



~ DELEGACIÓN VALENCIA ~

Inscrita en la Sección CUARTA del Registro Autonómico con el número CV-04-037043-V.

Calle Pilota Valenciana 2 Bajo 46018 Valencia. Teléfono: 963824449

Email: valencia@auxilia.es. Web: www.auxilia.es / www.auxiliavalencia.es



PLAN DE CONCILIACIÓN VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL AUXILIA VALENCIA

1. Auxilia

Somos una asociación sin ánimo de lucro fundada en Barcelona en 1952 y con presencia a nivel nacional.

Nuestro objetivo principal es fomentar la inclusión social y cultural de las personas con diversidad funcional, aumentar la autoestima y potenciar la autonomía. Todos estos propósitos se materializan gracias al apoyo y dedicación del personal que forma parte de Auxilia y al equipo de voluntarios, que son una pieza fundamental para la realización de todas las actividades y proyectos que lanzamos desde la entidad. A través del voluntariado, Auxilia impulsa la participación activa de las personas con discapacidad, incentivando sus capacidades individuales para aumentar su autonomía y toma de decisiones.

Sus valores, entre los que se encuentran la honestidad, solidaridad, responsabilidad, humanidad, libertad religiosa y política, iniciativa, transparencia, compromiso, respeto y justicia, guían su labor diaria en la construcción de un mundo más inclusivo y equitativo.

2. ¿A qué nos referimos cuando hablamos de conciliación familiar, personal y laboral?

La conciliación familiar, personal y laboral se refiere a la búsqueda del equilibrio entre las responsabilidades y actividades que implican la vida familiar, personal y el trabajo remunerado. Consiste en encontrar formas de llevar a cabo las exigencias y compromisos de estas tres áreas para garantizar el bienestar y la calidad de vida tanto de las personas individuales como de sus familias.

Implica llevar a cabo políticas y prácticas que permitan a las personas empleadas combinar sus responsabilidades laborales con sus obligaciones familiares y personales. Esto implica horarios flexibles, teletrabajo, permisos parentales,... entre otras muchas.

3. Auxilia y Conciliación

En el marco del Plan de igualdad de Auxilia Valencia, uno de los objetivos clave es promover la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar de las personas empleadas de la entidad y del personal voluntariado mediante la implementación de un Plan de conciliación



~ DELEGACIÓN VALENCIA ~

Inscrita en la Sección CUARTA del Registro Autonómico con el número CV-04-037043-V.

Calle Pilota Valenciana 2 Bajo 46018 Valencia. Teléfono: 963824449

Email: valencia@auxilia.es. Web: www.auxilia.es / www.auxiliavalencia.es



específico con el fin de crear responsabilidades laborales no sólo a nivel familiar sino también a nivel personal.

Este plan tiene como objetivo principal mejorar el bienestar de las personas trabajadoras, incrementar su satisfacción laboral y, como consecuencia, potenciar la productividad. Al facilitar que las personas profesionales que forman parte de la entidad gestionen sus tiempos y responsabilidades, se busca reducir el estrés y el agotamiento, fomentando así un ambiente laboral saludable y equilibrado.

En línea con los valores de Auxilia, este enfoque busca crear una cultura organizacional que valore y respete la diversidad de situaciones familiares y personales de quienes forman parte de la entidad.

Reconociendo la importancia de la vida fuera del ámbito laboral, se busca fortalecer el compromiso y la identificación de las personas trabajadoras con la organización, promoviendo así un entorno laboral inclusivo y humano.

Por otra parte, la implementación de medidas de conciliación contribuye a promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Establecer un plan de conciliación es fundamental para promover el bienestar de las personas trabajadoras, aumentar la satisfacción laboral, mejorar la productividad y reducir el estrés y el agotamiento. También es importante para garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral y promover una cultura organizacional que valore y respete la vida personal y familiar de las personas trabajadoras que forman parte de Auxilia.

4. ¿Por qué es importante?

La conciliación laboral, personal y familiar es un aspecto fundamental en el ámbito laboral contemporáneo, que busca equilibrar las responsabilidades laborales con los compromisos personales y familiares de los empleados. Esta práctica no solo beneficia el bienestar integral de las personas trabajadoras, reduciendo el estrés y mejorando su calidad de vida, sino que también contribuye a una mayor salud mental y física. Además, promueve un ambiente laboral más positivo, aumenta la satisfacción de las personas empleadas y puede impulsar la productividad organizacional. A continuación se detallan los beneficios de implementar un Plan de Conciliación de vida familiar, laboral y personal:

- Bienestar integral de las personas empleadas: La conciliación permite equilibrar responsabilidades laborales con compromisos personales y familiares, lo que mejora el bienestar general de los trabajadores.



~ DELEGACIÓN VALENCIA ~

Inscrita en la Sección CUARTA del Registro Autonómico con el número CV-04-037043-V.

Calle Pilota Valenciana 2 Bajo 46018 Valencia. Teléfono: 963824449

Email: valencia@auxilia.es. Web: www.auxilia.es / www.auxiliavalencia.es



- Reducción del estrés: Al facilitar el equilibrio entre trabajo y vida personal, se reduce el estrés y se promueve una mejor calidad de vida.
- Mejora de la salud mental y física: Evita el agotamiento y el conflicto entre el trabajo y la vida personal, lo que contribuye a una mejor salud mental y física de los empleados.
- Ambiente laboral positivo: Un equilibrio adecuado entre trabajo y vida personal promueve un ambiente laboral más positivo.
- Mayor satisfacción laboral: La conciliación aumenta la satisfacción de las personas trabajadoras al permitirles atender sus necesidades personales, lo que puede mejorar la retención de talento.
- Mejora de la productividad: Un ambiente laboral positivo y un personal satisfecho tiende a aumentar la productividad general de la organización.

Por lo tanto, en Auxilia reconocemos la importancia de comprender y respaldar la conciliación laboral, convirtiéndola en una prioridad en nuestra búsqueda constante de un entorno laboral saludable y productivo.

En cuanto a los beneficios para las empresas, un estudio de la Comisión Europea encontró que las empresas españolas que promueven la conciliación laboral y familiar experimentan una serie de beneficios significativos. Estas empresas suelen disfrutar de una mayor satisfacción entre sus empleados, lo que se traduce en un mejor clima laboral y un mayor compromiso con la organización. Además, estas empresas adquieren una mejor reputación como empresas empleadoras, lo que puede ayudarlas a atraer y retener talento en un mercado laboral competitivo.

Por otra parte, las políticas de conciliación ayudan a las personas trabajadoras a equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares, lo que a su vez fomenta la lealtad hacia la empresa y reduce la rotación de personal.

4.1. Una perspectiva de género

En España, las persistentes dificultades en la conciliación familiar reflejan inequidades de género evidentes: las mujeres continúan soportando la mayor carga del trabajo doméstico no remunerado y el cuidado de los hijos, lo que repercute negativamente en sus trayectorias profesionales y alimenta la brecha salarial de género. Estadísticas del INE revelan que las mujeres dedican casi el doble de tiempo que los hombres a estas labores. A pesar de la existencia de medidas de conciliación, como la excedencia por cuidado de hijos, su aplicación sigue siendo mayoritariamente femenina. Abordar estas disparidades demanda políticas y acciones que promuevan una distribución equitativa de las responsabilidades familiares y laborales entre géneros, contribuyendo así a una sociedad más justa y equitativa.



~ DELEGACIÓN VALENCIA ~

Inscrita en la Sección CUARTA del Registro Autonómico con el número CV-04-037043-V.

Calle Pilota Valenciana 2 Bajo 46018 Valencia. Teléfono: 963824449

Email: valencia@auxilia.es. Web: www.auxilia.es / www.auxiliavalencia.es



Asimismo, datos que indagan sobre las principales dificultades para conciliar revelan que, aunque la mayoría percibe la ausencia de complicaciones, aquellos que sí enfrentan obstáculos señalan principalmente las largas jornadas laborales y los horarios inflexibles, afectando tanto a hombres como a mujeres. Los hombres enfrentan mayores desafíos para modificar sus horarios laborales o garantizar un día libre a la semana para el cuidado familiar, en comparación con las mujeres. En relación a los impactos de la conciliación en la vida laboral y familiar, las mujeres sufren más debido a su rol de madre, evidenciado en una mayor proporción de reducción de horas para el cuidado de los hijos en comparación con los hombres.

En este contexto, se hace evidente la necesidad de implementar un plan integral de conciliación familiar y laboral desde una perspectiva de género. Este plan debe incluir políticas que fomenten una distribución equitativa de responsabilidades entre hombres y mujeres, así como medidas específicas para promover la corresponsabilidad y flexibilidad laboral. Además, es crucial sensibilizar a empresas y a la sociedad en general sobre la importancia de la conciliación y los beneficios de un entorno laboral inclusivo. Se deben fortalecer los mecanismos de apoyo y protección para aquellos trabajadores y trabajadoras que enfrentan dificultades particulares en la conciliación. Solo a través de un enfoque colaborativo y comprometido, involucrando a empresas, gobierno y sociedad civil, podremos avanzar hacia una verdadera igualdad de género y una sociedad más justa y equitativa para todos y todas.

5. Situaciones que se contemplan en el Plan de Conciliación

El conjunto de situaciones contempladas abarca desde el embarazo hasta situaciones médicas y eventos familiares significativos. Para las etapas prenatales, se incluyen permisos para técnicas prenatales, preparación por adopción o acogida, y permisos asociados con el estado de gestación, riesgos durante el embarazo e interrupción del mismo. Tras el nacimiento, adopción o acogida de un hijo, se conceden permisos de maternidad y paternidad, así como para el cuidado de menores, incluyendo la lactancia y situaciones de riesgo durante este período. Para el cuidado de familiares, se prevén reducciones de jornada, flexibilidad horaria y excedencias voluntarias, cubriendo tanto casos de enfermedad grave como de atención continua. Además, se contemplan situaciones relacionadas con consultas médicas, hospitalizaciones y fallecimientos de familiares, así como licencias no retribuidas para dedicarse al cuidado de familiares enfermos o de personas dependientes. Se incluyen también permisos relacionados con eventos personales como matrimonios o uniones de hecho, y se garantiza flexibilidad para atender deberes inexcusables de carácter público o personal. En resumen, se establece un marco integral que busca conciliar las



~ DELEGACIÓN VALENCIA ~

Inscrita en la Sección CUARTA del Registro Autonómico con el número CV-04-037043-V.

Calle Pilota Valenciana 2 Bajo 46018 Valencia. Teléfono: 963824449

Email: valencia@auxilia.es. Web: www.auxilia.es / www.auxiliavalencia.es



responsabilidades familiares con las laborales, garantizando el bienestar tanto del trabajador como de su entorno familiar.

5.1. Embarazo:

- **Permiso para técnicas prenatales y de preparación por adopción y acogida:**

La entidad ofrecerá a las futuras madres y padres permisos flexibles y remunerados para asistir a citas médicas relacionadas con el embarazo, así como para participar en programas de preparación para la llegada del bebé en caso de adopción o acogida.

- **Permiso por estado de gestación:**

Se establecerán políticas que permitan a las mujeres embarazadas ajustar su horario laboral, trabajar desde casa o tomar días libres remunerados cuando sea necesario debido a su estado de gestación, asegurando su bienestar y el del bebé.

- **Permiso por interrupción de embarazo:** En caso de interrupción voluntaria del embarazo, se ofrecerán períodos de licencia y apoyo emocional para las mujeres que lo necesiten, reconociendo la importancia de su bienestar físico y emocional.

- **Permiso por riesgo durante el embarazo:**

Se implementarán medidas especiales para proteger a las mujeres embarazadas que enfrenten riesgos en el entorno laboral, como la reasignación de tareas o la provisión de permisos remunerados adicionales cuando sea necesario para garantizar su seguridad y la del bebé.

5.2. Nacimiento, adopción, acogida y guarda:

- **Permiso por maternidad biológica:**

Se ofrecerá un período de licencia remunerada para las madres biológicas después del parto, con la opción de extender este período mediante acuerdos flexibles de trabajo desde casa o jornadas laborales reducidas para facilitar una transición suave hacia el retorno al trabajo.

- **Permiso de paternidad:**

Se otorgará a los padres, ya sean biológicos o adoptivos, un permiso remunerado para que puedan participar activamente en los cuidados del recién nacido, promoviendo la igualdad de género en la crianza y fortaleciendo los vínculos familiares desde el principio.

- **Permiso por adopción o acogida o por guarda con finalidad de adopción:**



~ DELEGACIÓN VALENCIA ~

Inscrita en la Sección CUARTA del Registro Autonómico con el número CV-04-037043-V.

Calle Pilota Valenciana 2 Bajo 46018 Valencia. Teléfono: 963824449

Email: valencia@auxilia.es. Web: www.auxilia.es / www.auxiliavalencia.es



Se proporcionarán permisos remunerados y flexibles para los padres que adoptan o acojan a un niño, permitiéndoles tiempo suficiente para establecer vínculos con el niño y gestionar los aspectos logísticos de la adopción o acogida.

- **Permiso por desplazamiento previo a la adopción internacional:**

Se brindará apoyo logístico, a los padres que necesiten viajar al extranjero para completar los procedimientos de adopción internacional, incluyendo permisos remunerados y asistencia en la planificación del viaje.

- **Permiso por lactancia:**

Se facilitarán condiciones adecuadas y tiempos flexibles para que las madres lactantes puedan amamantar o extraer leche materna durante su jornada laboral.

5.3. Cuidado de familiares:

- **Reducción de jornada por guarda legal:**

Se permitirá a los empleados reducir su jornada laboral cuando tengan a cargo un familiar con guarda legal, proporcionando flexibilidad para atender las responsabilidades familiares.

- **Reducción de jornada por razón de convivencia:**

Los empleados podrán solicitar una reducción de jornada laboral si conviven con un familiar que requiere cuidados especiales, garantizando así el equilibrio entre trabajo y responsabilidades familiares.

- **Flexibilidad horaria por asistencia a tutorías de hijos e hijas:**

Se ofrecerá flexibilidad en los horarios de trabajo para permitir a los empleados asistir a tutorías escolares de sus hijos e hijas, promoviendo su participación activa en su educación.

- **Preferencia en la elección del disfrute de vacaciones y días de asuntos propios para personal con descendientes menores de 14 años:**

Se dará prioridad en la elección de fechas de vacaciones y días libres a los empleados que tengan hijos menores de 14 años, facilitando así su participación en actividades familiares.

- **Preferencia en la elección del disfrute de vacaciones y días de asuntos propios para personal a cargo de mayores de 65 años en situación de dependencia o de personas con discapacidad**

Se concederá prioridad en la selección de fechas de vacaciones y días libres a los empleados que cuiden de familiares mayores de 65 años en situación de dependencia o con diversidades funcionales, permitiéndoles atender mejor sus necesidades.

- **Excedencia voluntaria por agrupación familiar:**

Los empleados podrán solicitar una excedencia voluntaria para reunirse con su familia durante un período determinado, permitiéndoles gestionar situaciones familiares importantes sin poner en riesgo su empleo.

- **Excedencia voluntaria por atención a familiares:**



~ DELEGACIÓN VALENCIA ~

Inscrita en la Sección CUARTA del Registro Autonómico con el número CV-04-037043-V.

Calle Pilota Valenciana 2 Bajo 46018 Valencia. Teléfono: 963824449

Email: valencia@auxilia.es. Web: www.auxilia.es / www.auxiliavalencia.es



Se ofrecerá la opción de tomar una excedencia voluntaria para cuidar de familiares que requieran atención especial, brindando a los empleados la flexibilidad necesaria para atender las necesidades de sus seres queridos.

- **Excedencia por cuidado de hija o hijo para personal laboral:**

Se otorgará una excedencia específica para cuidar de hijos e hijas, permitiendo a los empleados dedicar tiempo completo al cuidado de su familia cuando sea necesario.

Excedencia por cuidado de familiar para personal laboral:

Se proporcionará una excedencia para cuidar de familiares que necesiten atención especial, asegurando que los empleados puedan brindar el apoyo necesario a sus seres queridos sin comprometer su empleo.

- **Flexibilidad presencia obligada en una hora diaria por cuidado de familiares:**

Se permitirá a los empleados tener flexibilidad en su horario laboral para atender asuntos relacionados con el cuidado de familiares, asegurando que puedan cumplir con sus responsabilidades laborales y familiares.

- **Flexibilidad presencia obligada en dos horas diarias por cuidado de familiares:**

Se ampliará la flexibilidad en el horario laboral para brindar mayor apoyo a los empleados que necesiten dedicar más tiempo al cuidado de sus familiares, garantizando así su bienestar y el de sus seres queridos.

- **Agrupación familiar por conciliación:**

Se promoverá la agrupación familiar como medida de conciliación, facilitando la opción de teletrabajar siempre y cuando se pueda realizar por las funciones que desempeñe en la entidad.

5.4. Consultas médicas, hospitalizaciones:

- **Permiso médico y asistencial por acompañamiento de familiares:**

Se concederá un permiso para que los empleados puedan acompañar a familiares durante consultas médicas o hospitalizaciones, reconociendo la importancia del apoyo emocional en momentos de salud.

- **Permiso por enfermedad grave de familiares:**

Los empleados tendrán derecho a un permiso remunerado para cuidar de familiares que sufran enfermedades graves, permitiéndoles dedicar tiempo y atención a su recuperación.

- **Permiso por defunción de familiares:**

Se otorgará un permiso remunerado para que los empleados puedan atender asuntos relacionados con la defunción de un familiar, garantizando que puedan participar en los arreglos funerarios y el duelo.

- **Permiso por atención de hija o hijo menor con enfermedad grave:**



~ DELEGACIÓN VALENCIA ~

Inscrita en la Sección CUARTA del Registro Autonómico con el número CV-04-037043-V.

Calle Pilota Valenciana 2 Bajo 46018 Valencia. Teléfono: 963824449

Email: valencia@auxilia.es. Web: www.auxilia.es / www.auxiliavalencia.es



Se proporcionará un permiso remunerado y flexible para que los empleados puedan cuidar de hijos menores que sufran de enfermedades graves como el cáncer, permitiéndoles brindar el apoyo necesario durante el tratamiento y la recuperación.

- **Licencia no retribuida por enfermedad de familiares:**

En casos de enfermedades graves de familiares que requieran una atención prolongada, se ofrecerá la opción de tomar una licencia no retribuida para cuidar de ellos, asegurando que los empleados no pierdan su empleo mientras se dedican al cuidado de sus seres queridos.

- **Reducción de jornada por cuidado de familiar por enfermedad muy grave:**

Los empleados tendrán la posibilidad de solicitar una reducción de jornada laboral para cuidar de familiares que padezcan enfermedades muy graves, permitiéndoles equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares durante este período difícil.

- **Reducción de jornada por cuidado de menores con enfermedad grave:**

Se ofrecerá una reducción de jornada laboral especial para los empleados que necesiten cuidar de menores que sufran de enfermedades graves como el cáncer, facilitando así su participación activa en el proceso de tratamiento y recuperación.

5.5. Otros:

- **Matrimonio o pareja de hecho:**

- Asistencia a celebración: Se otorgará un permiso para que los empleados puedan asistir a la celebración de su matrimonio o inscripción de unión de hecho, reconociendo la importancia de estos eventos en su vida personal.
- Matrimonio o inscripción de unión de hecho: Se facilitará el proceso para que los empleados puedan gestionar su matrimonio o inscripción de unión de hecho, brindando apoyo administrativo y flexibilidad en los horarios laborales si es necesario.

- **Permiso por asuntos propios:**

Los empleados tendrán derecho a tomar permisos remunerados por asuntos propios, que podrán utilizar para atender necesidades personales, familiares o de otro tipo, proporcionando flexibilidad para gestionar su tiempo.

- **Excedencia voluntaria por interés particular:**

Se permitirá a los empleados tomar una excedencia voluntaria por motivos de interés particular, como viajes prolongados, estudios o proyectos personales, garantizando su derecho a descansar y desarrollarse fuera del ámbito laboral.

6. España y Conciliación Familiar: panorama actual.

A pesar de que España cuenta con medidas que equilibran la vida personal con la laboral, en ocasiones pueden ser insuficientes para abordar las necesidades cambiantes de las familias



~ DELEGACIÓN VALENCIA ~

Inscrita en la Sección CUARTA del Registro Autonómico con el número CV-04-037043-V.

Calle Pilota Valenciana 2 Bajo 46018 Valencia. Teléfono: 963824449

Email: valencia@auxilia.es. Web: www.auxilia.es / www.auxiliavalencia.es



y trabajadores en un contexto donde la igualdad de género y la diversidad familiar son aspectos clave.

Los datos y estudios sobre el impacto de las políticas de conciliación laboral y familiar son claros y contundentes. Según datos recopilados por organismos como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y la Comisión Europea, las políticas de conciliación tienen efectos positivos tanto para los empleados como para las empresas en España.

En primer lugar, la OCDE ha destacado que los países con políticas de conciliación más avanzadas, como España, suelen tener una mayor participación laboral de las mujeres. Esto se debe a que las medidas de conciliación, como la licencia de maternidad y paternidad, la flexibilidad laboral y el acceso a servicios de cuidado infantil, permiten a las mujeres combinar sus responsabilidades laborales con las responsabilidades familiares, lo que les anima a permanecer en el mercado laboral.

Además, estas políticas también están relacionadas con tasas de desempleo más bajas, ya que facilitan la reincorporación al mercado laboral de personas que, de otro modo, podrían haber abandonado sus empleos debido a dificultades para equilibrar el trabajo con la vida familiar.

7. Personas beneficiarias

Todas las personas trabajadoras de la entidad Auxilia, toda la totalidad de la plantilla, sin exclusión de ningún departamento o sección, están incluidas en esta medida de reconocimiento y apoyo. Este compromiso abarca a cada miembro de nuestro equipo, desde los trabajadores de base hasta los directivos, destacando la importancia y el valor que cada uno aporta a nuestra organización.

Reconocemos que cada persona de forma individual tiene diferentes necesidades y circunstancias, por lo que estamos comprometidos a trabajar de manera colaborativa con todo el equipo con la finalidad de encontrar soluciones personalizadas que permitan prosperar tanto en el trabajo como en su vida personal. Escuchar activamente las inquietudes y sugerencias de nuestro equipo es esencialmente para abordar cualquier problema o desafío que se presente.

Así, este plan refleja nuestra firme convicción de promover un entorno laboral inclusivo y equitativo, donde todas las personas puedan alcanzar su máximo potencial sin sacrificar su bienestar personal y familiar. Creemos que al invertir en nuestro equipo humano, estamos construyendo una organización más sólida y resiliente.