BETANIA

PLAN DE CONCILIACIÓN
DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

somosbetania.com

@betaniasomos

BETANIA

ÍNDICE

1. Finalidad del Plan 4
2. Objetivo general 4
3. Objetivos específicos 4
4. Medidas de conciliación 5
5. Ámbito de aplicación 7
6. Principios de aplicación 7
7. Marco normativo y laboral 7
8. Seguimiento y evaluación 8
9. Publicidad y transparencia 8

1. Finalidad del Plan

Nuevo Hogar Betania reconoce la importancia de favorecer un adecuado equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar de las personas que integran su plantilla.

El presente Plan establece un conjunto de principios y medidas orientados a facilitar la conciliación, promover la corresponsabilidad y favorecer unas condiciones de trabajo compatibles con las responsabilidades familiares y personales, siempre de acuerdo con las necesidades organizativas de la entidad y con la legislación laboral vigente.

Las medidas se aplican desde los principios de **igualdad de oportunidades, no discriminación, corresponsabilidad, flexibilidad y respeto a los derechos laborales.**

2. Objetivo general

Favorecer el equilibrio entre las responsabilidades laborales, personales y familiares de las personas trabajadoras de Nuevo Hogar Betania, mediante medidas de organización y flexibilidad que permitan compatibilizar adecuadamente el desempeño profesional con las necesidades personales y familiares.

3. Objetivos específicos

El Plan persigue los siguientes objetivos:

1. **Favorecer la conciliación y corresponsabilidad,** facilitando la compatibilidad entre el trabajo y las responsabilidades familiares, especialmente en relación con el cuidado de hijos e hijas y de personas dependientes.
2. **Proteger y facilitar el ejercicio de los derechos vinculados a la maternidad, paternidad y cuidados familiares**, de conformidad con la legislación vigente y el convenio colectivo aplicable.
3. **Favorecer el acceso, permanencia y promoción de las mujeres en el empleo,** evitando que las responsabilidades familiares constituyan un obstáculo para su desarrollo profesional.
4. **Garantizar una gestión de los recursos humanos basada en la igualdad y la no discriminación,** promoviendo la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
5. **Impulsar una cultura organizativa corresponsable,** en la que las medidas de conciliación sean compatibles con las necesidades de funcionamiento de la entidad.
6. **Facilitar la adaptación de la organización del trabajo** ante circunstancias personales o familiares excepcionales debidamente justificadas.

4. Medidas de conciliación

Nuevo Hogar Betania desarrolla las siguientes medidas de conciliación, sin perjuicio de los derechos reconocidos por la legislación laboral y el convenio colectivo aplicable.

4.1. Organización de turnos y vacaciones

Se procurará, siempre que las necesidades organizativas y del servicio lo permitan, facilitar la elección o adaptación de turnos y periodos vacacionales a las personas trabajadoras con responsabilidades familiares. La valoración de estas solicitudes se realizará conforme a la normativa vigente y atendiendo a criterios objetivos y transparentes.

En la planificación se tendrán en consideración, cuando sea organizativamente posible, las necesidades derivadas de los periodos escolares y de las responsabilidades de cuidado.

4.2. Maternidad, paternidad y corresponsabilidad

La entidad garantiza el respeto y ejercicio de los derechos relacionados con la suspensión del contrato y los permisos vinculados al nacimiento, adopción, guarda, acogimiento y cuidado de menores, de acuerdo con la normativa laboral vigente y el convenio colectivo aplicable.

Asimismo, se promoverá una utilización corresponsable de las medidas de conciliación por parte de mujeres y hombres.

4.3. Adaptación de horarios

Se valorará la solicitud, atendiendo a las circunstancias personales y familiares y, cuando las características del puesto y las necesidades organizativas lo permitan, se facilitará la adaptación de los horarios de entrada y salida para atender responsabilidades familiares.

Estas medidas podrán contemplar, entre otras circunstancias, la necesidad de acompañar o recoger a hijos e hijas de centros educativos o atender otras responsabilidades familiares.

4.4. Planificación de cuadrantes

En la elaboración de los cuadrantes de trabajo se procurará tener en cuenta las circunstancias familiares y personales comunicadas por las personas trabajadoras, buscando soluciones que permitan compatibilizar las necesidades del servicio con las responsabilidades de cuidado.

4.5. **Situaciones personales o familiares excepcionales**

La entidad podrá valorar medidas de adaptación temporal de la organización del trabajo ante situaciones personales o familiares de especial gravedad o excepcionalidad.

Entre ellas podrán encontrarse situaciones como:

- Enfermedad grave de un familiar.
- Hospitalización de un familiar.
- Fallecimiento de un familiar.
- Necesidades extraordinarias de cuidado.
- Otras circunstancias personales o familiares debidamente justificadas.

Las medidas podrán consistir, cuando resulte viable, en modificaciones temporales de horario, turnos u organización del trabajo.

4.6. **Teletrabajo**

Cuando las características del puesto permitan el trabajo a distancia y las necesidades organizativas de la entidad lo hagan viable, podrá contemplarse la realización de parte de la jornada mediante teletrabajo.

En particular, la entidad contempla la posibilidad de realizar hasta un 6 % de la jornada laboral fuera del centro de trabajo, calculado sobre el cómputo anual de la jornada laboral, previa valoración de la situación y de acuerdo con los criterios internos establecidos y la normativa aplicable.

La aplicación de esta medida estará condicionada a que las funciones del puesto sean compatibles con el trabajo a distancia y a las necesidades de funcionamiento de la entidad.

4.7. **Asistencia a pruebas y preparación para el parto**

Se garantizarán los permisos legalmente establecidos para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto cuando deban realizarse durante la jornada laboral, en los términos previstos por la normativa vigente.

4.8. **Reuniones y organización del tiempo de trabajo**

Se procurará que las reuniones se desarrollen dentro de la jornada laboral ordinaria y que su organización permita respetar los horarios establecidos. Asimismo, se promoverá el respeto al derecho a la desconexión digital, evitando, con carácter general, el envío de comunicaciones profesionales fuera de la jornada laboral, salvo cuando concurran circunstancias que lo justifiquen.

Como criterio general, se evitará la convocatoria de reuniones que impliquen una prolongación innecesaria de la jornada laboral.

4.9. **Lenguaje inclusivo y no sexista**

La entidad promoverá el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en sus comunicaciones internas y externas, publicaciones, documentos, jornadas, actividades de sensibilización y demás materiales institucionales.

4.10. **Participación y toma de decisiones**

Nuevo Hogar Betania promoverá la participación equilibrada de mujeres y hombres en los procesos de participación y toma de decisiones estratégicas de la entidad, de acuerdo con sus órganos de gobierno y estructura organizativa.

5. **Ámbito de aplicación**

Las medidas previstas en este Plan serán aplicables al conjunto de la plantilla de Nuevo Hogar Betania, sin discriminación por razón de sexo, tipo de contrato, jornada, antigüedad o cualquier otra circunstancia laboral, siempre que se cumplan los requisitos específicos establecidos para cada medida.

La aplicación de determinadas medidas podrá estar condicionada por las características del puesto de trabajo, la organización del servicio, la normativa vigente o las necesidades objetivas de funcionamiento de la entidad.

6. **Principios de aplicación**

La aplicación del Plan se regirá por los siguientes principios:

- Igualdad de oportunidades.
- No discriminación.
- Corresponsabilidad.
- Transparencia.
- Respeto a los derechos laborales.
- Protección de la maternidad y paternidad.
- Atención a las responsabilidades de cuidado.
- Flexibilidad organizativa.
- Protección de la intimidad y confidencialidad de la información personal.

Las solicitudes y situaciones personales serán tratadas con la debida confidencialidad y únicamente se solicitará la información necesaria para valorar la aplicación de las correspondientes medidas.

7. **Marco normativo y laboral**

El Plan se aplicará de acuerdo con la legislación laboral vigente y con el convenio colectivo que resulte de aplicación a la entidad.

Como referencia laboral se tendrá en cuenta el Convenio Colectivo Estatal de Acción e Intervención Social 2026-2029, así como sus correspondientes actualizaciones y disposiciones de aplicación.

En caso de modificación de la legislación o del convenio colectivo aplicable, las medidas del presente Plan se adaptarán para garantizar su adecuación al nuevo marco normativo.

8. Seguimiento y evaluación

La entidad realizará un seguimiento periódico de las medidas incluidas en el Plan con el objetivo de:

- Comprobar su grado de aplicación.
- Detectar posibles dificultades.
- Identificar nuevas necesidades de conciliación.
- Valorar su adecuación a las circunstancias de la plantilla.
- Proponer modificaciones o nuevas medidas cuando resulte necesario.

La revisión se realizará, como mínimo, con carácter anual, sin perjuicio de que pueda realizarse una revisión extraordinaria cuando existan cambios relevantes en la normativa, en el convenio colectivo o en las necesidades organizativas y de la plantilla.

9. Publicidad y transparencia

Nuevo Hogar Betania pondrá a disposición pública, a través de su Portal de Transparencia, la información relativa a sus políticas y medidas de conciliación, respetando en todo caso la normativa aplicable en materia de protección de datos personales y confidencialidad.

La información publicada tendrá carácter institucional y general y no incluirá datos personales que permitan identificar a las personas trabajadoras que hayan solicitado o disfrutado de medidas concretas.

- **Compromiso de la entidad**

Nuevo Hogar Betania manifiesta su compromiso con la promoción de un entorno laboral basado en la igualdad, la corresponsabilidad, la conciliación de la vida laboral y personal y la no discriminación, procurando que la organización del trabajo permita atender las necesidades de las personas trabajadoras sin menoscabo de la calidad y continuidad de los servicios prestados por la entidad.

BETANIA

www.somosbetania.com

@betaniasomos