metodología | La empresa pondrá a disposición de la plantilla una sala equipada para poder ser usada como comedor. Deberá disponer como mínimo de un frigorífico, microondas, máquina de café y fregadero. |
| Costes personales, materiales y económicos | Equipamiento y mantenimiento del comedor. Este coste se integrará dentro de los gastos generales de funcionamiento de la empresa. |
| 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 empresa. |
| Calendarización | La medida comenzará a aplicarse en cuanto se disponga de plantilla contratada |
| Canales de comunicación | La medida se comunicará en una reunión con el personal. |
| Evaluación y seguimiento | Se realizará un seguimiento trimestral de la medida por el responsable de conciliación. |
| Beneficios para la organización | Mejora el clima de trabajo. Mayor productividad y competitividad. Mejora de la imagen de la empresa. Mayor fidelidad de los empleados. |

En Madrid, a 27 de mayo de 2022, se deja constancia de que, el presente plan de conciliación será aplicado tan pronto se cuente con plantilla contratada, y hasta entonces la presidenta de la Asociación Generando Realidades

MANIFIESTA

Su conformidad con el Plan de Conciliación de la Vida Laboral, Personal y Familiar, convencida de que el mismo promueve las condiciones para que la igualdad entre mujeres y hombres en la Asociación Generando Realidades sea real y efectiva, hace posible el derecho a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

FIRMADO

Beatriz García de la Rosa
Presidenta Asociación Generando Realidades