



PLAN DE CONCILIACIÓN ASOCIACIÓN ALACRÁN 1997

REUNIDOS

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

NOMBRE Y APELLIDOS	PUESTO
Rubén López García	Presidente

Y de otra, en representación de la plantilla

NOMBRE Y APELLIDOS	PUESTO
Daniel Garrido Gómez	Gestión

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 Alacrán 1997, fomentando estrategias flexibles en la organización del trabajo que favorezcan la conciliación laboral, personal y familiar.
- 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 de los hijos e hijas menores y las 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 todas las personas.



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 Alacrán 1997, (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 Alacrán 1997:

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	Para el correcto funcionamiento de la organización será obligatorio estar presente en la asociación dentro de los siguientes intervalos horarios: de 09:00 a 15:00 y de 16:00 a 21:00. Dentro de estos límites horarios el personal podrá decidir sus horarios de entrada y salida debiendo cumplir con las horas semanales que le correspondan y, en caso necesario, pudiendo recuperar las horas a lo largo de la semana en las distintas jornadas laborales.
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 comunicarlo al resto del equipo.
Calendarización	La medida comenzará a aplicarse el próximo 1 de junio de 2020 y tendrá una duración indefinida.



Canales de comunicación	La medida se comunicará en una reunión con el personal. Quedando constancia por escrito.
Evaluación y seguimiento	Se realizará un seguimiento de la medida con una evaluación trimestral por el responsable de conciliación.
Beneficios para la organización	Mejora del clima de trabajo. Mejora de la salud laboral. Mejora de la imagen de la asociación. Reducción de costes de sustitución y reincorporación.

Área	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. 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	Dentro de los límites horarios el personal podrá decidir sus horarios de entrada y salida, debiendo dejar su puesto de trabajo cuando su jornada haya finalizado.
Costes personales, materiales y económicos	No procede.
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 al resto del equipo.
Calendarización	La medida comenzará a aplicarse el próximo 1 de junio de 2020 y tendrá una duración indefinida.
Canales de comunicación	La medida se comunicará en una reunión con el personal. Quedando constancia por escrito.
Evaluación y seguimiento	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	Mejora del clima de trabajo. Mejora de la salud laboral. Mejora de la imagen de la asociación. Reducción de costes de sustitución y reincorporación.

Área	Flexibilidad horaria
Nº de medida	03
Nombre de la medida	Flexibilidad en el horario de comida.
Objeto	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.
Descripción- Metodología	Dentro de los límites horarios (hasta las 15:00) el personal podrá decidir su horario de comida, debiendo cumplir con las horas semanales que le



	correspondan y, en caso necesario, pudiendo recuperar las horas a lo largo de la semana en las distintas jornadas laborales.
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 de comida dentro de estos límites, deberá comunicarlo al resto del equipo.
Calendarización	La medida comenzará a aplicarse el próximo 1 de junio de 2020 y tendrá una duración indefinida.
Canales de comunicación	La medida se comunicará en una reunión con el personal. Quedando constancia por escrito.
Evaluación y seguimiento	Se realizará un seguimiento de la medida con una evaluación trimestral por el responsable de conciliación.
Beneficios para la organización	Mejora del clima de trabajo. Mejora de la salud laboral. Mejora de la imagen de la asociación. Reducción de costes de sustitución y reincorporación.

Área	Servicios a la plantilla
Nº de medida	01
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, cocina, etc.).
Descripción- Metodología	La asociación pondrá a disposición de la plantilla elementos para poder comer en el centro de trabajo. Se deberá disponer como mínimo de un frigorífico y microondas.
Costes personales, materiales y económicos	Equipamiento y mantenimiento. Este coste se integrará dentro de los gastos generales de funcionamiento de la asociación.
Personas beneficiarias	La totalidad de la plantilla.
Forma de petición	El personal tendrá libertad de uso, dentro del horario establecido para la comida, sin necesidad de informar a la asociación.
Calendarización	La medida comenzará a aplicarse el próximo 1 de junio de 2020 y tendrá una duración indefinida.
Canales de comunicación	La medida se comunicará en una reunión con el personal.
Evaluación y seguimiento	Se realizará un seguimiento de la medida con una evaluación trimestral por el responsable de conciliación.
Beneficios para la organización	Mejora del clima de trabajo. Mejora de la imagen de la asociación.



ASOCIACIÓN ALACRÁN 1997



www.asociacionalacran.org – info@asociacionalacran.org

En Madrid a 1 de Junio de 2020, reunidas las personas indicadas en el encabezamiento,

MANIFIESTAN

Su conformidad con el Plan de Conciliación de la Vida Laboral, Personal y Familiar, convencidos de que el mismo promueve las condiciones para que la igualdad entre mujeres y hombres en la Asociación Alacrán 1997 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

Daniel Garrido Gómez

Rubén López García



ASOCIACIÓN ALACRÁN 1997
CIF: G86030517
C/ TOTAMA, 10 - 1ª IZQUIERDA
28033 - MADRID