

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

ASOCIACIÓN HORUELO



Un lugar donde se encuentran los pueblos



SECRETARÍA DE ESTADO
DE IGUALDAD
Y CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

INSTITUTO DE LA MUJER
Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

La Asociación HORUELO mantiene desde hace años una política de entidad que contempla medidas específicas para favorecer la conciliación de la vida personal y laboral de la plantilla. Estas medidas, sin embargo, no han sido hasta la actualidad recogidas de manera formal, ni han formado parte de ningún documento ni Plan de conciliación de la entidad.

Es fin del presente documento recopilar y formalizar todas aquellas medidas de conciliación ofrecidas por la entidad para favorecer la conciliación de la vida personal y laboral de la plantilla, con la intención de informar, analizar si las medidas responden a las necesidades actuales del personal y si se adaptan a la legislación en materia de conciliación actual, sirviendo de base sobre la que realizar ajustes en caso necesario.

En el caso de que las medidas de conciliación aquí indicadas quedarán mejoradas por medidas legales aprobadas posteriormente, se anularán o modificarán las aquí recogidas, ajustándolas a las medidas reguladas por las normas legales en cada momento.

OBJETIVOS de las MEDIDAS:

- Favorecer el equilibrio de las responsabilidades laborales y familiares de las personas que componen la plantilla de la Asociación HORUELO, fomentando estrategias flexibles en la organización del trabajo.
- Promover la Igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, fomentando la plena incorporación de hombres y mujeres con responsabilidades familiares en la organización”.
- Favorecer el ejercicio de la corresponsabilidad en el cuidado de menores o personas dependientes a cargo de las y los trabajadores y el acceso y mantenimiento de la mujer al empleo.

PERSONAS BENEFICIARIAS

Las medidas de conciliación recogidas en el presente documento son aplicables a la totalidad de la plantilla, no estando vinculadas a situaciones laborales objetivas específicas (antigüedad, temporalidad, categoría...) y siempre de manera ajustada a la legislación laboral vigente. Su aplicación se adaptará atendiendo a las necesidades y peculiaridades propias de cada proyecto y de manera que no interfiera en el adecuado cumplimiento de los fines establecidos.

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

A continuación, se detallan las diferentes medidas por parte de HORUELO.

| MEDIDA 1 | FLEXIBILIDAD HORARIA |
|---------------------------------------|--|
| <p>Contenido</p> | <p>Horario flexible de entrada y salida y organización del tiempo de trabajo. En el caso de personal a turnos, organización de turnos flexible, adaptable y según acuerdo de la plantilla.</p> |
| <p>Objetivo/s</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Que el conjunto de la plantilla, y especialmente las personas con responsabilidades familiares, puedan tener flexibilidad horaria para el desarrollo de sus tareas laborales, con el fin de adaptar su jornada laboral a las distintas realidades familiares y/o personales. |
| <p>Descripción Metodología</p> | <p>En cada proyecto, en función de sus particularidades y necesidades, quedará establecido un horario estándar de trabajo, así como las posibilidades de flexibilización horaria.</p> <p>Esta adaptación puede incluir flexibilidad en el horario de entrada y salida al puesto, en la distribución de las horas de trabajo a lo largo de la semana y/o en la recuperación de horas.</p> |

| | |
|---------------------------------|---|
| Forma de petición | Si bien el personal tiene libertad para adaptar su horario dentro de los límites establecidos en cada proyecto, deberá comunicar a la persona responsable del mismo la forma preferente de disfrute de esta medida. |
| Evaluación y seguimiento | Se realizará un seguimiento de la medida con una evaluación semestral por la Comisión de Igualdad. |

| MEDIDA 2 | TELETRABAJO |
|--|---|
| <p>Contenido</p> | <p>Desempeño de tareas laborales desde el domicilio u otro lugar elegido por la persona trabajadora.</p> |
| <p>Objetivo/s</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Facilitar el desarrollo del desempeño laboral desde el domicilio personal, como medida que favorezca una organización laboral adaptada a las necesidades personales y familiares de cada persona trabajadora. - Posibilitar la elección del lugar de desarrollo de las tareas laborales por parte de la plantilla, siempre que las particularidades de cada proyecto y la actividad concreta de realización lo permitan. |
| <p>Descripción Metodología</p> | <p>Se contempla la posibilidad de que aquellas tareas que puedan desarrollarse sin necesidad de presencia física en el puesto habitual de trabajo, puedan ser desarrolladas desde el domicilio del trabajador o trabajadora.</p> |
| <p>Forma de petición</p> | <p>Las personas profesionales de la Entidad, deberán informar a la persona responsable de su proyecto cuando deseen o necesiten hacer uso de esta medida. Dicha petición será formalizada cuando la persona responsable del proyecto al que pertenece la persona trabajadora dé el visto bueno.</p> |
| <p>Evaluación y seguimiento</p> | <p>Se realizará un seguimiento de la medida con una evaluación semestral por la Comisión de Igualdad.</p> |

| MEDIDA 3 | PERMISOS NO RETRIBUIDOS |
|---------------------------------|--|
| Medidas contenidas. | <ul style="list-style-type: none"> - Reducción de jornada a petición de la persona trabajadora. - Solicitudes de excedencia voluntaria. |
| Objetivo/s | <ul style="list-style-type: none"> - Facilitar la continuidad del personal trabajador en la entidad y su conciliación familiar, adaptando siempre que sea posible la jornada laboral de cada persona a sus necesidades familiares y personales. - Favorecer la salida temporal de la entidad de una persona trabajadora con reserva de su puesto de trabajo siempre que las condiciones particulares de cada proyecto lo permitan. |
| Descripción Metodología | <p>Se favorecerá la adaptación de los puestos de trabajo a las necesidades individuales de cada persona con la concesión de las solicitudes de reducción de jornada y excedencias por parte de la plantilla, siempre que las particularidades del proyecto lo permitan.</p> |
| Forma de petición | <p>La persona trabajadora que solicite reducción de jornada, deberá realizarlo por escrito a la Dirección de la Entidad, informando previamente a la persona responsable del proyecto donde desarrolle su actividad.</p> <p>La dirección tendrá un plazo de 30 días para contestar por escrito a la solicitud.</p> |
| Evaluación y seguimiento | <p>Se realizará un seguimiento de la medida con una evaluación semestral por la Comisión de Igualdad.</p> |

| MEDIDA 4 | PRESENCIA DE HIJAS/OS EN EL PUESTO DE TRABAJO |
|---------------------------------|---|
| Medidas contenidas. | <ul style="list-style-type: none"> - Posibilidad de que las hijas y/o hijos de las personas trabajadoras les acompañen en el puesto de trabajo. |
| Objetivo/s | <ul style="list-style-type: none"> - Facilitar que las personas trabajadoras puedan, en caso de necesidad, contar con una alternativa más para conciliar el cuidado de menores y el desempeño laboral. - Favorecer una cultura de entidad que integre la presencia de hijas e hijos del personal en acciones y actividades programadas. |
| Descripción Metodología | <p>Se favorecerá que, en el desarrollo de aquellas actividades laborales en las que sea posible, el personal que conforma la plantilla pueda acudir acompañado por sus hijas e hijos.</p> |
| Forma de petición | <p>El personal informará del momento de uso de esta medida a la persona responsable de cada proyecto, que será quien dé el visto bueno.</p> |
| Evaluación y seguimiento | <p>Se realizará un seguimiento de la medida con una evaluación semestral por la Comisión de Igualdad.</p> |