

PLAN DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

La Fundación Mujeres por África, cuya labor se centra en impulsar el desarrollo sostenible en África a través del liderazgo y el empoderamiento de las mujeres, entiende que el bienestar integral de las personas que forman parte de su equipo es una condición indispensable para la calidad, coherencia y sostenibilidad de su trabajo.

En este marco, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar se erige como un principio organizativo fundamental. Promover un equilibrio saludable entre las responsabilidades profesionales y los tiempos de vida personal y familiar no solo contribuye al bienestar individual, sino que mejora el clima laboral, incrementa la productividad, y refuerza el compromiso de todas las personas con la misión y los valores de la Fundación.

Este Plan de Conciliación parte del reconocimiento de la diversidad de situaciones personales, familiares y vitales, así como del convencimiento de que una organización que cuida a las personas que la integran es una organización más fuerte, más justa y más humana. Por ello, desde un enfoque de corresponsabilidad, nos comprometemos a establecer medidas que favorezcan la flexibilidad, la autonomía en la gestión del tiempo, la adaptación a las distintas etapas de la vida y la atención a las necesidades de cuidado.

La Fundación asume así el reto de ser un referente también en su estructura interna, aplicando políticas que refuercen la conciliación como parte de su compromiso con la justicia social, los derechos de las mujeres, y la promoción de modelos de trabajo sostenibles, igualitarios y responsables.

Este Plan se concibe como un documento vivo, en permanente revisión, que busca adaptarse a los cambios sociales, tecnológicos y personales, y que será implementado de forma participativa, transparente y coherente con los principios que inspiran toda la actividad de la Fundación Mujeres por África.

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN PARA LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

Se aprueban las siguientes medidas de conciliación para la vida laboral, personal y familiar de la Fundación Mujeres por África.



1. Flexibilidad horaria

- Las personas trabajadoras de la Fundación dispondrán de una flexibilidad horaria que les permitirá empezar su jornada de trabajo entre las 8:30h y 10:30h.
- Las personas trabajadoras dispondrán de una pausa para comer entre 30 minutos y 1 hora.
- Las personas trabajadoras finalizarán su jornada laboral cuando hayan realizado 8 horas y media de trabajo diario (de lunes a jueves), en función de la hora que hayan comenzado y del tiempo que hayan utilizado para comer.
- Los viernes, la jornada de trabajo finalizará a las 14h o 15h, siempre y cuando hayan realizado sus 40h semanales.
- Si, por necesidades de la actividad laboral, las personas trabajadoras tuviesen que alargar puntualmente su jornada laboral más allá del horario establecido, podrán compensar esos tiempos acortando su jornada en alguno de los días posteriores.
- No se convocarán reuniones a partir de las 18h. Asimismo, se procurará agilizar su funcionamiento para hacerlas más cortas y operativas.

2. Teletrabajo

- Las personas trabajadoras tendrán la posibilidad de realizar 1 día de teletrabajo con carácter general, con la posibilidad de ampliarlo con la aprobación de la DG en atención a situaciones particulares que requieren una mayor flexibilidad continuada y la posibilidad de ampliar el teletrabajo puntual de 1 a más días, delegada a los responsables de equipo.
- Todas las semanas, las personas trabajadoras acordarán con su responsable directo los días que trabajarán desde casa, en función de las necesidades de la persona trabajadora, el proyecto y la entidad.

3. Formación interna dentro de la jornada laboral

- Todas aquellas formaciones obligatorias de la Fundación se realizarán dentro de la jornada laboral habitual, siempre que sea posible.

4. Vacaciones y festivos

- Las personas trabajadoras podrán disfrutar sus vacaciones durante todo el año, con las limitaciones que marque la entidad. Se tendrá que disfrutar un mínimo de 2 semanas naturales durante el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.
- Cuando una persona trabajadora deba realizar un viaje de trabajo o prestar servicios en un día festivo, podrá compensarlo con un día laborable de descanso, a acordar con su responsable directo, y siempre que la planificación del trabajo lo permita.
- Los días 24 y 31 de diciembre (Nochebuena y Nochevieja) tienen la consideración de no laborables. A excepción de causa justificada por entregas sobrevenidas de proyectos.



En Madrid, a fecha de firma

FDO. María Jesús Blasco Blanco