PLAN DE CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL DE ALCER CASTALIA

(junio 2025)

Asociación ALCER Castalia
Fecha de aprobación: junio 2025

1. Introducción

El presente Plan de Conciliación tiene por objeto reforzar, estructurar y formalizar las medidas que favorecen la compatibilidad entre la vida laboral, personal y familiar del personal trabajador de ALCER Castalia.

La entidad, conformada actualmente por 13 personas (12 mujeres y 1 hombre), ha consolidado a lo largo de su trayectoria una cultura organizativa basada en la flexibilidad, la empatía y la atención a las circunstancias individuales, situando la conciliación como uno de los pilares fundamentales de su modelo de gestión interna.

Este compromiso se materializa en un documento que integra la perspectiva de género, la diversidad y la corresponsabilidad, y que ha sido elaborado, entre otros elementos, a partir de la colaboración activa de la plantilla y de los resultados del cuestionario anónimo sobre conciliación laboral. Dicho cuestionario permitió identificar de manera directa las necesidades, prioridades y propuestas de mejora expresadas por la plantilla, garantizando así que el presente plan responda con rigor y pertinencia a la realidad cotidiana del equipo humano, contribuyendo a su bienestar integral y al desarrollo de una organización sostenible, eficiente y socialmente responsable.

2. Objetivos del Plan

- Consolidar las prácticas de conciliación ya existentes.
- Ampliar y adaptar medidas de conciliación según las necesidades expresadas por la plantilla.
- Promover un entorno laboral flexible, corresponsable y saludable.
- Reforzar la comunicación y acceso a los derechos de conciliación.
- Establecer mecanismos de seguimiento y mejora continua.

3. Fundamentos y Referencias

Este Plan se basa en:

- En la **experiencia** de los 44 años que tiene la asociación.
- El **Estatuto de los Trabajadores**.
- El **Convenio Colectivo de Acción e Intervención Social**.
- La **Ley Orgánica 3/2007**, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

- El **Plan de Igualdad de Oportunidades** de la asociación.
- Los **Objetivos de Desarrollo Sostenible**, especialmente los ODS 5 y 8.
- Y especialmente, los resultados del **Cuestionario de Necesidades de Conciliación**, distribuido y respondido de forma anónima por la plantilla en febrero de 2025, que ha permitido detectar necesidades reales, puntos de mejora y propuestas concretas por parte de las personas trabajadoras.

4. Enfoque de Igualdad y Diversidad

Este Plan incorpora un enfoque transversal de igualdad:

- Promoción de oportunidades de conciliación **sin sesgos de género**, estado civil, orientación sexual, estatus social o condición de salud.
- Revisión periódica del impacto diferencial en mujeres y hombres.
- Atención a las personas con **enfermedades crónicas o familiares dependientes**, como colectivo especialmente vulnerable

5. Diagnóstico de Situación

Con base en el **Cuestionario de Necesidades de Conciliación (febrero 2025)** se han detectado los siguientes aspectos clave:

- El total del personal, sin excepción, conoce y **valora positivamente las medidas existentes**.
- Se destacan como **prioridades**: la **flexibilidad horaria**, **la elección libre de vacaciones** y el **teletrabajo parcial**.
- Nadie ha señalado **dificultades para conciliar en situaciones de enfermedad o cuidado de familiares**.
- Existe consenso en que **la flexibilidad mejora el bienestar y la productividad**.
- Se identifican algunas **mejoras menores** que podrían aplicarse sin alterar el funcionamiento del trabajo diario en la asociación, como por ejemplo cuidar ergonomía e higiene postural y pequeñas pausas para estiramientos.

Del análisis de las respuestas, se identificaron las siguientes áreas clave:

🔷 Fortalezas actuales:

- Existencia real de medidas de conciliación, conocidas y valoradas positivamente por toda la plantilla.
- Alto grado de confianza interpersonal y flexibilidad.
- Percepción general de apoyo de la organización.
- Óptima comunicación entre el equipo y los diferentes rangos jerárquicos.
- Todas las personas empleadas se benefician de mínimo dos medidas de conciliación aplicadas en la asociación, y el 30% se beneficia de al menos 3 medidas.

- Nadie encuentra ninguna barrera en cuanto a la conciliación, por lo que el nivel de satisfacción en este aspecto es del 100%.

6. Principios Rectores del Plan

- Corresponsabilidad y equidad.
- Escucha activa y participación.
- Flexibilidad organizativa y adaptabilidad.
- Igualdad de oportunidades.
- Bienestar físico, emocional y familiar.
- Transparencia y mejora continua.

7. Medidas Actuales Consolidadas

🕓 Flexibilidad Horaria

- Horarios de entrada y salida adaptables a la situación personal o familiar.
- Reorganización semanal consensuada para facilitar la conciliación.
- Teletrabajo parcial y puntual en caso de necesidad, consensuado previamente con Dirección.

📆 Vacaciones y Permisos

- Elección de vacaciones con enfoque flexible.
- Reducción de jornada por petición de la persona empleada.
- Posibilidad de permisos retribuidos o no retribuidos por causas personales, familiares o de salud y por el cuidado de familiares enfermos o dependientes.
- Días de asuntos propios a elección de la persona empleada (negociado con sus compañeros/as de departamento).

👦👧 Tiempos Personales

- Salidas puntuales justificadas sin penalización (citas médicas, colegios, trámites…).
- Compensación flexible en caso de necesidad.

🔄 Organización del Trabajo

- Reparto equitativo de tareas, cobertura entre compañeras/os y rotación de funciones entre los miembros del mismo departamento.
- Refuerzo del trabajo colaborativo y polivalente.
- Comunicación constante con Coordinación.

Formación continua

- Oferta formativa online o flexible en horarios que no interfieran con la vida familiar, a elección de la persona empleada y compatible con el horario laboral, siempre que Dirección lo autorice (estudiando la consonancia con el trabajo desempeñado en la asociación).

8. Seguimiento y Evaluación

- **Encuesta interna anual de seguimiento**, basada en el modelo de 2025, para detectar nuevas necesidades.
- Evaluación anual del grado de satisfacción y cumplimiento.
- Reuniones de equipo mensuales donde se expongan y queden registrados todos los acuerdos expuestos y tomados.

9. Difusión

El presente plan será difundido a través de:

- Correo electrónico a toda la plantilla.
- Reunión informativa.
- Carpeta compartida de documentos internos.

10. Conclusión

ALCER Castalia reafirma su compromiso con un entorno laboral que favorece la conciliación de la vida laboral y familiar, desde un enfoque de respeto, equidad y cuidado de las personas.

Este Plan de Conciliación es reflejo de una forma de trabajar basada en la confianza, la corresponsabilidad y el cuidado mutuo. Nuestra asociación apuesta por modelos laborales sostenibles, humanos y compatibles con la vida personal y familiar.

Este Plan está vivo y abierto a revisiones continuas, en coherencia con la realidad de quienes conforman nuestra entidad.

Este plan de conciliación ha sido aprobado en Castellón de la Plana a 18 de junio de 2025.

Fdo. Ricardo Planelles Segarra
Presidente de ALCER Castalia

