

PLAN DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

COMPROMISO

La Fundación Farrah está comprometida con la igualdad entre mujeres y hombres, a través de su plan de igualdad, sus estrategias y sus proyectos y actuaciones.

Dentro del Plan de Igualdad se encuentra un objetivo fundamental, el facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar en la plantilla y voluntariado a través de la creación de un Plan de Conciliación. La Fundación Farrah desde este ámbito aboga por la conciliación de las responsabilidades laborales a nivel familiar y a nivel personal.

En el presente Plan de Conciliación se han plasmado solamente las medidas que la Fundación Farrah mejora con respecto a la legislación vigente, son medidas que se venían aplicando en la Fundación Farrah pero no se encontraban recogidas en ningún documento formal así como nuevas medidas que se han diseñado con el objetivo de mejorar dichas condiciones.

OBJETIVOS

- Conseguir equilibrar las responsabilidades laborales y familiares de las personas que componen la plantilla de la Fundación Farrah, fomentando estrategias flexibles en la organización del trabajo que favorezcan la conciliación laboral, personal y familiar.
- Adaptar la Fundación Farrah 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 de edad 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, 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.

Para todas aquellas medidas de conciliación no recogidas en este documento, y en especial a las referidas a jornadas, vacaciones y permisos, tienen como referencia el Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social.

PERSONAS BENEFICIARIAS

El presente Plan de Conciliación de 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 Fundación Farrah (antigüedad, temporalidad, etc.).

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN PARA LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

Se aprueban las siguientes medidas de conciliación vida laboral, personal y familiar para la Fundación Farrah:

Área	Flexibilidad horaria
Nº de medida	01
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 excepción de los proyectos de ocio activo, a las 20:30 se activa el contestador de la Fundación Farrah, se apagan las luces y los equipos de forma que el personal debe dejar su puesto ya que la jornada laboral ha finalizado.
Costes personales, materiales y económicos	No procede.
Personas beneficiarias	La totalidad de la plantilla sin intervención en horario nocturno.
Forma de petición	No procede. Únicamente si por causas excepcionales el personal ha de alargar su jornada, deberá comunicarlo oportunamente a coordinación que deberá registrar dicha circunstancia por escrito y los motivos.
Calendarización	Desde la firma del Plan.
Canales de comunicación	La medida se comunicará en una reunión con el personal, asimismo se proporcionará un catálogo de medidas a la plantilla.
Evaluación y seguimiento	Se realizará un seguimiento de la medida con una evaluación anual por el Comité de Igualdad. Si se detectara que alguna persona trabajadora permanece en su puesto se analizarán las causas por las no tiene tiempo suficiente para finalizar su trabajo en su horario laboral, estableciendo las soluciones a este problema.
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 Fundación Farrah . Mayor fidelidad de los y las trabajadoras. Reducción de costes de sustitución y reincorporación.

Área	Flexibilidad horaria
Nº de medida	02
Nombre de la medida	Flexibilidad en el horario de la comida.
Objetivo	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 personas miembro de la unidad familiar.
Descripción - Metodología	La hora de salida del trabajo para el almuerzo será entre las 13:00 a 16:00 respetando siempre un mínimo de 30 minutos y un máximo de 90 minutos establecidos para el descanso de la comida. Salvo los días que se aplique jornada continua.
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 la Fundación la forma preferente de disfrute de esta medida.
Calendarización	Desde la firma del Plan.
Canales de comunicación	La medida se comunicará en una reunión con el personal, asimismo se proporcionará un catálogo de medidas a la plantilla.
Evaluación y seguimiento	Se realizará un seguimiento de la medida con una evaluación anual por el Comité de Igualdad.
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 Fundación Farrah . Mayor fidelidad de los y las trabajadoras. Reducción de costes de sustitución y reincorporación.

Área	Flexibilidad horaria
Nº de medida	03
Nombre de la medida	Jornada continua.
Objetivo	Esta medida tiene como objetivo facilitar que la plantilla pase más tiempo con el resto de personas miembro de la unidad familiar.
Descripción - Metodología	La jornada continua podrá ser aplicable de lunes a viernes todos los meses del año, de manera preferente.
Costes personales, materiales y económicos	No procede.
Personas beneficiarias	La totalidad de la plantilla, siempre y cuando no afecte las sesiones de intervención.
Forma de petición	Si bien el personal tiene libertad para adaptar su horario dentro de estos límites deberá comunicar a la coordinación la forma preferente de disfrute de esta medida.
Calendarización	Desde la firma del Plan.
Canales de comunicación	La medida se comunicará en una reunión con el personal, asimismo se proporcionará un catálogo de medidas a la plantilla.
Evaluación y seguimiento	Se realizará un seguimiento de la medida con una evaluación anual por el Comité de Igualdad.
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 Fundación Farrah . Mayor fidelidad de los y las trabajadoras. Reducción de costes de sustitución y reincorporación.

Área		Flexibilidad horaria
Nº de medida	04	
Nombre de la medida	Establecimiento de reuniones y formaciones en horario laboral.	
Objetivo	Esta medida tiene como objetivo no alargar sin causa justificada la jornada laboral para permitir a la plantilla hacerse cargo de sus responsabilidades familiares y poder planificar su tiempo libre.	
Descripción - Metodología	No se convocarán reuniones a partir de las 18h. Asimismo, se procurará agilizar su funcionamiento para hacerlas más cortas y operativas. Se evitará ofrecer formaciones fuera del horario laboral de cada trabajador o trabajadora.	
Costes personales, materiales y económicos	No procede.	
Personas beneficiarias	La totalidad de la plantilla.	
Forma de petición	No procede.	
Calendarización	Desde la firma del Plan.	
Canales de comunicación	La medida se comunicará en una reunión con el personal, asimismo se proporcionará un catálogo de medidas a la plantilla.	
Evaluación y seguimiento	Se realizará un seguimiento de la medida con una evaluación anual por el Comité de Igualdad.	
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 Fundación Farrah . Mayor fidelidad de los y las trabajadoras. Reducción de costes de sustitución y reincorporación.</p>	

Área	Flexibilidad horaria
Nº de medida	05
Nombre de la medida	Flexibilidad en el calendario vacacional.
Objetivo	Esta medida tiene como objetivo permitir el disfrute del período vacacional fuera de los meses estivales para facilitar el cuidado de hijos/as y personas dependientes en temporadas no estivales. Conciliar la vida laboral con la vida familiar y/o personal.
Descripción - Metodología	La plantilla podrá disfrutar sus vacaciones durante todo el año, con las limitaciones que marque la Fundación Farrah con respecto a número máximo de periodos. Se podrá disfrutar un mínimo de 2 semanas naturales durante el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.
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 sus vacaciones dentro de estos límites deberá comunicar a la coordinación la forma preferente de disfrute de esta medida.
Calendarización	Desde la firma del Plan.
Canales de comunicación	La medida se comunicará en una reunión con el personal, asimismo se proporcionará un catálogo de medidas a la plantilla.
Evaluación y seguimiento	Se realizará un seguimiento de la medida con una evaluación semestral por el Comité de Igualdad.
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 Fundación Farrah . Mayor fidelidad de los y las trabajadoras. Reducción de costes de sustitución y reincorporación.

Área	Flexibilidad horaria
Nº de medida	06
Nombre de la medida	Teletrabajo.
Objetivo	Esta medida tiene como objetivo mejorar la eficiencia en el trabajo, reducir el impacto medioambiental de acuerdo con los ODS, y reducir el coste económico para el personal. Conciliar la vida laboral con la vida familiar y/o personal.
Descripción - Metodología	La plantilla podrá disfrutar de teletrabajo durante todo el año, cuando las tareas a desarrollar lo permitan, o cuando no interfieran con el calendario de trabajo de la Fundación Farrah o el desarrollo de los proyectos e intervenciones. Se podrá disfrutar hasta un máximo de dos días por semana, no acumulables. Excepcionalmente se podrá ampliar esta medida, siempre y cuando esté suficientemente motivada, y cuente con la aprobación de la Fundación Farrah .
Costes personales, materiales y económicos	No procede.
Personas beneficiarias	La totalidad de la plantilla.
Forma de petición	Se notificará por escrito a la Fundación Farrah .
Calendarización	Desde la firma del Plan.
Canales de comunicación	La medida se comunicará en una reunión con el personal, asimismo se proporcionará un catálogo de medidas a la plantilla.
Evaluación y seguimiento	Se realizará un seguimiento de la medida con una evaluación semestral por el Comité de Igualdad.
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 Fundación Farrah . Mayor fidelidad de los y las trabajadoras. Reducción de costes de sustitución y reincorporación.

1.1 AREA DE POLÍTICAS DE SERVICIOS

Área	Servicios
Nº de medida	07
Nombre de la medida	Servicio de comedor.
Objetivo	Facilitar recursos para que las personas con horario partido puedan comer en el centro de trabajo.
Descripción - Metodología	La Fundación Farrah pondrá a disposición de la plantilla salas equipadas para poder ser usada como comedor. Deberá disponer como mínimo de frigorífico, microondas, máquina de café y fregadero.
Costes personales, materiales y económicos	No procede.
Personas beneficiarias	La totalidad de la plantilla.
Forma de petición	El personal tendrá libertad de uso de las instalaciones, dentro del horario establecido para la comida, sin necesidad de informar a la empresa.
Calendarización	Desde la firma del Plan.
Canales de comunicación	La medida se comunicará en una reunión con el personal, asimismo se proporcionará un catálogo de medidas a la plantilla.
Evaluación y seguimiento	Se realizará un seguimiento de la medida con una evaluación semestral por el Comité de Igualdad.
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 Fundación Farrah . Mayor fidelidad de los empleados. Reducción de costes de sustitución y reincorporación.

SEGUIMIENTO DEL PLAN DE CONCILIACIÓN

1.2 INDICADORES

Para realizar el seguimiento del Plan de Conciliación, se considerarán los siguientes indicadores:

- Nº medidas de conciliación descritas.
- Nº personas solicitantes de medidas anualmente (desagregados por sexo y por medida).
- Nº solicitudes concedidas (desagregados por sexo y por medida).
- Nº de sesiones informativas con el personal.
- Grado de satisfacción del personal con las medidas de conciliación.
-

1.3 INDICADORES

El seguimiento, evolución y actualización del Plan de Conciliación, se desarrollará de manera anual.