

Plan de Conciliación y Corresponsabilidad 2025-2026

ASOCIACIÓN POR LA SALUD MENTAL
DE LA MANCOMUNIDAD HORTA SUD



AFPEM HORTA SUD

ASSOCIACIÓ PER LA SALUT MENTAL DE LA
MANCOMUNITAT HORTA SUD

Contenido

INTRODUCCIÓN	2
JUSTIFICACIÓN DEL PLAN	4
CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	5
ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA	5
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	6
COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN	6
COMUNICACIÓN	6
MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	6

INTRODUCCIÓN

La Asociación por la Salud Mental de la Mancomunidad Horta Sud, es una entidad de acción social y sin ánimo de lucro que trabaja con personas que tienen problemas de salud mental, sus familiares y personas allegadas.

AFPEM HORTA SUD, está inscrita en el registro de asociaciones de la Comunidad Valenciana con número CV-01-048751-V.

El fin general de AFPEM HORTA SUD es llevar a cabo todas las acciones necesarias para mejorar la calidad de vida de las personas con problemas de salud mental, sus familiares y personas allegadas.

Como fines específicos encontramos los siguientes:

Autonomía, Independencia y Emancipación

1. Contribuir a la mejora de la autonomía, independencia y atención integral de las personas con problemas de salud mental.
2. Reducir y minimizar la dependencia familiar e institucional de las personas con problemas de salud mental.
3. Fomentar y proteger la independencia y emancipación de las personas con problemas de salud mental, garantizando el apoyo necesario para que puedan desarrollar su autonomía en todos los ámbitos de su vida, tal y como reconoce la legislación vigente basada en los derechos.

Acceso a recursos y servicios

4. Apoyar, coordinar y facilitar el acceso a las personas usuarias a recursos y servicios públicos de carácter sanitario, social y comunitario.
5. Reclamar, exigir y promover la creación y desarrollo de servicios alternativos públicos y privados especializados en salud mental que favorezcan su inclusión comunitaria y su bienestar psicosocial, haciendo hincapié en los servicios públicos y comunitarios alternativos a la hospitalización que ofrezcan un modelo de atención más empático, cercano y accesible.

Derechos y políticas inclusivas

6. Reivindicar y defender los derechos de las personas con problemas de salud mental y sus familias y personas allegadas, trabajando de manera activa y colaborativa para eliminar el estigma, la discriminación y reducir la exclusión social.
7. Exigir políticas públicas inclusivas que garanticen el acceso real y equitativo a los que tienen derecho cualquier persona.
8. Trabajar para la eliminación de las sujeciones mecánicas y químicas e intervenciones

menos invasivas y humanas donde se respeten la autonomía, dignidad, la decisión personal y los derechos humanos.

9. Defender y proteger la salud mental de la población reclusa y exreclusa exigiendo una atención adecuada y programas de apoyo que garanticen sus derechos, combatan el abandono institucional y favorezcan su rehabilitación e inclusión social.
10. Luchar por la igualdad de género, el respeto a la diversidad de cada persona, la erradicación de la violencia de género y la justicia social para las personas con problemas de salud mental, adoptando un enfoque interseccional.

Información, sensibilización y formación

11. Sensibilizar, educar y generar un impacto positivo sobre la salud mental en la población general, especialmente en las personas jóvenes, el alumnado de centros educativos, así como en medios de comunicación, administración pública, agentes sociales, policiales, judiciales, penitenciarios, ejecutivos y legislativos.
12. Realizar acciones formativas y preventivas sobre la salud mental a la población general, alumnado de distintos niveles educativos, empresas y personal de la administración pública.
13. Ofrecer información veraz y accesible sobre la salud mental a familiares y personas allegadas, agentes sociales y comunitarios, así como a la población general.

Inserción laboral y empleo

14. Fomentar el empleo de calidad para las personas con un diagnóstico de salud mental y/o un certificado de discapacidad psicosocial facilitando su acceso al mercado laboral a través de programas de apoyo, formación y recursos adecuados a sus capacidades ofreciendo un acompañamiento constante y seguimiento para garantizar su integración laboral.

Apoyo mutuo y en primera persona

15. Promover los grupos de apoyo mutuo como una herramienta fundamental en el proceso de recuperación de las personas con problemas de salud mental.
16. Impulsar la formación específica dirigida a personas con experiencia en salud mental para que puedan convertirse en agentes de apoyo entre iguales, pacientes expertos y formadores en primera persona.
17. Exigir y fomentar que el apoyo entre iguales y/o en primera persona y la figura del paciente experto sean reconocidos como parte esencial del sistema público de salud y como herramienta de recuperación psicosocial.

Apoyo comunitario

18. Potenciar el apoyo y la coordinación entre asociaciones y fomentar las actividades

interasociativas como herramienta de integración.

19. Promover el tejido asociativo y comunitario creando redes y lazos que fortalezcan la solidaridad, la colaboración y la lucha por la igualdad de derechos y oportunidades.
20. Promover y consolidar el voluntariado como una herramienta fundamental para el fortalecimiento del movimiento asociativo del Tercer Sector.
21. Trabajar juntamente con las administraciones públicas, las administraciones locales, empresas privadas, entidades sociales y personas públicas relevantes, para impulsar campañas y acciones que promuevan la salud mental.
22. Ofrecer apoyo psicosocial a la población general y colaborar con los entes públicos ante emergencias y/o catástrofes humanitarias, para reducir el impacto emocional y promover la salud mental comunitaria.

Investigación e innovación

23. Apoyar, estimular y divulgar la investigación sobre nuevas técnicas y tratamientos en el ámbito de la salud mental, colaborando con universidades, centros de estudio y equipos de investigación para favorecer la innovación científica y su aplicación práctica en la mejora de la atención y la calidad de vida de las personas con problemas de salud mental.
24. Impulsar un modelo de mejora continua en nuestras actividades y proyectos que se adapte a las necesidades y carencias emergentes.

Responsabilidad social

25. Incorporar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en nuestras acciones, proyectos y campañas con el fin de promover el entorno que nos rodea e inculcar estos valores a las personas que forman parte de la entidad.
26. Adoptar y promover políticas y acciones sostenibles que contribuyan a la reducción de nuestra huella de carbono y al respeto del entorno natural.
27. Colaborar activamente con entidades comprometidas con la sensibilidad medioambiental, la sostenibilidad y la conservación y protección del suelo.

JUSTIFICACIÓN DEL PLAN

El presente Plan de Conciliación y Corresponsabilidad nace dentro del compromiso de AFPEM HORTA SUD por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la responsabilidad social corporativa y, en particular, la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar.

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral es una estrategia que ayuda a conseguir la igualdad efectiva de mujeres y hombres, mediante una nueva organización del sistema social y

económico en la que tanto mujeres como hombres puedan hacer compatibles las diferentes facetas de su vida: el trabajo, la familia y el tiempo personal.

Desde la gestión integral de los Recursos Humanos, la conciliación se entiende como una necesidad personal y profesional que supone una garantía de desarrollo y de crecimiento y que aporta a la plantilla grandes beneficios, entre los que se encuentran:

- Aumento del compromiso y del sentimiento de pertenencia.
- Incremento de la motivación y de la implicación de las personas trabajadoras de la entidad, lo que contribuye a una mejora en la eficacia y eficiencia, además de una mayor cohesión de los equipos de trabajo.
- Poder conciliar la vida personal, familiar y laboral reduce el absentismo.
- Retención del talento de la plantilla, al reducirse la rotación y el abandono.
- Mayor calidad de vida y del trabajo de toda la plantilla.
- Mejora del clima laboral en la entidad.

La conciliación forma parte de los valores y de la cultura de AFPEM HORTA SUD, ya que mejora la calidad de vida de la plantilla. Y para la entidad, las personas son el pilar central de sus objetivos estratégicos.

CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Para que la conciliación sirva como estrategia para la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, las medidas que implementan las empresas no pueden ir dirigidas exclusivamente a las mujeres, sino que se han de hacer extensibles a los hombres. El término corresponsabilidad hace alusión, precisamente, a que los hombres reduzcan su absentismo en el ámbito doméstico, se responsabilicen de las tareas domésticas, del cuidado y atención de hijas e hijos, ascendientes u otras personas dependientes y, por tanto, se acojan a las medidas de conciliación que ofrecen las empresas en la misma medida que las mujeres.

Tampoco se pueden dirigir exclusivamente las medidas de conciliación a las personas que tienen responsabilidades familiares o están a cargo del cuidado de otras personas. En un concepto más amplio, las medidas de conciliación tienen que hacerse extensibles a cualquier persona que trabaje en la entidad, independientemente de su situación personal. Supone que tanto mujeres como hombres puedan dedicar su tiempo tanto al trabajo remunerado como al personal y doméstico y disponer de tiempo propio.

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El presente plan se aplicará a todo el personal laboral de AFPEM HORTA SUD, con independencia de su puesto de trabajo o categoría profesional.

El plan entrará en vigor en la fecha de su firma y se prorrogará anualmente tras la revisión de su contenido para garantizar su cumplimiento y que permanezca adaptado a las necesidades reales del equipo.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación del presente plan se llevará a cabo anualmente por el conjunto del equipo de trabajo de AFPEM HORTA SUD, con el objetivo de valorar los avances, detectar áreas de mejora y asegurar la implementación efectiva de las medidas propuestas.

COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

El compromiso de AFPEM HORTA SUD se centra en:

- Velar por el cumplimiento de las cláusulas referentes a conciliación existentes en el convenio colectivo de aplicación (Convenio colectivo laboral autonómico de centros, entidades y servicios de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana 8000335011999).
- Comunicación dirigida a todas las personas trabajadoras informando del compromiso de la dirección.

COMUNICACIÓN

Para que el Plan de Conciliación y Corresponsabilidad sea efectivo, es necesario que toda la organización de AFPEM HORTA SUD sea conocedora de la existencia de las medidas y procedimientos en materia de conciliación, para que pueda hacer uso de las mismas, y también para poder proponer cualquier propuesta de mejora por medio de la aportación de nuevas necesidades, sugerencias e ideas.

Acciones de comunicación:

- ✓ Comunicación a toda la plantilla de la existencia del Plan de Conciliación y Corresponsabilidad y de las medidas contenidas en el mismo, por parte de la Dirección.
- ✓ Creación de documento informativo con las medidas incluidas en el presente plan con especial hincapié en las medidas referentes a la flexibilidad horaria.
- ✓ Reunión del equipo profesional donde la persona coordinadora informe sobre la puesta en marcha del presente plan.
- ✓ Publicación en la web de AFPEM HORTA SUD de la existencia de dichas medidas de conciliación.

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

El presente Plan de Conciliación y Corresponsabilidad contiene el catálogo de medidas vigentes en AFPEM HORTA SUD.

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.

Este Catálogo está compuesto por un conjunto de Fichas, que contienen los siguientes ítems:

- Número.
- Área.
- Nombre de la medida.
- Objetivo.
- Descripción.
- Personas beneficiarias.
- Procedimiento de solicitud.
- Seguimiento y evaluación.
- Impacto en la organización.

Cada una de las medidas incluidas en este plan se corresponde con una de las siguientes áreas:

- Flexibilidad Jornada
- Organización
- Formación y sensibilización
- Espacios

NÚMERO	1
ÁREA	FLEXIBILIDAD JORNADA
NOMBRE	HORARIO DE ENTRADA Y SALIDA FLEXIBLE
OBJETIVO	Favorecer que las personas con responsabilidades familiares puedan tener una flexibilidad horaria para entrar y salir para poder compaginar sus horarios con los del resto de miembros de su unidad familiar.
DESCRIPCIÓN	Aunque el horario de apertura de la entidad es de 8:00-17:00. Las personas trabajadoras que lo necesiten podrán adelantar o retrasar su horario de entrada al igual que el de salida más allá de este horario, siempre que el cómputo total de horas trabajadas coincida con las de su jornada laboral.
PERSONAS BENEFICIARIAS	Todas las personas trabajadoras de la entidad.
PROCEDIMIENTO DE SOLICITUD	Se solicitará a la persona coordinadora de AFPEM HORTA SUD
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Se realizará un seguimiento de la medida y una evaluación anual por parte del equipo de trabajo de AFPEM HS
IMPACTO EN LA ORGANIZACIÓN	Mejora de la conciliación familiar y personal. Mejora del clima laboral Reducción del absentismo Mejora de la imagen de la entidad. Aumento del sentido de pertenencia de las personas trabajadoras.

NÚMERO	2
ÁREA	FLEXIBILIDAD JORNADA
NOMBRE	TURNOS DE VACACIONES FLEXIBLES
OBJETIVO	Promover que las personas trabajadoras puedan adecuar sus turnos de vacaciones con su situación familiar o personal.
DESCRIPCIÓN	Elección de turno de vacaciones. Las vacaciones anuales retribuidas se disfrutarán, de manera preferente, en los meses de junio a septiembre, ambos incluidos. Se podrán solicitar días de vacaciones fuera del periodo preferente, que se autorizará siempre que las necesidades del servicio lo permitan.
PERSONAS BENEFICIARIAS	Todas las personas trabajadoras de la entidad.

PROCEDIMIENTO DE SOLICITUD	Se solicitará a la persona coordinadora de AFPEM HORTA SUD
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Se realizará un seguimiento de la medida y una evaluación anual por parte del equipo de trabajo de AFPEM HORTA SUD
IMPACTO EN LA ORGANIZACIÓN	Mejora de la conciliación familiar y personal. Mejora del clima laboral Reducción del absentismo Mejora de la imagen de la entidad. Aumento del sentido de pertenencia de las personas trabajadoras

NÚMERO	3
ÁREA	FLEXIBILIDAD JORNADA
NOMBRE	TRABAJO A DISTANCIA
OBJETIVO	Facilitar que las personas trabajadoras puedan trabajar desde casa, de forma puntual, para poder facilitar la conciliación.
DESCRIPCIÓN	Las personas trabajadoras pueden disponer puntualmente de una parte de su jornada laboral en modalidad de teletrabajo.
PERSONAS BENEFICIARIAS	Todas las personas trabajadoras de la entidad.
PROCEDIMIENTO DE SOLICITUD	Se solicitará a la persona coordinadora de AFPEM HORTA SUD
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Se realizará un seguimiento de la medida y una evaluación anual por parte del equipo de trabajo de AFPEM HORTA SUD
IMPACTO EN LA ORGANIZACIÓN	Mejora de la conciliación familiar y personal. Mejora del clima laboral Reducción del absentismo Mejora de la imagen de la entidad. Aumento del sentido de pertenencia de las personas trabajadoras.

NÚMERO	4
ÁREA	FLEXIBILIDAD JORNADA
NOMBRE	AUSENCIA POR EMERGENCIA FAMILIAR
OBJETIVO	Facilitar que las personas trabajadoras puedan ausentarse del trabajo 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	Todas las personas trabajadoras de la entidad.
PROCEDIMIENTO DE SOLICITUD	Esta medida no necesita solicitud previa, pero es necesaria la comunicación a la persona responsable de la coordinación.
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Se realizará un seguimiento de la medida y una evaluación anual por parte del equipo de trabajo de AFPEM HORTA SUD
IMPACTO EN LA ORGANIZACIÓN	Mejora de la conciliación familiar y personal. Mejora del clima laboral Reducción del absentismo Mejora de la imagen de la entidad. Aumento del sentido de pertenencia de las personas trabajadoras.

NÚMERO	5
ÁREA	FLEXIBILIDAD JORNADA
NOMBRE	HORARIO COMIDA FLEXIBLE
OBJETIVO	Que las personas trabajadoras puedan organizar su tiempo de trabajo, sin necesidad de permanecer en la entidad más tiempo del necesario durante el horario de comidas, y de esta forma adelantar el horario de salida y disfrutar de su familia, su tiempo de ocio y desarrollo personal.
DESCRIPCIÓN	Las personas trabajadoras con jornada completa disponen de una pausa de comida de 14 a 15:00 horas, al igual que las personas trabajadoras que aún sin tener jornada completa por las necesidades del servicio hacen un horario en el que se comprende la hora de la comida. Se podrá reducir el tiempo de esta pausa siempre que se asegure que la persona trabajadora cuenta con 30 minutos de pausa. Así mismo, en el caso de no poder realizar la pausa en la franja reservada podrán hacerla entre las 13 y 16 horas.
PERSONAS BENEFICIARIAS	Personas trabajadoras con jornada completa o que aún sin tener jornada completa por las necesidades del servicio hacen un horario en el que se comprende la hora de la comida
PROCEDIMIENTO DE SOLICITUD	Se encuentra implementado en la aplicación de fichajes.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Se realizará un seguimiento de la medida y una evaluación anual por parte del equipo de trabajo de AFPEM HORTA SUD
IMPACTO EN LA ORGANIZACIÓN	Mejora de la conciliación familiar y personal. Mejora del clima laboral Reducción del absentismo Mejora de la imagen de la entidad. Aumento del sentido de pertenencia de las personas trabajadoras. Mejora de la productividad

NÚMERO	6
ÁREA	ORGANIZACIÓN
NOMBRE	ADAPTACIÓN HORARIO INICIO CURSO ESCOLAR
OBJETIVO	Facilitar que las personas trabajadoras con menores a cargo puedan adaptar su jornada durante los primeros días de curso escolar.
DESCRIPCIÓN	Al inicio del curso escolar en 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 hijas/os en edad escolar en los ciclos de Educación Infantil (Primer o Segundo Ciclo) y Educación Primaria, tienen la posibilidad de organizar los tiempos de trabajo en los periodos de adaptación de los centros educativos durante los cinco primeros días de curso.
PERSONAS BENEFICIARIAS	Personas trabajadoras con menores a cargo en edad escolar hasta 6º de Educación Primaria.
PROCEDIMIENTO DE SOLICITUD	Se solicitará a la persona coordinadora de AFPEM HORTA SUD
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Se realizará un seguimiento de la medida y una evaluación anual por parte del equipo de trabajo de AFPEM HORTA SUD
IMPACTO EN LA ORGANIZACIÓN	Mejora de la conciliación familiar y personal. Mejora del clima laboral Reducción del absentismo Mejora de la imagen de la entidad. Aumento del sentido de pertenencia de las personas trabajadoras.

NÚMERO	7
ÁREA	ORGANIZACIÓN
NOMBRE	REUNIONES EN HORARIO LABORAL
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 preferiblemente en horario de mañana. Se respetarán los horarios de las reuniones, estableciendo hora aproximada de inicio y de finalización, y evitando alargamientos innecesarios. No se establecerán reuniones en tiempos límite de descanso o de salida, salvo casos de urgencia o fuerza mayor. Se posibilitarán reuniones por medios telemáticos, en caso necesario.
PERSONAS BENEFICIARIAS	Todas las personas trabajadoras de la entidad.
PROCEDIMIENTO DE SOLICITUD	N/A
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Se realizará un seguimiento de la medida y una evaluación anual por parte del equipo de trabajo de AFPEM HORTA SUD
IMPACTO EN LA ORGANIZACIÓN	Mejora de la conciliación familiar y personal. Mejora del clima laboral Reducción del absentismo Mejora de la imagen de la entidad. Aumento del sentido de pertenencia de las personas trabajadoras.

NÚMERO	8
ÁREA	ORGANIZACIÓN
NOMBRE	BOLSA DE HORAS
OBJETIVO	Posibilitar que las personas trabajadoras concentren más número de horas en un determinado día o periodo concreto y así acumular horas de libre disposición para cubrir sus necesidades de conciliación personales y familiares.
DESCRIPCIÓN	Siempre y cuando se garantice las necesidades del servicio, las personas trabajadoras pueden crear su propio banco de horas y asistir a acontecimientos o disponer de tiempo sin necesidad de utilizar los permisos establecidos.

PERSONAS BENEFICIARIAS	Todas las personas trabajadoras de la entidad.
PROCEDIMIENTO DE SOLICITUD	Se solicitará a la persona coordinadora de AFPEM HORTA SUD
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Se realizará un seguimiento de la medida y una evaluación anual por parte del equipo de trabajo de AFPEM HORTA SUD
IMPACTO EN LA ORGANIZACIÓN	Mejora de la conciliación familiar y personal. Mejora del clima laboral Reducción del absentismo Mejora de la imagen de la entidad. Aumento del sentido de pertenencia de las personas trabajadoras.

NÚMERO	9
ÁREA	FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN
NOMBRE	FORMACIONES EN HORARIO LABORAL
OBJETIVO	Facilitar que el conjunto de la 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 AFPEM HORTA SUD 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 carácter voluntario y dirigido 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	Todas las personas trabajadoras de la entidad.

PROCEDIMIENTO DE SOLICITUD	Se solicitará a la persona coordinadora de AFPEM HORTA SUD.
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Se realizará un seguimiento de la medida y una evaluación anual por parte del equipo de trabajo de AFPEM HORTA SUD
IMPACTO EN LA ORGANIZACIÓN	Mejora de la conciliación familiar y personal. Mejora del clima laboral Reducción del absentismo Mejora de la imagen de la entidad. Aumento del sentido de pertenencia de las personas trabajadoras. Proporciona posibilidad de formación continua de las personas trabajadoras

NÚMERO	10
ÁREA	FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN
NOMBRE	FORMACIÓN EN CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD
OBJETIVO	Promover que las personas trabajadoras reciban formación en materia de conciliación y corresponsabilidad, y que conozcan las medidas del Plan.
DESCRIPCIÓN	Cada año se realizará una formación a la plantilla para trabajar el Plan de Conciliación y Corresponsabilidad.
PERSONAS BENEFICIARIAS	Todas las personas trabajadoras de la entidad.
PROCEDIMIENTO DE SOLICITUD	N/A
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Se realizará un seguimiento de la medida y una evaluación anual por parte del equipo de trabajo de AFPEM HS
IMPACTO EN LA ORGANIZACIÓN	Mejora de la conciliación familiar y personal. Mejora del clima laboral Reducción del absentismo Mejora de la imagen de la entidad. Aumento del sentido de pertenencia de las personas trabajadoras.

NÚMERO	11
ÁREA	FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN
NOMBRE	SENSIBILIZACIÓN SOBRE CONCILIACIÓN
OBJETIVO	Realizar acciones de sensibilización sobre conciliación y corresponsabilidad.
DESCRIPCIÓN	Acciones de sensibilización en días señalados, entre otros el 23 de marzo Día Nacional de la Conciliación y la Corresponsabilidad.
PERSONAS BENEFICIARIAS	Todas las personas trabajadoras de la entidad y la sociedad en general.
PROCEDIMIENTO DE SOLICITUD	N/A
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Se realizará un seguimiento de la medida y una evaluación anual por parte del equipo de trabajo de AFPEM HS
IMPACTO EN LA ORGANIZACIÓN	Mejora de la conciliación familiar y personal. Mejora del clima laboral Reducción del absentismo Mejora de la imagen de la entidad. Aumento del sentido de pertenencia de las personas trabajadoras.

NÚMERO	12
ÁREA	ESPACIOS
NOMBRE	Espacio de comida y descanso.
OBJETIVO	Facilitar que las personas trabajadoras no tengan que desplazarse fuera de la entidad para comer, y así poder hacer uso de la medida de Flexibilidad en los 30 minutos del horario de comida.
DESCRIPCIÓN	La entidad pone a disposición de la plantilla un espacio de cocina, con frigorífico y microondas, para los tiempos de descanso y comida.
PERSONAS BENEFICIARIAS	Todas las personas trabajadoras de la entidad.
PROCEDIMIENTO DE SOLICITUD	N/A
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Se realizará un seguimiento de la medida y una evaluación anual por parte del equipo de trabajo de AFPEM HORTA SUD
IMPACTO EN LA ORGANIZACIÓN	Mejora de la conciliación familiar y personal. Mejora del clima laboral

	Reducción del absentismo Mejora de la imagen de la entidad. Aumento del sentido de pertenencia de las personas trabajadoras.
--	--

FIRMA DEL PLAN DE CONCILIACIÓN CORRESPONSABILIDAD

AFPEM HORTA SUD muestra su conformidad con el Plan de Conciliación y Corresponsabilidad, en su convencimiento de que promoverá las condiciones para que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sea real y efectiva, hará posible una mayor conciliación de la vida laboral, personal y familiar de las personas trabajadoras de la entidad, y fomentará una mayor corresponsabilidad. A tal efecto firman el presente plan, en València el 29 de julio de 2025 la persona que ostenta la representación legal de la entidad y la coordinadora de la entidad.

Fdo. Miguel Ángel Selma Lozano
Presidente de AFPEM HORTA SUD

Fdo. Raquel Serrano Badenes
Coordinadora