



# PLAN DE CONCILIACIÓN FAMILIAR



Elaborado por la Comisión de  
Igualdad de AFIM21

# Introducción

Renovación y ampliación del Plan de Conciliación elaborado en 2018 por la Comisión de Igualdad de AFIM21

## ¿Qué es AFIM21?

La asociación Afim21 (Atención Familia, Infancia y Mayores) dedica su actividad a atender las necesidades educativas y sociocomunitarias. Es, probablemente, la única entidad sin ánimo de lucro de éstas características que realiza todas sus intervenciones a través del juego de mesa. Empezamos nuestra labor en el año 2013, aunque no nos constituimos como asociación hasta enero de 2014.

Nuestro programa principal es el de Estimulación Neurocognitiva a través del juego, en el que apostamos por un desarrollo integral, es decir, cognitivo, emocional y social. Las experiencias de juego aportan bienestar, autoconocimiento y cambio. No jugamos con la finalidad de aprender o mejorar en algún ámbito, sin embargo aprendemos y cambiamos porque jugamos.

## ¿Por qué la renovación del Plan de Conciliación?

En los últimos años hemos crecido rápidamente y son muchos los colegios, institutos, asociaciones y ayuntamientos que cuentan con nuestros servicios.

Afim21 cuenta con un equipo de monitores/as especializados/as en juego y en educación, que son los que hacen posible que sigamos creciendo.

Por esta diversidad en nuestras relaciones y colaboraciones es necesario actualizar y renovar cada uno de los planes que sustentan a nuestra entidad.

## Punto de partida

- 1 **Información de las necesidades de la plantilla y personal colaborador**
- 2 Adaptación según la información recogida





# FUNDAMENTACIÓN

## 1 Legislación

La Constitución Española recoge en su artículo 14 el derecho a la igualdad ante la ley y el principio de no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión u opinión o cualquier otra condición. En el artículo 39.1, el texto constitucional establece el deber de los poderes públicos de asegurar la protección social, económica y jurídica de la familia y, en el artículo 92, atribuye a los poderes públicos el deber de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas; y remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud facilitando la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

## 2 Construimos

Por tanto, la conciliación de la vida familiar, laboral y personal contribuye a construir una sociedad basada en la calidad de vida de las personas, primando las mismas oportunidades entre hombres y mujeres con el fin de poder desarrollarse en todos los ámbitos vitales.

La necesidad de conciliación del trabajo y la familia ha sido ya planteada a nivel internacional y comunitario como una condición vinculada de forma inequívoca a la nueva realidad social.

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal es una herramienta básica en la gestión de los recursos humanos ya que permite aprovechar todas las potencialidades de los trabajadores y trabajadoras de la asociación.

# OBJETIVOS

El objetivo principal de este plan es crear un ambiente social, a través de medidas específicas, en el que no entren en conflicto la familia y el trabajo.

## ● Objetivos específicos

Conseguir equilibrar las responsabilidades laborales y familiares de las personas que componen AFIM21, fomentando estrategias flexibles en la organización del trabajo que favorezcan la conciliación familiar y laboral

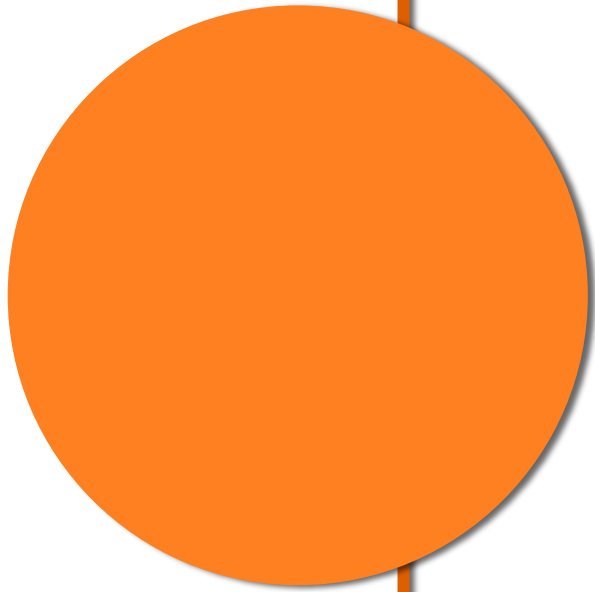
Adaptar la empresa a los cambios que se producen en la sociedad, relativos a la familia, los indicadores sociales, los hábitos y costumbres

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 la adaptación de horarios teniendo en cuenta la vida personal de cada persona que este compaginando sus estudios.

Establecer estrategias de gestión de los Recursos Humanos no discriminatorias que garanticen la igualdad efectiva entre mujeres y hombres

Estructurar y revisar que el personal sin responsabilidades familiares sea sobrecargado de trabajo.



# MEDIDAS

Actuaciones para alcanzar los objetivos que se exponen en el Plan de Conciliación



- Conceder permisos para acompañamientos de familiares a consulta médica general o especializada.

- Excedencia para el cuidado de familiares y menores.

- Conceder permisos no retribuidos para asistir a actos escolares de los/as hijos/as.

- Conceder permisos para asistir el trabajador/a a consulta médica pública o privada.

- Permitir el abandono del puesto de trabajo por emergencias personales o familiares.



### TRABAJO Y FAMILIA, CADA VEZ MÁS COMPATIBLES.

“¿Sabéis que si el trabajo supone un riesgo para nuestro embarazo, tenemos derecho a una protección especial?”

“¿Sabéis que el padre tiene derecho a disponer de una parte del permiso de maternidad?”

“¿Sabéis que si nuestra hija o hijo nacen prematuros tenemos derecho a un permiso especial hasta que salgan del hospital?”

“¿Sabéis que tanto ellas como nosotros tenemos derecho a pedir una excedencia para cuidar a quien más queremos?”

“Y, además, también tenemos derecho a permisos por lactancia, nacimiento o enfermedad de familiares”

Las trabajadoras y los trabajadores compartimos cada vez más derechos para repartir nuestras responsabilidades en la vida profesional y familiar. Conocélos.

COMISIÓN EUROPEA  
Fondo Social Europeo

Derechos a la igualdad

Infórmate en el 900 19 10 10

- Establecimiento de reuniones de empresa en horario de mañana

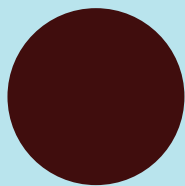
- Disponer de un buzón de sugerencias sobre medidas de conciliación.
- Colocar un tablón de anuncios con las medidas de conciliación
- Horario flexible de entrada y salida

- Se fomentará el teletrabajo cuando no sea imprescindible permanecer en el centro laboral





# INTEGRACIÓN DEL PLAN



- Formalizar el compromiso de la dirección de la organización con la igualdad entre mujeres y hombres y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Conocer las necesidades de las trabajadoras y los trabajadores en materia de conciliación con el fin de articular las medidas más adecuadas a las necesidades y demandas existentes.
- Fomentar el uso de las medidas de conciliación tanto por los trabajadores como por las trabajadoras al ser un tema que afecta a todas las personas.
- Informar al conjunto de la plantilla sobre los recursos y las medidas de las que pueden hacer uso.
- Asignar responsabilidades concretas a personas o departamentos para garantizar el desarrollo de la estrategia de conciliación.
- Implantar un proceso de seguimiento y evaluación que permita la revisión de las medidas y una actualización a lo largo del tiempo, de modo que sean eficaces y mantengan su adecuación a las necesidades del personal.