

PLAN DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD DE ASDECOPA

En Salamanca a 1 de septiembre de 2009

REUNIDOS

De una parte

En representación de la dirección de la empresa

Nombre y Apellidos	Puesto
EMILIANO DE TAPIA PÉREZ	COORDINADOR DE PROGRAMAS

Y de otra

En representación de la plantilla

Nombre y Apellidos	Puesto
M ^a ÁNGELES GALÁN SÁNCHEZ	TRABAJADORA SOCIAL/EDUCADORA

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

PLAN DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL

OBJETIVOS DEL PLAN DE CONCILIACIÓN

1. Mejorar la calidad de vida de las personas que trabajan en ASDECOBA, incrementando así el compromiso de trabajadores/as con la Asociación y con sus valores.
2. Eliminar obstáculos para la participación equilibrada de hombres y mujeres en la esfera pública y privada.
3. Sensibilizar a la plantilla de ASDECOBA sobre la necesidad de compartir responsabilidades de forma equilibrada entre varones y mujeres como elemento esencial para compatibilizar la vida personal, familiar y laboral; fomentando estrategias flexibles en la organización del trabajo que favorezcan la conciliación familiar y laboral.
4. Adaptar la empresa a los cambios que se producen en la sociedad, relativos a la familia, los indicadores sociales, los hábitos y costumbres.
5. 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 Asociación.
6. Favorecer el acceso y mantenimiento de la mujer al empleo.
7. Establecer protocolos escritos y medidas de conciliación 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 cinco años, prorrogándose automáticamente, estableciéndose una revisión anual de su contenido para garantizar su cumplimiento, adaptabilidad a las necesidades reales de la plantilla y correctofuncionamiento.

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.

En ningún caso las medidas de conciliación pueden perjudicar o impedir el desarrollo normal de las actividades de la empresa

PERSONAS BENEFICIARIAS

El presente plan de conciliación para la vida familiar y laboral será aplicable a la totalidad de la plantilla, sin exclusión de ningún programa o puesto, no pudiendo ser causa de excepción para el disfrute de estas medidas ninguna circunstancia vinculada a la situación laboral con ASDECOBA.

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN PARA LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Se aprueban las siguientes medidas de conciliación familiar y laboral para la asociación ASDECOBA

Medidas de excedencias y reducciones de jornada.

Área	Excedencias y reducciones de jornada
Nº de medida	01
Nombre de la medida	Excedencias y reducciones de jornada
Objetivo	Esta medida tiene como objetivo favorecer el cuidado de hijos e hijas, familiares y/o personas dependientes de los/as trabajadores/as.
Descripción - Metodología	El/a trabajador/a que necesite eventualmente tiempo para el cuidado de familiares, personas dependientes y/o hijo/as, podrá reducir su jornada laboral o solicitar excedencia para estos cuidados, sin que sea necesario cumplir el periodo mínimo estipulado en convenio, y siempre que sea compatible con su trabajo.
Costes personales, materiales y económicos	No procede
Personas beneficiarias	Trabajadores y trabajadoras con personas mayores y/o dependientes e hijos/as a su cargo.
Forma de petición	El empleado/a deberá realizar la solicitud por escrito.
Calendario	La medida comenzó a aplicarse el 1 de septiembre de 2009 con duración indefinida.
Canales de comunicación	Inicialmente la medida se comunica en una reunión con el personal. Se proporciona un resumen de medidas a la plantilla. Posteriormente se informa a cada trabajador cuando se incorpora y se le proporciona un resumen de medidas.
Evaluación y seguimiento	Se realiza un seguimiento de la medida con una evaluación anual por la totalidad de la plantilla de trabajadores.
Beneficios para la organización	<ul style="list-style-type: none">• Reducción del absentismo laboral.• Mejora el clima de trabajo.• Mejora de la salud laboral.• Mayor productividad y competitividad.• Mejora de la imagen de la Asociación.• Mayor fidelidad de los empleados.• Reducción de costes de sustitución y reincorporación.

Medidas de modificación periodo vacacional

Área	Modificación periodo vacacional
Nº de medida	01
Nombre de la medida	Modificación periodo vacacional
Objetivo	Favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral
Descripción - Metodología	De mutuo acuerdo con otra/o compañera/o se podrán modificar los periodos de vacaciones para facilitar la vida familiar y laboral.
Costes personales, materiales y económicos	No procede
Personas beneficiarias	La totalidad de la plantilla
Forma de petición	El empleado/a deberá comunicar al/la responsable por escrito esta medida.
Calendario	La medida comenzó a aplicarse el 1 de septiembre de 2009 con duración indefinida.
Canales de comunicación	Inicialmente la medida se comunica en una reunión con el personal. Se proporciona un resumen de medidas a la plantilla. Posteriormente se informa a cada trabajador cuando se incorpora y se le proporciona un resumen de medidas.
Evaluación y seguimiento	Se realiza un seguimiento de la medida con una evaluación anual por la totalidad de la plantilla de trabajadores.
Beneficios para la organización	<ul style="list-style-type: none"> • Reducción del absentismo laboral. • Mejora el clima de trabajo. • Mejora de la salud laboral. • Mayor productividad y competitividad. • Mejora de la imagen de la Asociación. • Mayor fidelidad de los empleados. • Reducción de costes de sustitución y reincorporación.

Medidas de flexibilidad horaria

Área	Flexibilidad horaria
Nº de medida	01
Nombre de la medida	Horario flexible de entrada y salida
Objetivo	<p>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.</p> <p>Por ejemplo: poder llevar a los hijos/as al colegio o poder salir para recogerlos...</p>
Descripción - Metodología	Dentro de los límites horarios que se establecen en cada programa el personal podrá decidir sus horarios de entrada y salida debiendo cumplir con las horas semanales establecidas en su contrato 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 comunicar al/la responsable la forma preferente de disfrute de esta medida.
Calendario	La medida comenzó a aplicarse el 1 de septiembre de 2009 con duración indefinida.
Canales de comunicación	<p>Inicialmente la medida se comunica en una reunión con el personal. Se proporciona un resumen de medidas a la plantilla.</p> <p>Posteriormente se informa a cada trabajador cuando se incorpora y se le proporciona un resumen de medidas.</p>
Evaluación y seguimiento	Se realiza un seguimiento de la medida con una evaluación anual por la totalidad de la plantilla de trabajadores.
Beneficios para la organización	<ul style="list-style-type: none"> • Reducción del absentismo laboral. • Mejora el clima de trabajo. • Mejora de la salud laboral. • Mayor productividad y competitividad. • Mejora de la imagen de la Asociación. • Mayor fidelidad de los empleados. • Reducción de costes de sustitución y reincorporación.

Área	Flexibilidad horaria
Nº de medida	02
Nombre de la medida	Permisos en el horario laboral para acudir a citas médicas, tutorías infantiles, acompañamiento a mayores, etc.
Objetivo	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 compaginar sus horarios con el resto de miembros de la unidad familiar en casos de necesidad.
Descripción - Metodología	Cuando exista la necesidad de citas médicas, tutorías infantiles, acompañamiento a mayores, etc. Se informará a la coordinación y se recuperará el horario en esa jornada o en otras.
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 permiso, deberá comunicarlo oportunamente.
Calendario	La medida comienza a aplicarse el 1 de septiembre de 2009. Duración indefinida.
Canales de comunicación	Inicialmente la medida se comunica en una reunión con el personal. Se proporciona un resumen de medidas a la plantilla. Posteriormente se informa a cada trabajador cuando se incorpora y se le proporciona un resumen de medidas.
Evaluación y seguimiento	Se realiza un seguimiento de la medida con una evaluación anual por la totalidad de la plantilla de trabajadores.
Beneficios para la organización	<ul style="list-style-type: none"> • Reducción del absentismo laboral. • Mejora el clima de trabajo • Mejora de la salud laboral • Mayor productividad y competitividad. • Mejora de la imagen de la Asociación. • Mayor fidelidad de los empleados. • Reducción de costes de sustitución y reincorporación

Servicios

Área	Servicios
Nº de medida	01
Nombre de la medida	Servicio de Guardería y ludoteca
Objetivo	Apoyar al personal con hijos menores de 9 años.
Descripción - Metodología	Se pone al servicio de la plantilla el programa infantil con los servicios de guardería con madrugadores, comedor y tardones; ludoteca que desarrolla ASDECOBA
Costes personales, materiales y económicos	Costes organizativos del programa
Personas beneficiarias	Trabajadores y trabajadoras con hijos/as menores de 9 años que precisen del servicio de guardería y ludoteca, incluido el personal que hubiera solicitado una reducción de jornada para el cuidado de sus hijos/as.
Forma de petición	El empleado/a deberá realizar la solicitud por escrito.
Calendario	La medida comienza a aplicarse el 1 de septiembre de 2009 y tendrá una duración indefinida mientras se desarrollen dichos servicios por parte de ASDECOBA.
Canales de comunicación	Inicialmente la medida se comunica en una reunión con el personal. Se proporciona un resumen de medidas a la plantilla. Posteriormente se informa a cada trabajador cuando se incorpora y se le proporciona un resumen de medidas..
Evaluación y seguimiento	Los programas de Guardería y Ludoteca se coordinarán con la directiva y/o coordinador de programas para evaluar el funcionamiento de la medida. Se realiza un seguimiento de la medida con una evaluación anual por la totalidad de la plantilla de trabajadores.
Beneficios para la organización	<ul style="list-style-type: none"> • Reducción del absentismo laboral. • Mejora el clima de trabajo • Mejora de la salud laboral • Mayor productividad y competitividad. • Mejora de la imagen de la Asociación. • Mayor fidelidad de los empleados. • Reducción de costes de sustitución y reincorporación

Área	Servicios
Nº de medida	02
Nombre de la medida	Programa de actividades extraescolares
Objetivo	Apoyar al personal con hijos-as en educación Primaria o Secundaria.
Descripción - Metodología	Se pone al servicio de los trabajadores-as con hijos/as en E. Primaria y/o Secundaria que demanden el programa de actividades extraescolares que desarrolla ASDECOBA
Costes personales, materiales y económicos	Costes organizativos del programa
Personas beneficiarias	Trabajadores y trabajadoras con hijos/as que precisen del servicio de actividades extraescolares, incluido el personal que hubiera solicitado una reducción de jornada para el cuidado de sus hijos/as.
Forma de petición	El empleado/a deberá realizar la solicitud por escrito.
Calendario	La medida comienza a aplicarse el 1 de septiembre de 2009 y tendrá una duración indefinida mientras se desarrolle dicho servicio por parte de ASDECOBA.
Canales de comunicación	Inicialmente la medida se comunica en una reunión con el personal. Se proporciona un resumen de medidas a la plantilla. Posteriormente se informa a cada trabajador cuando se incorpora y se le proporciona un resumen de medidas..
Evaluación y seguimiento	Se coordinará con la directiva y/o coordinador de programas para evaluar el funcionamiento de la medida. Se realiza un seguimiento de la medida con una evaluación anual por la totalidad de la plantilla de trabajadores.
Beneficios para la organización	<ul style="list-style-type: none"> • Reducción del absentismo laboral. • Mejora el clima de trabajo • Mejora de la salud laboral • Mayor productividad y competitividad. • Mejora de la imagen de la Asociación. • Mayor fidelidad de los empleados. • Reducción de costes de sustitución y reincorporación

Área	Servicios
Nº de medida	03
Nombre de la medida	Servicio de Atención a personas Mayores y/o Dependientes
Objetivo	Apoyar al personal con personas mayores y/o dependientes a su cargo
Descripción - Metodología	Se pone al servicio de los trabajadores-asesel programa de atención a personas mayores y/o dependientes con los servicios de: Ayuda a Domicilio, Comida a Domicilio, Centro de Día, Vivienda Tutelada, Residencia que desarrolla ASDECOPA
Costes personales, materiales y económicos	Costes organizativos del programa
Personas beneficiarias	Trabajadores y trabajadoras con personas mayores y/o dependientes que precisen algún servicio, incluido el personal que hubiera solicitado una reducción de jornada para el cuidado de personas a su cargo.
Forma de petición	El empleado/a deberá realizar la solicitud por escrito.
Calendario	La medida comienza a aplicarse el 1 de septiembre de 2009 y tendrá una duración indefinida mientras se desarrollen dichos servicios por parte de ASDECOPA.
Canales de comunicación	Inicialmente la medida se comunica en una reunión con el personal. Se proporciona un resumen de medidas a la plantilla. Posteriormente se informa a cada trabajador cuando se incorpora y se le proporciona un resumen de medidas.
Evaluación y seguimiento	Se coordinará con la directiva y/o coordinador de programas para evaluar el funcionamiento de la medida. Se realiza un seguimiento de la medida con una evaluación anual por la totalidad de la plantilla de trabajadores.
Beneficios para la organización	<ul style="list-style-type: none"> • Reducción del absentismo laboral. • Mejora el clima de trabajo • Mejora de la salud laboral • Mayor productividad y competitividad. • Mejora de la imagen de la Asociación. • Mayor fidelidad de los empleados. • Reducción de costes de sustitución y reincorporación

SOLICITUD DE IGUALDAD DE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

PLAN IGUALDAD ASDECOBA	
Solicitud de medida y/o servicio de conciliación	
Nombre del trabajador/a	
DNI	
Medida y/o servicio solicitado	
Motivo	
Fecha	Firma
En	Fdo:
a	
de	
de	

ANEXO IV.- CONTROL Y SEGUIMIENTO. INDICADORES

- ✓ Plan de conciliación (Si /No)
- ✓ N° medidas de conciliación descritas
- ✓ N° de medidas de conciliación descritas que mejoran el Convenio
- ✓ N° personas solicitantes de medidas anualmente
- ✓ N° de medidas de conciliación solicitadas concedidas anualmente
- ✓ N° de medidas de excedencias y/o reducciones de jornada.
- ✓ N° de hombres y mujeres que han solicitado excedencias y/o reducciones de jornada.
- ✓ N° de hombres y mujeres que se le ha concedido excedencias y/o reducciones de jornada.
- ✓ N° de medidas de modificación periodo vacacional
- ✓ N° de hombres y mujeres que han solicitado modificación periodo vacacional
- ✓ N° de hombres y mujeres que se le ha concedido modificación periodo vacacional
- ✓ N° de medidas de flexibilidad horaria
- ✓ N° de hombres y mujeres que han solicitado la flexibilidad horaria
- ✓ N° de hombres y mujeres que se le ha concedido la flexibilidad horaria
- ✓ N° de personas destinatarias desagregadas por sexo
- ✓ N° de documentos de difusión editados

En la ciudad de SALAMANCA, a 1 de septiembre de 2009, reunidas las personas indicadas en el encabezamiento,

MANIFIESTAN

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



Fdo: Emiliano de Tapia Pérez



Fdo: Mª Ángeles Galán Sánchez