

PLAN DE CONCILIACION  
FUNDACIÓN AGUA DE COCO  
2019



## **I. PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD Y MISIÓN**

Agua de Coco es una fundación que se dedica desde 1994 a la cooperación internacional y desde hace diez años a la sensibilización y educación para el desarrollo.

Nuestra misión es contribuir a mejorar la calidad de vida de las personas en riesgo de exclusión social en los países del Sur, principalmente Madagascar y Camboya y centrándonos especialmente en las mujeres y la infancia, a través de la educación como un motor para el desarrollo de las comunidades.

## **II. CONTEXTO Y MARCO NORMATIVO JURIDICO DEL PLAN DE CONCILIACION**

Las políticas de conciliación tomaron impulso en los años 90, cuando por primera vez una Directiva Europea (96/34/CE) acuerda la concesión de un derecho individual a un permiso parental a trabajadores, hombres y mujeres, debido al nacimiento o la adopción de un niño para poder ocuparse de éste durante al menos tres meses.

A nivel estatal, la primera ley específica que reguló este ámbito fue la Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Pero será la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres la que, además de ampliar los derechos en esta materia, se propone como objetivos adoptar las medidas que garanticen la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y fomentar la corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares y domésticas entre mujeres y hombres.

La Ley de Igualdad, introduce mejoras sustantivas en los derechos de conciliación, en los permisos de maternidad y paternidad, lactancia, reducción de jornada y excedencia por cuidados a menores y familiares.

En todo caso, las políticas de conciliación de las entidades se caracterizan por mejorar las medidas contempladas en la ley en este ámbito.

## **III. OBJETIVOS DEL PLAN DE CONCILIACION PERSONAL/FAMILIAR**

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

Este Plan se debe convertir en una herramienta de productividad de Fundación Agua de Coco para mejorar la calidad de vida, al establecer medidas a favor de la conciliación que tienen que ver con políticas de calidad de empleo y apoyo a la familia.

Queremos ser una estructura flexible, una entidad comprometida con la conciliación de la vida familiar y laboral donde podamos:

- Conseguir equilibrar las responsabilidades laborales y familiares de las personas que componen la plantilla 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 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.

### III. MEDIDAS IMPLANTADAS PARA LA CONCILIACION PERSONAL/FAMILIAR

#### Flexibilidad en los horarios

La política de la Fundación Agua de Coco al respecto pretende ser lo más flexible posible tratando de conciliar las distintas necesidades del trabajo con las de los empleados, facilitando la integración de la vida laboral y familiar.

La jornada de trabajo semanal es de 39 horas que se reparten en una duración de 8 horas todos los días de lunes a viernes. Los trabajadores distribuyen sus horas de trabajo en la franja de 9h a 19h, sabiendo que dos días a la semana deben cubrir el turno de tarde permitiendo este turno tener tres tardes libres a la semana.

**Turno de mañana:** 8:00H a 15:00H (7 horas) durante tres días.

**Turno de tarde:** 9:00H-14:00H y de 15H-19H durante dos días.

El horario oficial, admite una flexibilidad en cuanto a la hora de entrada de 8h a 9h que se compensa con la salida de 15h00 a 16h00.



La hora de la comida fijada de 14 a 15h es flexible también, hay opción de entrar a las 16H:00 por la tarde y compensando la entrada por la mañana a las 08:00H.

### **Trabajo Remoto**

En casos especiales a fin de conciliar la vida laboral y familiar, y previa autorización de la Dirección del Centro, se contempla que el personal de la Fundación pueda ser autorizado a realizar su trabajo fuera de la Fundación, de manera puntual o de forma regular, mediante conexión en remoto al Centro. Dicho personal deberá comunicar la programación del mismo para que sea aprobada por la Gerencia. El personal trabajando en remoto deberá estar totalmente disponible durante el horario de trabajo. El trabajo en remoto quedará supeditado a las necesidades presenciales del trabajo en la Fundación.

### **Flexibilidad en las vacaciones**

Durante el mes de diciembre la Fundación dará a conocer el calendario laboral del año siguiente. Las vacaciones anuales serán de 23 días laborales anuales equivalentes a los 30 días naturales que marca el Estatuto de los trabajadores. Antes del 15 de mayo, cada trabajador preparará un calendario de vacaciones que será aprobado por la Gerencia. Todos los empleados tendrán derecho a disfrutar de al menos dos semanas seguidas durante los meses de junio a septiembre intentando con ello que la plantilla coincida con sus familias (cónyuge e hijos) el mayor tiempo posible en el disfrute de los períodos de descanso. Los días de vacaciones además podrán ser trasladados al año siguiente en los primeros días de enero hasta el 31 para facilitar el reparto de los días de Navidad.

## **ÁREA DE MATERNIDAD/PATERNIDAD Y CONCILIACIÓN**

### **Protección a la maternidad**

La Fundación Agua de Coco protege las situaciones de maternidad y específicamente analiza de cada puesto de trabajo, los riesgos inherentes a la condición de la mujer durante el embarazo y lactancia para prevenir o, en su caso corregir la situación, o cambiar a la trabajadora embarazada, evitándole la exposición al riesgo.



### **Ausencias por Lactancia**

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.