ASPANIES

Plena inclusión Melilla

Plan de Conciliación ASPANIES

De conformidad a lo dispuesto en el REGLAMENTO dispuesto en Ley de Reglamento General de Protección de Datos (RGPD)-Reglamento (UE) 2016/679 (con vigencia obligatoria a partir de 2018) relativo a la Protección de las Personas Físicas en lo que respecta al Tratamiento de Datos Personales y a la libre circulación de estos datos.

Índice de Contenidos

1. Introducción 3
2. Justificación del Plan 3
3. Objetivos 3
4. Corresponsabilidad 4
5. Compromiso de la Dirección 4
6. Comunicación 4
7. Ámbito de aplicación y vigencia 4
8. Seguimiento y evaluación 4
9. Medidas de Conciliación 5
9.1. Flexibilidad horaria 5
9.2. Permisos y licencias 10
9.3. Teletrabajo 14
9.4. Adaptación de horario escolar 15
9.5. Formación en conciliación y corresponsabilidad 16
10. Firma del Plan 24

1. Introducción

ASPANIES Plena Inclusión Melilla es una entidad sin ánimo de lucro que trabaja por y para las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo y sus familias en Melilla. Su misión es mejorar la calidad de vida de estas personas, promover su inclusión en la sociedad y garantizar que se respeten sus derechos como ciudadanos de pleno derecho.

2. Justificación del Plan

Este Plan de Conciliación y Corresponsabilidad nace como una parte fundamental del compromiso de ASPANIES Plena Inclusión Melilla con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la corresponsabilidad y la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal. Su objetivo es facilitar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal de la plantilla.

3. Objetivos

Objetivo	Descripción
Fomentar la conciliación	Equilibrar la vida laboral, personal y familiar de los trabajadores.
Adaptar la entidad	Adecuar las necesidades personales y familiares a las exigencias laborales.
Proteger derechos	Resguardar los derechos de maternidad/paternidad y cuidado de personas dependientes.
Promover igualdad de género	Disminuir la brecha de género en el empleo.
Personalización	Adaptar las medidas de conciliación según la situación individual de cada trabajador.

De conformidad a lo dispuesto en el REGLAMENTO dispuesto en Ley de Reglamento General de Protección de Datos (RGPD)-Reglamento (UE) 2016/679 (con vigencia obligatoria a partir de 2018) relativo a la Protección de las Personas Físicas en lo que respecta al Tratamiento de Datos Personales y a la libre circulación de estos datos.

4. Corresponsabilidad

La conciliación en ASPANIES se entiende como una corresponsabilidad donde hombres y mujeres asumen equitativamente sus derechos y deberes en el ámbito laboral y familiar.

5. Compromiso de la Dirección

La Dirección de ASPANIES manifiesta su compromiso con este Plan de Conciliación y Corresponsabilidad, supervisado por una Comisión de Conciliación para evaluar su cumplimiento.

6. Comunicación

La plantilla de ASPANIES será informada de las medidas de conciliación mediante:

- **Canales internos**: Reuniones de coordinación
- **Persona de Referencia**: Enlace con la comisión de conciliación para canalizar sugerencias y consultas.

7. Ámbito de aplicación y vigencia

El Plan se aplicará a toda la plantilla de ASPANIES, independientemente de la categoría profesional o tipo de contrato, con una vigencia hasta futuras revisiones.

8. Seguimiento y evaluación

La **Comisión de Conciliación** será responsable del seguimiento y evaluación anual del Plan, ajustándolo según las necesidades y efectividad de las medidas implementadas.

La **Comisión de Conciliación de ASPANIES estará conformada por:**

- Presidencia: Carlos B. Esteban Pérez.
- Gerencia: Cristina Casado Díaz.
- Junta Directiva: Rosana Machado Alba.
- Representante Sindical de la empresa. Laura Isabel Antón Martínez.

De conformidad a lo dispuesto en el REGLAMENTO dispuesto en Ley de Reglamento General de Protección de Datos (RGPD)-Reglamento (UE) 2016/679 (con vigencia obligatoria a partir de 2018) relativo a la Protección de las Personas Físicas en lo que respecta al Tratamiento de Datos Personales y a la libre circulación de estos datos.

- Personal Técnico: Juan López Ríos.

9. Medidas de Conciliación

El presente Plan de Conciliación y Corresponsabilidad contiene el catálogo de medidas vigentes en ASPANIES Plena inclusión Melilla.

Las medidas de conciliación y corresponsabilidad contenidas en este Plan se establecen como mejora y con independencia de todas aquellas medidas de conciliación a que tienen derecho las personas trabajadoras, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente y lo establecido en el convenio colectivo de aplicación.

9.1. Flexibilidad horaria

- **Medida:** Jornada intensiva durante el verano y opción de jornada intensiva por motivos personales o familiares.
- **Objetivo:** Facilitar la organización de los horarios de trabajo en función de las necesidades personales y familiares de cada trabajador.

Número	1
Área	Flexibilidad jornada
Nombre de la medida	Jornada intensiva desde el 1 de julio hasta el 15 de agosto.
Objetivo	Esta medida tiene como objetivo que la plantillade jornada completa pueda reducir su horario laboral en los meses no lectivos.
Descripción	La jornada estival será de 9.00 a 13.30 para el personal. Adaptando las actividades a la temporada de verano. Siempre debe prevalecer el interés de los usuarios y sus familias.
Personas beneficiarias	Plantilla con jornada completa
Procedimiento de solicitud	No es necesario solicitarla, ya que se ajusta automáticamente en su horario laboral.
Seguimiento y evaluación	Se realizará un seguimiento de la medida por la Comisión de Conciliación.

De conformidad a lo dispuesto en el REGLAMENTO dispuesto en Ley de Reglamento General de Protección de Datos (RGPD)-Reglamento (UE) 2016/679 (con vigencia obligatoria a partir de 2018) relativo a la Protección de las Personas Físicas en lo que respecta al Tratamiento de Datos Personales y a la libre circulación de estos datos.

Impacto en la organización	- Mejora de la conciliación familiar y personal. - Mejora del clima laboral. - Reducción del absentismo. - Mejora de la productividad. - Mejora de la imagen de la entidad. - Aumento del sentido de pertenencia de las personas trabajadoras.

De conformidad a lo dispuesto en el REGLAMENTO dispuesto en Ley de Reglamento General de Protección de Datos (RGPD)-Reglamento (UE) 2016/679 (con vigencia obligatoria a partir de 2018) relativo a la Protección de las Personas Físicas en lo que respecta al Tratamiento de Datos Personales y a la libre circulación de estos datos.

Número	2
Área	Flexibilidad jornada
Nombre de la medida	Día festivo adicional en Nochebuena y Nochevieja.
Objetivo	Esta medida tiene como objetivo que las personas trabajadoras puedan disfrutar de días adicionales en Navidad.
Descripción	Las personas trabajadoras disfrutarán de dos días festivos adicionales los días 24 y 31 de diciembre.
Personas beneficiarias	Toda la plantilla.
Procedimiento de solicitud	No es necesario solicitarla, ya que se ajusta automáticamente en su horario laboral.
Seguimiento y evaluación	Se realizará un seguimiento de la medida por la Comisión de Conciliación.
Impacto en la organización	- Mejora de la conciliación familiar y personal. - Mejora del clima laboral. - Reducción del absentismo. - Mejora de la productividad. - Mejora de la imagen de la entidad. - Aumento del sentido de pertenencia de las personas trabajadoras.

De conformidad a lo dispuesto en el REGLAMENTO dispuesto en Ley de Reglamento General de Protección de Datos (RGPD)-Reglamento (UE) 2016/679 (con vigencia obligatoria a partir de 2018) relativo a la Protección de las Personas Físicas en lo que respecta al Tratamiento de Datos Personales y a la libre circulación de estos datos.

Número	3
Área	Flexibilidad jornada
Nombre de lamedida	Modificación/flexibilización individualizada de horarios de personas trabajadoras que por situación justificada personal o familiar muy grave.
Objetivo	Esta medida tiene como objetivo que las personas trabajadoras puedan modificar o flexibilizar su horario por situación personal o familiar muy grave.
Descripción	En el caso de que la persona trabajadora sufra una situación muy grave de carácter personal o familiar,y necesite cambiar su horario de trabajo o realizar ajustes en el mismo para poder atender la situación de la manera más adecuada.
Personas beneficiarias	Toda la plantilla.
Procedimiento de solicitud	Será autorizado por Dirección- Gerencia. Se consensuará con la Delegación Sindical de la empresa.
Seguimiento y evaluación	Se realizará un seguimiento de la medida por la Comisión de Conciliación.
Impacto en la organización	- Mejora de la conciliación familiar y personal. - Mejora del clima laboral. - Reducción del absentismo. - Mejora de la productividad. - Mejora de la imagen de la entidad. - Aumento del sentido de pertenencia de las personas trabajadoras.

De conformidad a lo dispuesto en el REGLAMENTO dispuesto en Ley de Reglamento General de Protección de Datos (RGPD)-Reglamento (UE) 2016/679 (con vigencia obligatoria a partir de 2018) relativo a la Protección de las Personas Físicas en lo que respecta al Tratamiento de Datos Personales y a la libre circulación de estos datos.

Número	4
Área	Flexibilidad jornada
Nombre de la medida	Tres tardes libres en jornada completa.
Objetivo	Esta medida tiene como objetivo que el personal que trabaja a jornada completa disponga de tres tardes libres a la semana.
Descripción	Las personas trabajadoras con jornada a tiempo completo disponen de tres tardes libres a la semana, una de ellas el viernes. Por necesidades del servicio, las dos tardes que se trabajan se tendrán que elegir dentro de los tramos siguientes: - Lunes y miércoles. - Martes y jueves. En el caso de cambios puntuales de tarde, deberá solicitarse autorización Se solicitará por medio de un escrito a Dirección-Gerencia.
Personas beneficiarias	Todas aquellas personas trabajadoras, **cuya función y desempeño lo permitan,** podrán acogerse a esta modalidad de trabajo, previa autorización individual en cada caso concreto.
Procedimiento de solicitud	Se solicitará por medio de un escrito a Dirección-Gerencia.
Seguimiento y evaluación	Se realizará un seguimiento de la medida por la Comisión de Conciliación.
Impacto en laorganización	- Mejora de la conciliación familiar y personal. - Mejora del clima laboral. - Reducción del absentismo. - Mejora de la productividad.

De conformidad a lo dispuesto en el REGLAMENTO dispuesto en Ley de Reglamento General de Protección de Datos (RGPD)-Reglamento (UE) 2016/679 (con vigencia obligatoria a partir de 2018) relativo a la Protección de las Personas Físicas en lo que respecta al Tratamiento de Datos Personales y a la libre circulación de estos datos.

9.2. Permisos y licencias

- **Medida:** Permiso retribuido para acompañamientos de personas dependientes y permiso por emergencia familiar.
- **Objetivo:** Permitir a la plantilla atender situaciones familiares y personales urgentes sin que ello afecte sus derechos laborales.

Número	5
Área	Permisos y licencias
Nombre de la medida	Posibilidad de jornada intensiva por motivos personales o familiares.
Objetivo	Esta medida tiene como objetivo que las personas trabajadoras con jornada completa puedan realizar jornada intensiva por motivos personales o familiares justificados.
Descripción	Ajuste de la jornada laboral para la plantilla por razón personal o familiar: - Cuidado de descendientes menores de edad. - Cuidado de familiares dependientes y/o con discapacidad. - Cuidado de familiares con enfermedad crónica o larga convalecencia. - Otros motivos justificados.
Personas beneficiarias	Toda la plantilla
Procedimiento de solicitud	Se solicitará por medio de un escrito a Dirección-Gerencia. Será autorizado por Dirección- Gerencia.
Seguimiento y evaluación	Se realizará un seguimiento de la medida y una evaluación anual por la Comisión de Conciliación.
Impacto en la organización	- Mejora de la conciliación familiar y personal. - Mejora del clima laboral. - Reducción del absentismo. - Mejora de la productividad. - Mejora de la imagen de la entidad. - Aumento del sentido de pertenencia de las personas trabajadoras.

De conformidad a lo dispuesto en el REGLAMENTO dispuesto en Ley de Reglamento General de Protección de Datos (RGPD)-Reglamento (UE) 2016/679 (con vigencia obligatoria a partir de 2018) relativo a la Protección de las Personas Físicas en lo que respecta al Tratamiento de Datos Personales y a la libre circulación de estos datos.

Número	6
Área	Permisos y licencias
Nombre de la medida	Permiso retribuido para acompañamientos justificados, para personas trabajadoras con hijos/as con discapacidad.
Objetivo	Esta medida tiene como objetivo que las personas trabajadoras con hijos/as con discapacidad puedan disponer del permiso necesario para hacer los acompañamientos que necesiten.
Descripción	Las personas trabajadoras con hijos/as con discapacidad podrán acompañarlos a colegios, médicos, tratamientos y revisiones, previa autorización.
Personas beneficiarias	Plantilla con hijos/as con discapacidad.
Procedimiento de solicitud	Será autorizado por Dirección- Gerencia.
Seguimiento y evaluación	Se realizará un seguimiento de la medida por la Comisión de Conciliación.
Impacto en la organización	- Mejora de la conciliación familiar y personal. - Mejora del clima laboral. - Reducción del absentismo. - Mejora de la productividad. - Mejora de la imagen de la entidad. - Aumento del sentido de pertenencia de las personas trabajadoras.

De conformidad a lo dispuesto en el REGLAMENTO dispuesto en Ley de Reglamento General de Protección de Datos (RGPD)-Reglamento (UE) 2016/679 (con vigencia obligatoria a partir de 2018) relativo a la Protección de las Personas Físicas en lo que respecta al Tratamiento de Datos Personales y a la libre circulación de estos datos.

Número	7
AREA	Permisos y licencias
Nombre de la medida	Posibilidad de ausentarse por emergencia familiar.
Objetivo	Esta medida tiene como objetivo que las personas trabajadoras puedan ausentarse deltrabajo en caso de emergencia o situación inesperada grave familiar.
Descripción	Las personas trabajadoras pueden salir de forma inmediata del trabajo sin necesidad de solicitud previa en casos de emergencia o situación grave,de carácter familiar, y que se presente de forma inesperada y repentina mientras se encuentren en su lugar de trabajo.
Personas beneficiarias	Toda la plantilla.
Procedimiento de solicitud	Se informará de la salida a Dirección-Gerencia.
Seguimiento y evaluación	Se realizará un seguimiento de la medida y por la Comisión de Conciliación.
Impacto en la organización	- Mejora de la conciliación familiar y personal. - Mejora del clima laboral. - Reducción del absentismo. - Mejora de la productividad. - Mejora de la imagen de la entidad. - Aumento del sentido de pertenencia de las personas trabajadoras.

De conformidad a lo dispuesto en el REGLAMENTO dispuesto en Ley de Reglamento General de Protección de Datos (RGPD)-Reglamento (UE) 2016/679 (con vigencia obligatoria a partir de 2018) relativo a la Protección de las Personas Físicas en lo que respecta al Tratamiento de Datos Personales y a la libre circulación de estos datos.

Número	9
Área	Permisos y licencias
Nombre de lamedida	Permiso retribuido para acompañamientos justificados, para personas trabajadoras con hijos/as con discapacidad.
Objetivo	Esta medida tiene como objetivo que las personas trabajadoras con hijos/as con discapacidad puedan disponer del permiso necesario para hacer los acompañamientos que necesiten.
Descripción	Las personas trabajadoras con hijos/as con discapacidad podrán acompañarlos a colegios, médicos, tratamientos y revisiones, previa autorización.
Personas beneficiarias	Plantilla con hijos/as con discapacidad
Procedimiento de solicitud	Será autorizado por Dirección- Gerencia.
Seguimiento y evaluación	Se realizará un seguimiento de la medida por la Comisión de Conciliación.
Impacto en la organización	- Mejora de la conciliación familiar y personal. - Mejora del clima laboral. - Reducción del absentismo. - Mejora de la productividad. - Mejora de la imagen de la entidad. - Aumento del sentido de pertenencia de las personas trabajadoras.

De conformidad a lo dispuesto en el REGLAMENTO dispuesto en Ley de Reglamento General de Protección de Datos (RGPD)-Reglamento (UE) 2016/679 (con vigencia obligatoria a partir de 2018) relativo a la Protección de las Personas Físicas en lo que respecta al Tratamiento de Datos Personales y a la libre circulación de estos datos.

9.3. Teletrabajo

- **Medida:** Teletrabajo parcial una tarde a la semana o una mañana en semanas alternas.
- **Objetivo:** Facilitar la conciliación ofreciendo la posibilidad de realizar parte de la jornada laboral desde casa.

Número	10
Área	Teletrabajo.
Nombre de la medida	Teletrabajo.
Objetivo	Esta medida tiene como objetivo que las personas puedan trabajar desde casa una parte de la jornada laboral.
Descripción	El teletrabajo es una modalidad organizativa que permite a la persona trabajadora desempeñar total o parcialmente sus funciones fuera del centro de trabajo habitual, utilizando tecnologías de la información y la comunicación. Esta modalidad tiene como objetivo favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, mejorar la eficiencia y productividad, y promover entornos de trabajo más flexibles y sostenibles.
Personas beneficiarias	Todas aquellas personas trabajadoras, **cuya función y desempeño lo permitan,** podrán acogerse a esta modalidad de trabajo, previa autorización individual en cada caso concreto.
Procedimiento de solicitud	Será autorizado por Dirección- Gerencia.
Seguimiento y evaluación	Se realizará un seguimiento de la medida por la Comisión de Conciliación.
Impacto en la organización	- Mejora de la conciliación familiar y personal. - Mejora del clima laboral. - Reducción del absentismo. - Mejora de la productividad. - Mejora de la imagen de la entidad.

De conformidad a lo dispuesto en el REGLAMENTO dispuesto en Ley de Reglamento General de Protección de Datos (RGPD)-Reglamento (UE) 2016/679 (con vigencia obligatoria a partir de 2018) relativo a la Protección de las Personas Físicas en lo que respecta al Tratamiento de Datos Personales y a la libre circulación de estos datos.

9.4. Adaptación de horario escolar

- **Medida:** Flexibilidad en el horario de entrada durante los primeros días de curso escolar para trabajadores con hijos en edad escolar.
- **Objetivo:** Facilitar la adaptación escolar y reducir el estrés de la plantilla.

Número	11
Área	Organización del trabajo
Nombre de la medida	Adaptación horario inicio curso escolar.
Objetivo	Esta medida tiene como objetivo que las personas trabajadoras con hijos/as menores, puedan adaptarsu jornada durante los primeros días de curso escolar.
Descripción	Al inicio del curso escolar en Guardería, Educación Infantil y Primaria, los primeros días suelen ser de adaptación, por lo que el alumnado entra más tarde del horario lectivo habitual. Para poder conciliar dichos días, la plantilla que tiene hijos/as en edad escolar en los ciclos de Guardería y Educación Infantil (0 a 5 años) y Educación Primaria, tienen laposibilidad de organizar los tiempos de trabajo en los periodos de adaptación de los centros educativos durante los cinco primeros días de curso.
Personas beneficiarias	Plantilla con hijos/as en edad escolar, desde Guardería hasta 6º de Educación Primaria Todas aquellas personas trabajadoras, **cuya función y desempeño lo permitan,** podrán acogerse a esta modalidad de trabajo, previa autorización individual en cada caso concreto.
Procedimiento de solicitud	Será autorizado por Dirección- Gerencia. Se consensuará con la Delegación Sindical de la empresa.
Seguimiento y evaluación	Se realizará un seguimiento de la medida por la Comisión de Conciliación.
Impacto en la organización	- Mejora de la conciliación familiar y personal. - Mejora del clima laboral. - Reducción del absentismo. - Mejora de la productividad. - Mejora de la imagen de la entidad. - Aumento del sentido de pertenencia de las personas trabajadoras.

De conformidad a lo dispuesto en el REGLAMENTO dispuesto en Ley de Reglamento General de Protección de Datos (RGPD)-Reglamento (UE) 2016/679 (con vigencia obligatoria a partir de 2018) relativo a la Protección de las Personas Físicas en lo que respecta al Tratamiento de Datos Personales y a la libre circulación de estos datos.

9.5. Formación en conciliación y corresponsabilidad

- **Medida:** Formación continúa dentro del horario laboral sobre conciliación, derechos y corresponsabilidad.
- **Objetivo:** Crear una cultura organizacional en torno a la conciliación y corresponsabilidad, asegurando que toda la plantilla esté informada.

Número	12
Área	Formación, sensibilización y comunicación.
Nombre de la medida	Realización de formación dentro del horario laboral.
Objetivo	Esta medida tiene como objetivo que el conjunto dela plantilla pueda recibir formación continua, tanto en modalidad presencial como online, sin necesidad de formarse fuera de su horario laboral.
Descripción	- El tiempo de asistencia a cursos, seminarios o jornadas de formación organizados o indicados por ASPANIES Plena inclusión Melilla y siempre que la entidad considere que su contenido está relacionado con las funciones del puesto de trabajo de la persona trabajadora asistente, computará como tiempo de trabajo. - Los cursos de formación continua obligatoria,indicados en el Plan de formación, se realizarán dentro de la jornada laboral. - Cuando de forma excepcional y justificada toda o parte de la formación se realice fuera del horario de trabajo procederá una compensación horaria equivalente a las horas de formación que se realicen fuera de horariolaboral. Los cursos, jornadas y demás formación quesean de carácter voluntario y dirigidos a la promoción profesional y los orientados a la formación personal deberán realizarse fuera de la jornada laboral sin que en estos casos corresponda compensación horaria alguna
Personas beneficiarias	Toda la plantilla.
Procedimiento de solicitud	Será autorizado por Dirección- Gerencia. Se consensuará con la Delegación Sindical de la empresa.
Seguimiento y evaluación	Se realizará un seguimiento de la medida por la Comisión de Conciliación.

De conformidad a lo dispuesto en el REGLAMENTO dispuesto en Ley de Reglamento General de Protección de Datos (RGPD)-Reglamento (UE) 2016/679 (con vigencia obligatoria a partir de 2018) relativo a la Protección de las Personas Físicas en lo que respecta al Tratamiento de Datos Personales y a la libre circulación de estos datos.

Impacto en la organización	- Proporcionar Formación Continua a la plantilla. - Mejora de la conciliación familiar y personal. - Mejora del clima laboral. - Reducción del absentismo. - Mejora de la productividad. - Mejora de la imagen de la entidad. - Aumento del sentido de pertenencia de las personas trabajadoras.

De conformidad a lo dispuesto en el REGLAMENTO dispuesto en Ley de Reglamento General de Protección de Datos (RGPD)-Reglamento (UE) 2016/679 (con vigencia obligatoria a partir de 2018) relativo a la Protección de las Personas Físicas en lo que respecta al Tratamiento de Datos Personales y a la libre circulación de estos datos.

Número	13
Área	Organización del trabajo
Nombre de la medida	Reuniones en horario laboral.
Objetivo	Esta medida tiene como objetivo establecer las reuniones en horario laboral, de forma que no perjudiquen las actividades personales o familiares que tengan programadas las personas trabajadoras.
Descripción	- Las reuniones se programarán en función de la mayor disponibilidad de la plantilla, y en horario de mañana. - Se respetarán los horarios de las reuniones, estableciendo hora aproximada de inicio y definalización, y evitando alargamientos innecesarios. - No se establecerán reuniones en tiempos límite de descanso o de salida, salvo casos deurgencia o fuerza mayor. Se posibilitarán reuniones por medio de videoconferencia, en caso necesario.
Personas beneficiarias	Toda la plantilla.
Procedimiento de solicitud	No procede.
Seguimiento y evaluación	Se realizará un seguimiento de la medida por la Comisión de Conciliación.
Impacto en laorganización	- Mejora de la conciliación familiar y personal. - Mejora del clima laboral. - Reducción del absentismo. - Mejora de la productividad.

De conformidad a lo dispuesto en el REGLAMENTO dispuesto en Ley de Reglamento General de Protección de Datos (RGPD)-Reglamento (UE) 2016/679 (con vigencia obligatoria a partir de 2018) relativo a la Protección de las Personas Físicas en lo que respecta al Tratamiento de Datos Personales y a la libre circulación de estos datos.

Número	14
Área	Formación, sensibilización y comunicación.
Nombre de la medida	Realización de formación dentro del horario laboral.
Objetivo	Esta medida tiene como objetivo que el conjunto dela plantilla pueda recibir formación continua, tanto en modalidad presencial como online, sin necesidad de formarse fuera de su horario laboral.
Descripción	El tiempo de asistencia a cursos, seminarios o jornadas de formación organizados o indicados por ASPANIES Plena inclusión Melilla y siempre que la entidad considere que su contenido está relacionado con las funciones del puesto de trabajo de la persona trabajadora asistente, computará como tiempo de trabajo. - Los cursos de formación continua obligatoria, indicados en el Plan de formación, se realizarán dentro de la jornada laboral. - Cuando de forma excepcional y justificada toda o parte de la formación se realice fuera del horario de trabajo procederá una compensación horaria equivalente a las horas de formación que se realicen fuera de horario laboral. - Los cursos, jornadas y demás formación que sean de caracteres voluntarios y dirigidos a la promoción profesional y los orientados a la formación personal deberán realizarse fuera de la jornada laboral sin que en estos casos corresponda compensación horaria alguna.
Personas beneficiarias	Toda la plantilla.
Procedimiento de solicitud	Será autorizado por Dirección- Gerencia. Se consensuará con la Delegación Sindical de la empresa.
Seguimiento y evaluación	Se realizará un seguimiento de la medida y una evaluación anual por la Comisión de Conciliación.
Impacto en laorganización	- Proporcionar Formación Continua a la plantilla. - Mejora de la conciliación familiar y personal. - Mejora del clima laboral. - Reducción del absentismo. - Mejora de la productividad. - Mejora de la imagen de la entidad. - Aumento del sentido de pertenencia de las personas trabajadoras

De conformidad a lo dispuesto en el REGLAMENTO dispuesto en Ley de Reglamento General de Protección de Datos (RGPD)-Reglamento (UE) 2016/679 (con vigencia obligatoria a partir de 2018) relativo a la Protección de las Personas Físicas en lo que respecta al Tratamiento de Datos Personales y a la libre circulación de estos datos.

De conformidad a lo dispuesto en el REGLAMENTO dispuesto en Ley de Reglamento General de Protección de Datos (RGPD)-Reglamento (UE) 2016/679 (con vigencia obligatoria a partir de 2018) relativo a la Protección de las Personas Físicas en lo que respecta al Tratamiento de Datos Personales y a la libre circulación de estos datos.

Número	15
Área	Formación, sensibilización y comunicación.
Nombre de la medida	Comisión de Conciliación.
Objetivo	Esta medida tiene como objetivo que las personas trabajadoras cuenten con un órgano dentro de la entidad a quien poder dirigirse para las cuestiones relacionadas en el Plan.
Descripción	Existencia de una Comisión de Conciliación, cuya finalidad principal serán asesorar y gestionar lasmedidas acordadas en el Plan. La composición de la Comisión será comunicada a las personas trabajadoras.
Personas beneficiarias	Toda la plantilla.
Procedimientode solicitud	Las personas trabajadoras podrán dirigirse a la Comisión de Conciliación personalmente o a travésdel correo electrónico: aspanies@plenainclusionmelilla.org
Seguimiento y evaluación	Se realizará un seguimiento de la medida por la Comisión de Conciliación.
Impacto en laorganización	- Mejora de la conciliación familiar y personal. - Mejora del clima laboral. - Reducción del absentismo. - Mejora de la productividad. - Mejora de la imagen de la entidad. - Aumento del sentido de pertenencia de las personas trabajadoras.

Número	16
Área	Formación, sensibilización y comunicación.
Nombre de la medida	Persona de Referencia.
Objetivo	Esta medida tiene como objetivo que las personastrabajadoras tengan una persona de referencia a quien poder dirigirse en caso de querer realizar aportaciones al Plan.
Descripción	Dentro de la Comisión de Conciliación se designará una Persona de Referencia, que será la figura que canalice todas aquellas sugerencias y aportaciones realizadas por la plantilla de ASPANIES y que, a su vez, transmitirá dicha información a Dirección Gerencia.
Personas beneficiarias	Toda la plantilla.
Procedimientode solicitud	La Persona de Referencia recibirá las sugerencias yaportaciones a través del correo electrónico: aspanies@plenainclusionmelilla.org
Seguimiento y evaluación	Se realizará un seguimiento de la medida por la Comisión de Conciliación.
Impacto en laorganización	- Mejora de la conciliación familiar y personal. - Mejora del clima laboral. - Reducción del absentismo. - Mejora de la productividad. - Mejora de la imagen de la entidad. - Aumento del sentido de pertenencia de las personas trabajadoras. - Aumento de la transparencia.

De conformidad a lo dispuesto en el REGLAMENTO dispuesto en Ley de Reglamento General de Protección de Datos (RGPD)-Reglamento (UE) 2016/679 (con vigencia obligatoria a partir de 2018) relativo a la Protección de las Personas Físicas en lo que respecta al Tratamiento de Datos Personales y a la libre circulación de estos datos.

Número	17
Área	Formación, sensibilización y comunicación.
Nombre de la medida	Formación en conciliación y corresponsabilidad.
Objetivo	Esta medida tiene como objetivo que las personas trabajadoras reciban formación en materia de conciliación y corresponsabilidad, conozcan las medidas del Plan y las personas que componen la Comisión de Conciliación.
Descripción	Cada año se realizará una formación a la plantilla para trabajar el Plan de Conciliación y Corresponsabilidad.
Personas beneficiarias	Toda la plantilla.
Procedimiento de solicitud	No procede.
Seguimiento y evaluación	Se realizará un seguimiento de la medida por la Comisión de Conciliación.
Impacto en la organización	- Mejora de la conciliación familiar y personal. - Mejora del clima laboral. - Mejora de la imagen de la entidad. - Aumento del sentido de pertenencia de las personas trabajadoras. - Aumento de la transparencia.

De conformidad a lo dispuesto en el REGLAMENTO dispuesto en Ley de Reglamento General de Protección de Datos (RGPD)-Reglamento (UE) 2016/679 (con vigencia obligatoria a partir de 2018) relativo a la Protección de las Personas Físicas en lo que respecta al Tratamiento de Datos Personales y a la libre circulación de estos datos.

Número	18
Área	Formación, sensibilización y comunicación.
Nombre de la medida	Sensibilización en materia de conciliación y corresponsabilidad.
Objetivo	Esta medida tiene como objetivo realizar accionesde sensibilización. Contar con información necesaria sobre conciliación
Descripción	- Elaboración de documentación oportuna, folleto informativo...
Personas beneficiarias	- Toda la plantilla. - Sociedad.
Procedimiento de solicitud	No procede.
Seguimiento y evaluación	Se realizará un seguimiento de la medida por la Comisión de Conciliación.
Impacto en la organización	- Mejora de la conciliación familiar y personal. - Mejora del clima laboral. - Mejora de la imagen de la entidad. - Aumento del sentido de pertenencia de las personas trabajadoras.

De conformidad a lo dispuesto en el REGLAMENTO dispuesto en Ley de Reglamento General de Protección de Datos (RGPD)-Reglamento (UE) 2016/679 (con vigencia obligatoria a partir de 2018) relativo a la Protección de las Personas Físicas en lo que respecta al Tratamiento de Datos Personales y a la libre circulación de estos datos.

De conformidad a lo dispuesto en el REGLAMENTO dispuesto en Ley de Reglamento General de Protección de Datos (RGPD)-Reglamento (UE) 2016/679 (con vigencia obligatoria a partir de 2018) relativo a la Protección de las Personas Físicas en lo que respecta al Tratamiento de Datos Personales y a la libre circulación de estos datos.

10. Firma del Plan

ASPANIES Plena Inclusión Melilla suscribe este Plan de Conciliación y Corresponsabilidad, confiando en su capacidad para promover la igualdad de oportunidades, conciliación efectiva y una mejor calidad de vida para toda su plantilla.

ASPANIES Plena inclusión Melilla