
PLAN DE CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR

ACASI



6 DE AGOSTO DE 2025

ASOCIACIÓN CONTRA LOS ABUSOS SEXUALES EN LA INFANCIA
FELIPE II N°21 Paiporta 46200

PLAN DE CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL

Índice

- 1. INTRODUCCIÓN**
- 2. CONCEPTO DE PLAN DE CONCILIACIÓN**
- 3. OBJETIVOS**
- 4. ÁMBITO**
- 5. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD**

1 INTRODUCCIÓN

Un Plan de Conciliación Familiar para trabajadores es un conjunto de medidas implementadas por la asociación para ayudar a su equipo de profesionales a equilibrar sus responsabilidades laborales con las familiares. Estas medidas buscan facilitar la gestión del tiempo y responsabilidades entre el trabajo, la vida personal y familiar, promoviendo un ambiente laboral más armonioso y satisfactorio.

Por un lado, hay unos mínimos que toda asociación debe cumplir relacionados principalmente con los permisos retribuidos y no retribuidos establecidos en la legislación vigente (maternidad, paternidad, permiso de lactancia, excedencias, reducciones de jornadas, etc.).

Por otro lado, aplicar políticas de conciliación en las asociaciones es la posibilidad que tienen éstas de ir “más allá” del cumplimiento de lo establecido en la legislación. El objetivo último es conseguir una mayor motivación, una mayor implicación y como resultado, una mayor productividad.

2. CONCEPTO DE PLAN DE CONCILIACIÓN

Es un documento elaborado por la asociación, a disposición de todo el equipo de profesionales que trabajan en la asociación, donde se enumeran las medidas en materia de conciliación a disposición del personal. Su cuantificación, desarrollo y plan de mejora, suponen un elemento fundamental de la estrategia asociativa destinada a que las personas que la forman puedan conciliar su vida laboral con su vida personal y familiar.

La finalidad es crear una herramienta sencilla y transparente que ayude a optimizar recursos, aumentar el grado de satisfacción y mejorar el clima laboral y la productividad-rentabilidad en la asociación.

El Plan se compone de una serie de objetivos, acciones de mejora e indicadores de evaluación, establecidos en función de las necesidades y dificultades que las personas tengan para la conciliación.

3. OBJETIVOS

1. Conseguir equilibrar las responsabilidades laborales y familiares de las personas que componen el equipo de ACASI, fomentando estrategias flexibles en la organización del trabajo que favorezcan la conciliación familiar y laboral.
2. Adaptar la asociación a los cambios que se producen en la sociedad, relativos a la familia, los indicadores sociales, los hábitos y costumbres.
3. Proteger la maternidad y paternidad, el cuidado de los hijos e hijas menores y las personas dependientes, fomentando la plena integración de hombres y mujeres con responsabilidades familiares en la asociación.
4. Favorecer el acceso y mantenimiento de la mujer al empleo.
5. Establecer estrategias de gestión de los Recursos Humanos no discriminatorias que garanticen la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

4. ÁMBITO

El plan de conciliación para la vida familiar y laboral se aplica a la totalidad del equipo de profesionales, sin exclusión de ningún departamento o sección, no pudiendo ser causa de excepción para el disfrute de las medidas ninguna circunstancia vinculada a la situación laboral con ACASI.

5. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

OBJETIVO ESPECÍFICO.: Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndose accesibles para todo el equipo de profesionales de ACASI.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación no suponga un menoscabo en las condiciones laborales. El disfrute de dichos derechos no puede suponer ningún tipo de discriminación.	Difundir a todo el equipo.	Junta directiva	Desde la firma del plan y durante la vigencia de éste
Difundir mediante un folleto informativo los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007 y comunicar los disponibles en ACASI.	Difundir	Junta directiva	Desde la firma del plan y durante la vigencia de éste
Se permite la acumulación del periodo de lactancia a petición del trabajador o trabajadora.	N.º de veces que se ha solicitado	Junta directiva	Desde la firma del plan y durante la vigencia del mismo
Informar de que los derechos de conciliación incluyen a las parejas de hecho, siempre y cuando estén debidamente acreditado y justificado que son pareja de hecho.	Difundir a todo el equipo de profesionales.	Junta directiva	Desde la firma del plan y durante la vigencia de éste

OBJETIVO ESPECÍFICO.: Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
Se podrá solicitar la adaptación de la jornada, sin reducirla, para quienes tengan personas a su cargo, menores y familiares (previa justificación y acreditación), siempre y cuando la operativa del servicio lo permita, en caso de no ser posible, se justificará.	Difundir	Junta directiva	Desde la firma del plan y durante la vigencia de éste
Reservar el puesto de trabajo durante todo el tiempo de excedencia por cuidado de personas dependientes (menores y familiares).	Difundir	Junta directiva	Desde la firma del plan y durante la vigencia de éste
Conceder permisos retribuidos por el tiempo imprescindible para las trabajadoras en tratamiento de técnicas de reproducción asistida.	Difundir	Junta directiva	Desde la firma del plan y durante la vigencia del mismo
Establecer un permiso no retribuido recuperable por el tiempo necesario para los trabajadores/as con descendientes menores de 15 años o personas dependientes a su cargo para atender situaciones	Difundir	Junta directiva	Desde la firma del plan y durante la vigencia de éste

que exijan su presencia, justificándolo debidamente.			
Flexibilidad laboral: Ofrecer opciones de horarios flexibles, teletrabajo, jornadas intensivas o reducción de la jornada laboral para facilitar la gestión del tiempo	Difundir	Junta directiva	
Cultura organizacional: Fomentar un ambiente de trabajo que valore la conciliación, promoviendo la desconexión digital y la comunicación efectiva	Difundir	Junta directiva	

OBJETIVO ESPECÍFICO.: Fomentar el uso de medidas de corresponsabilidad entre los hombres de la plantilla.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
El padre durante los dos meses inmediatamente posteriores al nacimiento del hijo tendrá derecho a flexibilizar su jornada y horario diario de trabajo respetando el cómputo semanal, en caso de no ser posible se justificará.	Difundir	Junta directiva	Desde la firma del plan y durante la vigencia de éste
Posibilitar la unión del permiso de paternidad a las vacaciones tanto del año en curso, como del año anterior, en caso de que	Difundir	Junta directiva	Desde la firma del plan y durante la vigencia de éste

haya finalizado el año natural (del periodo devengado).			
Permisos y licencias: Ampliar los permisos por nacimiento o adopción, así como otros permisos relacionados con responsabilidades familiares	Difundir	Junta directiva	