

PLA DE CONCILIACIÓ
AIGUA DE COCO ANDORRA
2019



I. PRESENTACIÓ DE L'ENTITAT I MISSIÓ

Aigua de Coco Andorra forma part de la xarxa internacional Agua de Coco, una xarxa dedicada des de 1994 a la cooperació internacional i a la sensibilització i educació per al desenvolupament.

La nostra missió és contribuir a millorar la qualitat de vida de les persones en situació o risc d'exclusió social en països del Sud, principalment a Madagascar i Cambodja, amb una atenció especial a les dones i a la infància, a través de l'educació com a motor de desenvolupament de les comunitats.

II. CONTEXT I MARC NORMATIU JURÍDIC DEL PLA DE CONCILIACIÓ

Les polítiques de conciliació van prendre impuls durant els anys noranta, quan per primera vegada una directiva europea, la Directiva 96/34/CE, va acordar la concessió d'un dret individual a un permís parental per a persones treballadores, homes i dones, arran del naixement o l'adopció d'un infant, per tal de poder-ne tenir cura durant almenys tres mesos.

En l'àmbit espanyol, la primera llei específica que va regular aquesta matèria va ser la Llei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores. Posteriorment, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, a més d'ampliar els drets en aquesta matèria, va establir com a objectius adoptar mesures que garanteixin la conciliació de la vida laboral, familiar i personal, així com fomentar la corresponsabilitat en l'assumpció de responsabilitats familiars i domèstiques entre dones i homes.

La Llei d'igualtat introdueix millores substancials en els drets de conciliació, en els permisos de maternitat i paternitat, lactància, reducció de jornada i excedència per cura de menors i familiars.

En qualsevol cas, les polítiques de conciliació de les entitats es caracteritzen per millorar les mesures previstes per la normativa vigent en aquest àmbit.



III. OBJECTIUS DEL PLA DE CONCILIACIÓ PERSONAL I FAMILIAR

El primer objectiu és crear un entorn laboral i social, a través de diferents mesures, en què la vida familiar, personal i laboral no entrin en conflicte.

Aquest Pla s'ha de convertir en una eina que contribueixi a millorar la qualitat de vida de les persones vinculades a Aigua de Coco Andorra, mitjançant mesures de conciliació relacionades amb polítiques de qualitat de l'ocupació i de suport a la família.

Volem ser una estructura flexible i una entitat compromesa amb la conciliació de la vida familiar, personal i laboral, que permeti:

- Aconseguir equilibrar les responsabilitats laborals i familiars de les persones que formen part de l'equip, fomentant estratègies flexibles en l'organització del treball que afavoreixin la conciliació familiar i laboral.
- Adaptar l'entitat als canvis que es produeixen a la societat en relació amb la família, els indicadors socials, els hàbits i els costums.
- Protegir la maternitat i la paternitat, així com la cura dels fills i filles menors i de les persones dependents, fomentant la plena integració de dones i homes amb responsabilitats familiars dins de l'organització.
- Afavorir l'accés i la permanència de les dones en l'ocupació.
- Establir estratègies de gestió dels recursos humans no discriminatòries que garanteixin la igualtat efectiva entre dones i homes.



IV. MESURES IMPLANTADES PER A LA CONCILIACIÓ PERSONAL I FAMILIAR

Flexibilitat horària

La política d'Aigua de Coco Andorra en aquest àmbit pretén ser tan flexible com sigui possible, amb l'objectiu de conciliar les diferents necessitats del treball amb les de les persones treballadores, facilitant la integració de la vida laboral, personal i familiar.

La jornada de treball setmanal és de 39 hores, distribuïdes de dilluns a divendres. Les persones treballadores organitzen les seves hores de treball dins de la franja de 9.00 h a 19.00 h, tenint en compte que dos dies a la setmana han de cobrir el torn de tarda, cosa que permet disposar de tres tardes lliures a la setmana.

Torn de matí: de 8.00 h a 15.00 h durant tres dies.

Torn de tarda: de 9.00 h a 14.00 h i de 15.00 h a 19.00 h durant dos dies.

L'horari oficial admet flexibilitat pel que fa a l'hora d'entrada, entre les 8.00 h i les 9.00 h, que es compensa amb la sortida entre les 15.00 h i les 16.00 h.

L'hora de dinar, fixada de 14.00 h a 15.00 h, també és flexible. Hi ha l'opció d'entrar a les 16.00 h a la tarda, compensant aquesta entrada amb l'inici de la jornada a les 8.00 h del matí.



Treball a distància

En casos especials, amb la finalitat de conciliar la vida laboral, personal i familiar, i amb l'autorització prèvia de la direcció, es contempla que el personal d'Aigua de Coco Andorra pugui ser autoritzat a desenvolupar la seva feina fora de la seu de l'entitat, de manera puntual o regular, mitjançant connexió remota.

La persona treballadora haurà de comunicar prèviament la programació del treball a distància perquè sigui aprovada per la gerència. El personal que treballi a distància haurà d'estar plenament disponible durant l'horari laboral.

El treball a distància quedarà supeditat a les necessitats presencials de l'activitat de l'entitat.

Flexibilitat en les vacances

Durant el mes de desembre, Aigua de Coco Andorra donarà a conèixer el calendari laboral de l'any següent.

Les vacances anuals seran de 23 dies laborables anuals, equivalents als 30 dies naturals establerts pel marc laboral de referència del document original.

Abans del 15 de maig, cada persona treballadora prepararà un calendari de vacances, que haurà de ser aprovat per la gerència.

Totes les persones treballadores tindran dret a gaudir d'almenys dues setmanes consecutives durant els mesos de juny a setembre, amb l'objectiu de facilitar que l'equip pugui coincidir amb les seves famílies durant el màxim temps possible en els períodes de descans.

Els dies de vacances també es podran traslladar a l'any següent durant els primers dies de gener, fins al dia 31, per facilitar la distribució dels dies de descans del període de Nadal.



ÀREA DE MATERNITAT, PATERNITAT I CONCILIACIÓ

Protecció de la maternitat

Aigua de Coco Andorra protegeix les situacions de maternitat i analitza específicament els riscos inherents a cada lloc de treball en relació amb la situació de la dona durant l'embaràs i la lactància, amb l'objectiu de prevenir o, si escau, corregir qualsevol situació de risc.

En cas necessari, es podrà adaptar el lloc de treball o modificar temporalment les funcions de la treballadora embarassada, evitant-ne l'exposició al risc.

Absències per lactància

Les treballadores, per lactància d'un fill o filla menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple.

La dona, per voluntat pròpia, podrà substituir aquest dret per una reducció de la jornada de mitja hora amb la mateixa finalitat.

Aquest permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o pel pare en cas que ambdós treballin.