

PLAN DE CONCILIACIÓN FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL DE ACOEC

(2026-29)



Promocionando la salud

Asociación para la Cooperación
Entre Comunidades

PLAN DE CONCILIACIÓN FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL DE ACOEC

1. INTRODUCCIÓN

ACOEC (Asociación para la Cooperación entre Comunidades) es una organización no gubernamental fundada en 1998 que trabaja por la defensa del derecho a la salud desde un enfoque integral, interseccional y de derechos humanos. A lo largo de su trayectoria, ha desarrollado múltiples iniciativas de cooperación internacional, acción social y educación para la ciudadanía global, abordando las causas estructurales de la desigualdad y acompañando a personas y comunidades en situación de vulnerabilidad desde una lógica de transformación social.

Como organización comprometida con los derechos humanos, ACOEC considera que el bienestar de su equipo humano debe ser una prioridad institucional. Este compromiso se traduce en la necesidad de crear condiciones laborales que garanticen la compatibilidad entre el trabajo y las distintas esferas de la vida personal, familiar, relacional y comunitaria. Para ello, se promueve una cultura de los cuidados que no solo valore el tiempo laboral, sino también los ritmos, vínculos y procesos personales de quienes conforman la entidad.

ACOEC asume que existen múltiples formas de entender y vivir la familia y los afectos. Por ello, este plan reconoce y protege la diversidad de estructuras familiares y redes de cuidado que conviven en nuestra sociedad: familias monomarentales y monoparentales, homoparentales, reconstituidas, adoptivas, extendidas, de crianza compartida, familias migrantes transnacionales, redes de apoyo informal, vínculos afectivos no formalizados legalmente, entre muchas otras. Este reconocimiento se sitúa en el centro del Plan de Conciliación Familiar y Personal, que no solo busca responder a necesidades concretas, sino también transformar estructuras que históricamente han invisibilizado los cuidados y las diversidades.

En cumplimiento de los derechos humanos, del marco normativo estatal y autonómico, se aprueba el siguiente plan de Conciliación familiar y personal, para las personas trabajadoras de la asociación y aquellas vinculadas de forma estable a ACOEC:

2. OBJETIVOS DEL PLAN

Este Plan de Conciliación tiene como finalidad, la justicia, la equidad y el bienestar de todas las personas que conforman ACOEC. A partir de una perspectiva integral y transformadora, el plan se plantea los siguientes objetivos generales y específicos:

Objetivo general:

Garantizar los derechos y las condiciones laborales que permitan compatibilizar el trabajo con la vida personal, familiar y comunitaria de forma equitativa, inclusiva y sostenible, reconociendo la diversidad de modelos familiares y situaciones individuales.

Objetivos específicos:

- Reconocer y visibilizar la diversidad de estructuras familiares, relaciones de cuidado y formas de vida afectiva presentes en la organización.
- Prevenir situaciones de estrés, sobrecarga laboral o desgaste emocional derivadas de una organización del trabajo incompatible con los tiempos vitales.
- Favorecer la corresponsabilidad organizativa frente a las tareas de cuidado, evitando su atribución exclusiva a las personas trabajadoras.
- Facilitar el acceso y permanencia laboral de personas con cargas familiares o redes de cuidado invisibilizadas.
- Promover una cultura institucional que valore el autocuidado, el descanso y la salud mental como dimensiones centrales del trabajo digno.
- Establecer criterios y canales de información y comunicación para informar a las personas trabajadoras y dependientes de la entidad sobre los derechos de conciliación.
- Establecer mecanismos de seguimiento y mejora continua que garanticen la aplicación efectiva de las medidas de conciliación.
- Prevenir decisiones y promociones profesionales y laborales basadas en la desigualdad, sesgos de género o cualquier tipo de discriminación.

3. ÁMBITOS DE ACTUACIÓN

a. Flexibilidad horaria y organizativa

ACOEC reconoce que las condiciones de vida cambian, y con ellas, las necesidades de conciliación. Por eso, se establece un sistema flexible y dialogado para adaptar los horarios y formas de trabajo a las realidades concretas del equipo:

- Posibilidad de adaptar la jornada laboral (entrada, salida, pausas) en función de necesidades familiares o personales, sin necesidad de justificar estas en términos médicos o legales.
- Jornada comprimida o intensiva durante determinados períodos del año, especialmente en vacaciones escolares o circunstancias especiales.
- Promoción del teletrabajo parcial o completo en los puestos que lo permitan, con protocolos que garanticen el trabajo en red y la prevención del aislamiento.
- Compensación de horas extra u horarios no convencionales mediante descansos equivalentes y no penalizados.
- Distribución equitativa de responsabilidades que evite la acumulación de tareas en personas con menor disponibilidad horaria.

b. Derechos relacionados con los cuidados

Las tareas de cuidado —sean o no formalmente reconocidas— son centrales para el sostenimiento de la vida. Por ello, ACOEC amplía el reconocimiento institucional de estos derechos mediante:

- Permisos retribuidos para el acompañamiento a niñas, niños y adolescentes, personas mayores, dependientes o personas con discapacidad o necesidades de apoyo, sin necesidad de vínculo legal.
- Licencias sin sueldo con garantía de reincorporación para contextos de cuidados prolongados.
- Flexibilización del tiempo y la modalidad de trabajo para afrontar situaciones familiares imprevistas.
- Inclusión de las realidades de familias migrantes transnacionales, permitiendo la adaptación de horarios o licencias para asumir cuidados a distancia (viajes, trámites, acompañamientos remotos).
- Acompañamiento institucional en la búsqueda de apoyos comunitarios o públicos para el ejercicio del cuidado.

c. Cultura organizacional y bienestar emocional

Conciliar también implica cambiar la forma en la que entendemos el trabajo, los tiempos y los vínculos dentro de la organización. Por ello, se promueven medidas que refuercen una cultura interna basada en el respeto, la escucha y la salud emocional:

- Protocolos de desconexión digital: no envío ni solicitud de respuesta a comunicaciones fuera del horario laboral.
- Reconocimiento de los tiempos de descanso como parte indispensable del trabajo digno.
- Espacios regulares de planificación colectiva para prevenir la sobrecarga y favorecer la corresponsabilidad.
- Formación interna sobre cuidados, conciliación, derechos laborales y salud mental.
- Creación de espacios informales de cuidado colectivo, como encuentros de autocuidado o redes internas de apoyo.

d. Perspectiva de género e interseccionalidad

El plan se articula desde una visión feminista e interseccional que reconoce cómo las condiciones de conciliación se ven atravesadas por múltiples ejes de desigualdad:

- Medidas específicas para mujeres que asumen en solitario tareas de crianza o cuidado, o que pertenecen a estructuras familiares vulnerabilizadas.
- Incorporación de un enfoque antirracista que atienda las barreras adicionales que enfrentan personas migrantes o racializadas.
- Inclusión activa de personas LGTBIQ+ y reconocimiento de redes afectivas y de cuidado no normativas.
- Transversalización del plan en el Plan de Igualdad y las políticas internas de contratación, evaluación y formación.

4. PERSONAS DESTINATARIAS

El plan está dirigido a todas las personas vinculadas de forma estable a ACOEC, incluyendo:

- Personal técnico y administrativo, sin importar el tipo de contrato o jornada.
- Voluntariado activo y con implicación sostenida.
- Personas colaboradoras o externas con funciones regulares.
- Miembros de la Junta Directiva y órganos de gobierno.

La entidad reconoce la heterogeneidad de realidades presentes en su equipo y se compromete a generar medidas adaptadas, accesibles y sensibles a dicha diversidad.

5. MECANISMOS DE IMPLEMENTACIÓN, SEGUIMIENTO Y MEJORA CONTINUA

Para que este plan se materialice de forma efectiva y sostenible, se establecen los siguientes mecanismos operativos:

- Creación de la Comisión Interna de Conciliación y Cuidados, con representación diversa, paritaria e interseccional.
- Desarrollo de un reglamento interno para el funcionamiento de dicha comisión y seguimiento del cumplimiento de las medidas.
- Inclusión de un módulo de conciliación en las encuestas de clima laboral anuales, desagregado por género, origen y situación familiar.
- Evaluación anual del plan, con informe de resultados, aprendizajes y recomendaciones.

Revisión participativa del plan cada dos años o antes, si se detectan cambios relevantes en el contexto organizativo.

Indicadores de evaluación:

- Nivel de satisfacción con las medidas de conciliación.
- Frecuencia y diversidad de personas que acceden a las medidas.
- Número de propuestas recibidas e incorporadas en el marco de mejora continua.
- Evaluación del impacto de las medidas en el clima laboral y la retención del talento.

Cronograma de implementación:

- Meses 1-2: Diagnóstico inicial y creación de la comisión.
- Mes 3: Presentación pública del plan y sesiones formativas.
- Meses 4-12: Aplicación progresiva de las medidas.
- Año 2: Evaluación participativa y revisión general.

6. COMPROMISO INSTITUCIONAL

ACOEC se compromete a cuidar a quienes cuidan, dentro y fuera de la organización. La Dirección Técnica y la Junta Directiva reconocen este plan como un eje central de su estrategia organizativa, y garantizan los recursos necesarios para su desarrollo, implementación y mejora.

Más allá de su dimensión interna, el plan representa un compromiso ético y político: demostrar que otra forma de organizar el trabajo es posible, más acorde con la vida, la dignidad y los derechos de todas las personas. Cuidar también es transformar.

Para que así conste y tenga los efectos oportunos, se firma el presente documento a fecha 30 de junio de 2025

Marta Asensi Girbés

Presidenta de ACOEC