



Plan de Conciliación Familiar



psicólogas y psicólogos
sinfronteras

nuestro **lad**o más humano



Índice

- **Fundamentación Jurídica**
- **Asociacionismo y Tercer Sector**
- **Nuestra Trayectoria por la Igualdad**
- **Compromiso Institucional**
- **Principios Inspiradores**
- **Metodología**
- **Medios y Recursos para la Puesta en Marcha del Plan**
- **Aprobación**
- **Ámbito de Aplicación y Vigencia del Plan**
- **Informe Diagnóstico**
- **DAFO por Área y Propuesta de Objetivos**
- **Propuestas de Objetivos por Áreas Asumiendo los Planes Anteriores**
- **Implantación y Presupuesto**
- **Cronograma de Actuaciones**
- **Sistema de Seguimiento, Evaluación y Revisión**
- **Procedimiento de Modificación**

1. Fundamentación Jurídica

La igualdad de género es un principio universalmente reconocido que ha sido plasmado y desarrollado a través de diversas normativas internacionales. En este apartado, se detalla el marco legal que fundamenta la creación y puesta en marcha del Plan de Igualdad de Psicólogos y Psicólogas sin Fronteras (PSF), asegurando que las medidas adoptadas cumplen con las exigencias legales nacionales e internacionales en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

1.1 Normativa Internacional

- Convención sobre la Eliminación de Toda Forma de Discriminación contra la Mujer (1979): Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, establece el derecho de las mujeres a la igualdad y define medidas para eliminar la discriminación de género.
- Comisión Europea (Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2010-2015): Enfatiza áreas clave de actuación como la independencia económica, la igualdad en la toma de decisiones, y la lucha contra la violencia sexista.
- Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020): Instó a los Estados miembros de la Unión Europea a adoptar medidas para reducir las brechas de género en el empleo y promover una mejor conciliación de la vida laboral y personal.

1.2 Normativa Nacional

En el ámbito estatal, España ha integrado los principios de igualdad de género establecidos por la normativa internacional en su legislación:

- Constitución Española (1978): El artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo, y el artículo 9 establece la obligación de los poderes públicos para garantizar la efectividad de la igualdad.
- Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres: Esta ley establece medidas específicas para hacer efectiva la igualdad de trato y de oportunidades en todos los ámbitos, incluido el laboral. El artículo 46 establece que las organizaciones deben adoptar Planes de Igualdad, como el que implementa PSF.
- Real Decreto 901/2020: Regula los planes de igualdad, su registro y evaluación, especificando los contenidos mínimos, plazos, y los mecanismos de seguimiento, así como las obligaciones de las organizaciones en relación con la igualdad de género.

1.3 Marco Autonómico

En la Comunidad Valenciana, la Ley 9/2003 de Igualdad entre Mujeres y Hombres establece las bases para la igualdad efectiva en todos los ámbitos, especialmente en el empleo y trabajo. La Ley de Igualdad de la Comunitat Valenciana también promueve los Planes de Igualdad en las empresas y organizaciones.

1.4 Compromiso con la Igualdad

El Plan de Igualdad de PSF se fundamenta en esta normativa legal y en el compromiso institucional de la organización con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. La implementación de este plan no solo responde a un mandato legal, sino también a un compromiso ético y de responsabilidad social, alineado con los principios y valores de PSF en su trabajo con comunidades vulnerables.

2. Asociacionismo y Tercer Sector

En el contexto del Tercer Sector de Acción Social, donde la presencia femenina es significativamente alta, se identifican tanto retos como oportunidades para alcanzar una verdadera igualdad de género. Este sector se caracteriza por una clara feminización, no solo en los roles de voluntariado, sino también en el personal contratado. Sin embargo, uno de los desafíos persistentes es la subrepresentación de mujeres en los puestos de toma de decisiones y liderazgo. En este apartado, se analiza la situación actual del Tercer Sector, destacando la necesidad de integrar la perspectiva de género en todas las prácticas organizacionales.

2.1 Presencia Femenina en el Tercer Sector

El Tercer Sector en España está constituido principalmente por organizaciones no lucrativas dedicadas a la acción social, la cooperación y la ayuda humanitaria, como PSF. En este contexto:

- **Alta Participación de Mujeres:** En el Tercer Sector, la gran mayoría del personal contratado y voluntario son mujeres. Según los informes sectoriales, las mujeres representan aproximadamente el 70% del personal en las organizaciones del Tercer Sector, una cifra significativamente superior a la media del mercado laboral en otros sectores.
- **Desafío de la Representación en Cargos de Liderazgo:** A pesar de la alta presencia femenina en las plantillas, la representación de mujeres en los órganos de dirección y toma de decisiones suele ser menor. Aunque existen avances, la distribución desigual en los cargos de liderazgo sigue siendo una barrera para la plena igualdad en este ámbito.

2.2 Retos de Desigualdad de Género en el Tercer Sector

El Tercer Sector no está exento de las desigualdades de género que se observan en la sociedad en general. A pesar de su feminización, se identifican diversas formas de discriminación:

- Segregación Horizontal: Aunque las mujeres representan una gran proporción de la plantilla, sus roles suelen estar concentrados en áreas tradicionalmente feminizadas, como el cuidado, la asistencia social, la administración y la gestión de voluntariado. Esto contribuye a la segregación horizontal, donde las mujeres ocupan puestos en sectores o actividades que históricamente se han asociado a su género.
- Segregación Vertical: A nivel jerárquico, persiste la segregación vertical, donde las mujeres tienen una representación menor en los puestos de alta responsabilidad y dirección, limitando su acceso a las decisiones estratégicas de la organización.
- Jornada Laboral y Roles de Cuidado: En el Tercer Sector, la conciliación de la vida laboral y personal se convierte en un desafío aún mayor para las mujeres, quienes a menudo asumen la mayor parte de las tareas de cuidado en el hogar. Este hecho se refleja en la alta tasa de mujeres que ocupan jornadas parciales o temporales, lo que, a su vez, limita sus oportunidades de crecimiento profesional dentro de las organizaciones.

2.3 Acciones y Políticas de Igualdad en el Tercer Sector

A pesar de estos retos, el Tercer Sector ha avanzado en la adopción de políticas de igualdad y acción positiva para combatir la desigualdad de género, tales como:

- Planificación de Políticas de Igualdad: Muchas organizaciones, como PSF, han adoptado Planes de Igualdad específicos para garantizar la igualdad de oportunidades en todas las fases de la carrera profesional, desde el proceso de selección hasta la promoción, pasando por la formación y el desarrollo profesional.
- Incorporación de la Perspectiva de Género: Las organizaciones del Tercer Sector están implementando estrategias para integrar la perspectiva de género en sus proyectos y servicios, asegurando que las mujeres y los hombres tengan acceso a los mismos derechos, oportunidades y recursos. Esto incluye la creación de programas específicos para mujeres, especialmente aquellas que enfrentan situaciones de violencia de género, vulnerabilidad social o económica.
- Compromiso con la Diversidad y la Inclusión: Se está trabajando en la diversidad e inclusión en todas las prácticas organizacionales, promoviendo un entorno laboral donde se valore la pluralidad de género, origen, orientación sexual, etc.

2.4 El Compromiso de PSF con la Igualdad en el Tercer Sector

PSF, como organización del Tercer Sector, reconoce los desafíos estructurales y culturales que aún existen para lograr una igualdad plena entre mujeres y hombres. Sin embargo, la organización se compromete a avanzar en la promoción de la igualdad de oportunidades en todos los niveles, tanto dentro de su estructura organizativa como en los proyectos y servicios que ofrece. En su trayectoria, PSF ha incorporado la perspectiva de género en todas sus áreas de intervención, y continuará trabajando para:

- Mejorar la representación femenina en los puestos de liderazgo y toma de decisiones.
- Promover la corresponsabilidad en el reparto de tareas, especialmente en lo que respecta al cuidado de familiares.
- Implementar medidas de conciliación laboral y familiar que permitan a sus trabajadoras y trabajadores balancear su vida profesional y personal.
-

3. Nuestra Trayectoria por la Igualdad

Desde su fundación en 1994, Psicólogos y Psicólogas sin Fronteras (PSF) ha trabajado para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, integrando estos principios en su misión, visión y valores. A lo largo de su trayectoria, la organización ha ido adaptando sus políticas y prácticas para garantizar que la igualdad de género esté presente tanto en su estructura interna como en su trabajo externo con comunidades vulnerables. Este compromiso ha sido uno de los pilares de PSF, reflejándose en sus actividades, su equipo de trabajo y en los proyectos que implementa a nivel nacional e internacional.

3.1 Compromiso Inicial con la Igualdad de Género

Desde sus primeros años de existencia, PSF adoptó un enfoque feminista e inclusivo, reconociendo que la igualdad de género no solo es un derecho fundamental, sino también un requisito para lograr un desarrollo social justo y equitativo. La organización ha trabajado de manera constante para integrar la igualdad de género en su misión, proyectos y estrategias, y este compromiso se ha ido fortaleciendo con el paso de los años.

- Código de Conducta: PSF está adherida al Código de Conducta de las ONGD de la Coordinadora de ONG para el Desarrollo, España, que refuerza la promoción de la igualdad de género en todas sus actividades. Este código promueve la participación activa de las mujeres en la toma de decisiones y asegura un acceso equitativo a los recursos y beneficios para hombres y mujeres, con un enfoque especial en la lucha contra la violencia de género y la discriminación.
- Compromiso Institucional: En 2006, PSF adoptó formalmente el Compromiso por la Igualdad de Género. Este documento refleja el compromiso de la organización por promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, no solo en su entorno interno, sino también en

todas las áreas de su intervención y proyectos.

3.2 Desarrollo de los Planes de Igualdad

La adopción de Planes de Igualdad ha sido un paso fundamental en la evolución de PSF en cuanto a sus políticas internas de igualdad. Estos planes, que se han renovado periódicamente, han servido como una guía estratégica para la organización en su compromiso por garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de su actividad. Los principales planes son:

- Primer Plan de Igualdad (2016-2019): Este primer plan estableció las bases para la implementación de políticas de igualdad en PSF. Se enfocó en la mejora de la representación de mujeres en todos los niveles organizativos y la creación de un entorno de trabajo inclusivo y libre de discriminación.
- Segundo Plan de Igualdad (2020-2023): El segundo plan profundizó en la mejora de la conciliación laboral y familiar y la transversalización de la perspectiva de género en los proyectos de PSF. También se implementaron medidas para la formación en igualdad de género y la lucha contra la violencia machista tanto en el ámbito interno como externo.
- Tercer Plan de Igualdad (2023-2027): El actual plan continúa con la implementación de medidas para garantizar la igualdad de oportunidades, con un enfoque en la evaluación y seguimiento de las políticas de igualdad. Se prioriza la mejora de la representación femenina en los puestos de liderazgo, el fortalecimiento de las políticas de conciliación y la educación en igualdad dentro de la organización.

3.3 Integración de la Igualdad de Género en la Estrategia de PSF

La igualdad de género no es solo un componente aislado de las políticas de PSF, sino que se ha integrado en su estrategia organizacional de forma transversal. Desde su misión hasta la implementación de proyectos, PSF se asegura de que todos los niveles de su actividad consideren la perspectiva de género.

- Enfoque de Género en los Proyectos: PSF ha integrado la perspectiva de género en todos sus proyectos, especialmente aquellos dirigidos a poblaciones vulnerables, como mujeres víctimas de violencia de género, personas migrantes y grupos en situación de exclusión social. La organización ha puesto en marcha proyectos específicos para la atención psicosocial a mujeres y ha trabajado para empoderar a las mujeres en las comunidades con las que interactúa.
- Formación y Sensibilización: PSF ha implementado programas de formación continua para su personal y voluntariado en materia de igualdad de género. Estos programas incluyen talleres de sensibilización sobre estereotipos de género, violencia machista y equidad de género en el

trabajo social y psicológico.

3.4 Éxitos y Avances

A lo largo de los años, PSF ha logrado avances significativos en la consecución de sus objetivos en materia de igualdad de género:

- **Aumento de la Representación Femenina:** La proporción de mujeres en el personal directivo y en las áreas de toma de decisiones ha aumentado significativamente, aunque todavía queda trabajo por hacer en cuanto a la paridad de género en todos los niveles.
- **Implementación de Medidas de Conciliación:** Se han introducido políticas de flexibilidad horaria, teletrabajo y reducción de jornada para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, especialmente en un contexto en el que muchos de los empleados y voluntarios de PSF tienen responsabilidades de cuidado.
- **Trabajo en Red con Otras Organizaciones:** PSF ha colaborado con diversas organizaciones feministas y del Tercer Sector para promover la igualdad de género en el ámbito social, y ha participado activamente en redes de trabajo que abogan por la equidad de género.

3.5 Retos Pendientes

Aunque PSF ha logrado avances importantes, aún existen desafíos en la implementación de una igualdad plena dentro de la organización:

- **Desigualdades en los Puestos de Liderazgo:** A pesar de los avances, todavía persisten desigualdades en los cargos de liderazgo. PSF sigue trabajando para garantizar que más mujeres ocupen posiciones directivas y de decisión.
- **Conciliación y Corresponsabilidad:** Si bien se han implementado medidas de conciliación, hay un compromiso de ampliar y diversificar estas medidas, considerando las distintas necesidades de la plantilla en cuanto a conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

4. Compromiso Institucional

El compromiso institucional con la igualdad de género es un pilar fundamental en el funcionamiento de Psicólogos y Psicólogas sin Fronteras (PSF). Este compromiso se ha consolidado a lo largo de los años a través de diversas decisiones tomadas por la Junta Directiva y las acciones emprendidas para garantizar que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sea una prioridad tanto en la gestión interna como en las intervenciones externas. PSF ha entendido que para lograr una igualdad

real y efectiva es esencial contar con el apoyo y la implicación de todos los niveles organizativos, desde la alta dirección hasta el voluntariado.

4.1 Compromiso Formal con la Igualdad de Género

El Compromiso Institucional de PSF con la igualdad de género se formalizó desde sus primeros años de existencia y ha sido renovado con cada uno de los planes de igualdad adoptados por la organización. A través de este compromiso, PSF ha garantizado que todas sus acciones y políticas se alineen con los principios de igualdad de trato y oportunidades.

- **Declaración Institucional:** La Junta Directiva de PSF ha ratificado formalmente el compromiso con la igualdad de género, reconociendo que este principio debe ser transversal en todas las áreas de actuación de la organización. Este compromiso se plasmó en el Compromiso Institucional firmado en 2006, que establece el objetivo de integrar la igualdad de género en todos los aspectos de la organización, desde la contratación hasta los proyectos de intervención social.
- **Revisión Periódica:** Para garantizar que el compromiso con la igualdad se mantenga actualizado y efectivo, se ha decidido revisar periódicamente las políticas y medidas adoptadas. La evaluación constante de los planes de igualdad, la recopilación de datos desagregados por sexo, y la reflexión sobre las necesidades de la plantilla son prácticas fundamentales en el proceso de revisión y mejora de la política de igualdad.

4.2 Política de Igualdad de Género en la Gobernanza

La gobernanza de PSF refleja un esfuerzo continuo por alcanzar una representación equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de decisión de la organización:

- **Junta Directiva:** Desde su constitución, PSF ha procurado que la Junta Directiva sea representativa de ambos géneros. Actualmente, la Junta Directiva está compuesta por 5 mujeres y 2 hombres, lo que refleja un compromiso por la paridad, aunque todavía no se alcanza la equidad total en los puestos de liderazgo. La participación activa de mujeres en las decisiones clave de la organización es uno de los aspectos que se continúa promoviendo.
- **Comisión Negociadora del Plan de Igualdad:** La Comisión Negociadora es el órgano responsable de la elaboración, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad. Esta comisión está compuesta por representantes de la plantilla y de la organización, garantizando una representación equitativa de género, aunque en algunos casos, la baja proporción de hombres en la plantilla ha dificultado la paridad total. Este órgano es clave para asegurar que las decisiones relacionadas con la igualdad se tomen de manera inclusiva y transparente.

4.3 Compromiso con la Igualdad en el Ámbito Externo

PSF también ha trabajado para asegurar que la igualdad de género no solo se limite a su estructura interna, sino que también se refleje en sus proyectos externos y su trabajo en red con otras entidades:

- Alianzas Estratégicas: PSF ha colaborado con diferentes organizaciones y plataformas que promueven los derechos de las mujeres y la igualdad de género, tales como ASIEM, CIEsNO, y PVCV. Estas alianzas permiten a PSF incorporar la perspectiva de género en sus proyectos y actividades, asegurando que sus intervenciones externas también contribuyan a la igualdad de oportunidades.
- Proyectos de Intervención con Perspectiva de Género: En todos los programas y proyectos de PSF, especialmente en los relacionados con la atención a mujeres en situación de vulnerabilidad, se integra la perspectiva de género. Esto incluye proyectos para mujeres víctimas de violencia de género, mujeres migrantes, y otras poblaciones vulnerables, donde PSF trabaja para garantizar que las necesidades específicas de las mujeres sean atendidas de manera adecuada.

4.4 Incorporación de la Igualdad en la Estrategia Organizacional

El compromiso institucional de PSF con la igualdad de género está directamente vinculado con la estrategia organizacional general. La organización ha integrado la igualdad de género como un principio transversal en todas sus políticas y actuaciones:

- Planificación Estratégica: La igualdad de género está integrada en la planificación estratégica de PSF, lo que garantiza que todas las áreas de trabajo, desde la gestión administrativa hasta los proyectos sociales, tengan en cuenta este principio. Esta integración transversal es clave para garantizar que la igualdad no sea un aspecto aislado, sino una parte central de la identidad organizativa.
- Evaluación y Seguimiento: Para asegurar que el compromiso institucional se traduzca en resultados concretos, PSF realiza un seguimiento constante de las políticas de igualdad. Esto incluye la evaluación de los impactos de las medidas adoptadas, la medición de la satisfacción de la plantilla respecto a la igualdad y la revisión de los procedimientos en función de los resultados obtenidos.

4.5 Recursos y Apoyo para la Implementación del Plan de Igualdad

La implementación del Plan de Igualdad de PSF cuenta con el respaldo institucional necesario para garantizar su éxito. Esto implica no solo la asignación de recursos humanos y materiales, sino también un fuerte compromiso por parte de la alta dirección para promover la igualdad de manera efectiva.

- Recursos Humanos: PSF ha destinado personal especializado en la gestión de políticas de igualdad, incluyendo la coordinación del Plan de Igualdad y el asesoramiento a la plantilla

sobre cuestiones relacionadas con la igualdad de género.

- Presupuesto: La organización ha establecido un presupuesto específico para la implementación y seguimiento de las medidas contempladas en el Plan de Igualdad, asegurando que las políticas de igualdad cuenten con los recursos económicos necesarios para su éxito.

5. Principios Inspiradores

El Plan de Igualdad de Psicólogos y Psicólogas sin Fronteras (PSF) se fundamenta en una serie de principios clave que guían su desarrollo y la implementación de sus medidas. Estos principios no solo orientan las acciones concretas dentro de la organización, sino que también garantizan que todas las políticas de igualdad sean efectivas, inclusivas y sostenibles. Los principios inspiradores del plan están alineados con los valores fundamentales de PSF y buscan promover una cultura organizacional que respete y promueva la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

5.1 Igualdad de Trato y Oportunidades

El principio fundamental que guía el Plan de Igualdad de PSF es la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en todos los aspectos de la organización. Este principio tiene como objetivo eliminar cualquier forma de discriminación o trato desigual que pueda existir en el acceso al empleo, la formación, la promoción, la retribución, o las condiciones laborales.

- Eliminación de Barreras Discriminatorias: Se pretende garantizar que no existan requisitos ni dinámicas que puedan perjudicar el acceso de las personas a las diversas medidas, recursos y oportunidades de la organización. Esto implica una revisión continua de los procedimientos internos para detectar y eliminar cualquier barrera que impida la plena igualdad.
- Transparencia en los Procesos: Se buscará la mayor transparencia posible en los procesos de contratación, evaluación, formación y promoción, asegurando que todas las decisiones se tomen en función de criterios objetivos y sin sesgos de género.

5.2 Interseccionalidad

La interseccionalidad es otro principio esencial del Plan de Igualdad, que reconoce que las mujeres no forman un grupo homogéneo y que sus experiencias de discriminación pueden estar marcadas por otros factores además del género. Esto incluye la edad, la orientación sexual, la raza, la etnia, la diversidad funcional, y la clase social.

- Atención a la Diversidad: El Plan de Igualdad de PSF tiene en cuenta la complejidad de las desigualdades y discriminaciones que enfrentan las personas, abordando las intersecciones de estas diversas categorías. El enfoque interseccional permite desarrollar medidas que

respondan a las necesidades específicas de las personas afectadas por discriminaciones múltiples.

- **Medidas Inclusivas:** En lugar de tratar a las personas como miembros de grupos homogéneos, PSF reconoce la diversidad de su plantilla y se compromete a crear políticas que garanticen la inclusión de todas las personas, independientemente de sus características personales o sociales.

5.3 Transversalidad

El principio de transversalidad implica que la perspectiva de género debe atravesar todos los niveles de la organización y todas las áreas de actuación de PSF. Este principio garantiza que no solo se adopten medidas de igualdad en el ámbito de los recursos humanos, sino que la igualdad de género se tenga en cuenta en todas las políticas, programas y actividades de la organización.

- **Enfoque Integral:** La igualdad de género debe ser parte de todas las actividades de PSF, desde la formulación de proyectos hasta la ejecución y evaluación de los mismos. Este enfoque transversal asegura que la organización trabaje de manera coherente para promover la igualdad no solo dentro de su estructura, sino también en las comunidades con las que interactúa.
- **Perspectiva de Género en la Intervención Social:** PSF se compromete a integrar la perspectiva de género en todos sus proyectos, especialmente en aquellos que afectan directamente a mujeres en situación de vulnerabilidad, como víctimas de violencia de género o mujeres migrantes.

5.4 Participación y Negociación

El principio de participación y negociación subraya la importancia de la implicación activa de todos los miembros de la organización en la construcción y implementación del Plan de Igualdad. Este principio asegura que las decisiones se tomen de manera colectiva, con el aporte y el consenso de todas las partes involucradas, incluidas las personas trabajadoras.

- **Consulta y Diálogo Abierto:** El desarrollo del Plan de Igualdad se basa en la consulta y el diálogo con la plantilla. PSF ha constituido una Comisión Negociadora que incluye a representantes de la organización y de los trabajadores, garantizando que todas las voces sean escuchadas en el proceso.
- **Inclusión de Todos los Niveles:** El compromiso con la participación no se limita a la alta dirección, sino que involucra a toda la organización, incluidas las personas voluntarias. De esta manera, el Plan de Igualdad se convierte en una responsabilidad compartida entre todas las partes de PSF.

5.5 Colaboración

El principio de colaboración reconoce que la implementación efectiva del Plan de Igualdad no es responsabilidad de una sola persona o departamento, sino de toda la organización. La colaboración y coordinación entre las diversas áreas y niveles de PSF es clave para garantizar que las medidas adoptadas sean efectivas y que se logren los objetivos establecidos.

- **Trabajo en Equipo:** El éxito del Plan de Igualdad depende de la implicación y el trabajo conjunto de todos los departamentos, desde la dirección hasta el personal administrativo y los voluntarios. La colaboración interdepartamental y la coordinación entre equipos son esenciales para lograr una implementación coherente de las políticas de igualdad.
- **Redes Externas:** Además, PSF reconoce la importancia de trabajar en red con otras organizaciones del Tercer Sector y grupos de la sociedad civil para fortalecer sus acciones en favor de la igualdad de género. La colaboración con otras entidades permite compartir recursos, conocimientos y buenas prácticas.

5.6 Prevención y Transformación

El principio de prevención y transformación se refiere a la necesidad de cambiar las estructuras y relaciones desiguales que perpetúan la discriminación de género en la sociedad y en el ámbito laboral. PSF se compromete no solo a prevenir la discriminación y violencia de género, sino también a transformar las relaciones y actitudes que perpetúan estas desigualdades.

- **Educación y Sensibilización:** El Plan de Igualdad tiene un enfoque educativo, buscando sensibilizar a todo el personal de PSF sobre las cuestiones de género y fomentando una cultura organizacional que rechace cualquier forma de discriminación.
- **Transformación Cultural:** Además de prevenir la discriminación, PSF trabaja para transformar las actitudes y comportamientos de su plantilla, promoviendo una cultura organizacional en la que la igualdad de género sea la norma y no la excepción.

5.7 Suficiencia de Recursos

El principio de suficiencia de recursos asegura que las medidas adoptadas en el Plan de Igualdad sean viables y efectivas. Para ello, es necesario contar con los recursos humanos, materiales y económicos adecuados para implementar las acciones propuestas.

- **Asignación de Recursos Adecuados:** PSF se compromete a destinar los recursos necesarios, tanto económicos como humanos, para que las medidas de igualdad sean efectivas. Esto incluye la asignación de presupuesto para las acciones de igualdad, así como la formación y sensibilización del personal encargado de llevarlas a cabo.

- Evaluación de Recursos: El Plan de Igualdad de PSF contempla la evaluación continua de los recursos necesarios para asegurar que las políticas de igualdad sean sostenibles a lo largo del tiempo.

6. Metodología del Plan de Conciliación Familiar

El Plan de Conciliación Familiar de Psicólogos y Psicólogas sin Fronteras (PSF) se desarrolla mediante una metodología estructurada que tiene en cuenta las necesidades de las personas trabajadoras en relación con el equilibrio entre su vida laboral, personal y familiar. La metodología se fundamenta en un enfoque participativo y analítico, y sigue un proceso gradual para identificar y abordar las barreras que dificultan la conciliación. A través de diversas fases, se implementan medidas concretas para garantizar la igualdad de oportunidades y facilitar la armonización de las responsabilidades laborales y familiares.

6.1 Fase de Diagnóstico

La primera fase del Plan de Conciliación Familiar se centra en realizar un diagnóstico exhaustivo de la situación actual dentro de la organización. Esta fase permite conocer las necesidades y dificultades que enfrentan los empleados para conciliar sus responsabilidades laborales con las familiares.

- Recolección de Información: Para conocer las principales dificultades de conciliación, se utilizan encuestas, entrevistas y grupos focales con los empleados. Estos instrumentos permiten recoger datos sobre las necesidades de conciliación, las percepciones sobre la flexibilidad laboral, la carga de trabajo, y la capacidad para gestionar las responsabilidades familiares.
- Instrumentos Utilizados:
 - Encuestas Anónimas: Se realizaron encuestas anónimas a toda la plantilla para obtener datos desagregados sobre el uso de medidas de conciliación, el grado de satisfacción con las políticas actuales, y las áreas que necesitan mayor apoyo.
 - Entrevistas en Profundidad: Se llevaron a cabo entrevistas con trabajadores de diferentes departamentos para obtener información cualitativa sobre las barreras que enfrentan para equilibrar sus responsabilidades familiares y laborales.
 - Revisión de Políticas Internas: Se revisaron las políticas existentes en cuanto a permisos familiares, flexibilidad horaria, y el uso de licencias para comprobar si las medidas ya implementadas son efectivas.
- Análisis de Resultados: Los datos obtenidos fueron analizados para identificar áreas clave que requieren intervención, como la falta de flexibilidad horaria, la necesidad de permisos

familiares más extensos o mejorados, y la discriminación por género en las tareas de conciliación.

6.2 Fase de Planificación

Una vez identificado el diagnóstico de la situación actual, se procede a la fase de planificación, donde se establecen los objetivos y las medidas que se implementarán para mejorar la conciliación familiar dentro de PSF. Esta fase se realiza de forma participativa, involucrando a los empleados, la Comisión de Igualdad y la Comisión Negociadora, con el fin de garantizar que todas las necesidades sean tenidas en cuenta.

- Definición de Objetivos: Se fijan objetivos claros y medibles, como mejorar el acceso a horarios flexibles, ofrecer más tiempo para el cuidado de familiares o implementar permisos adicionales para quienes lo necesiten. Además, se establece como objetivo aumentar la sensibilización de la plantilla en relación con la importancia de la conciliación para todos los empleados.
- Diseño de Medidas Específicas:
 - Flexibilidad Horaria: Introducción de medidas para ajustar los horarios de trabajo según las necesidades familiares de los empleados, como la opción de horarios de entrada y salida escalonados.
 - Trabajo Remoto: Establecimiento de un sistema para fomentar el teletrabajo en días específicos, permitiendo a los empleados compaginar mejor sus responsabilidades laborales y familiares.
 - Permisos Familiares Mejorados: Propuesta de la implementación de permisos adicionales para el cuidado de hijos, mayores o personas dependientes, más allá de los establecidos por la ley.
- Establecimiento de Indicadores: Se definen indicadores de éxito que medirán el impacto de las medidas adoptadas, tales como la satisfacción de los empleados con las nuevas políticas de conciliación, el uso efectivo de las medidas (como teletrabajo o permisos), y la reducción de las quejas o dificultades relacionadas con la conciliación.

6.3 Fase de Implementación

La fase de implementación es la más crucial, ya que es cuando se pone en marcha el Plan de Conciliación Familiar. En esta fase, se asignan los responsables de cada medida y se asegura que se disponga de los recursos necesarios para llevar a cabo las acciones definidas.

- **Asignación de Recursos:** Se destina el presupuesto necesario para financiar las medidas de conciliación, así como para formar al personal encargado de la implementación y sensibilización.
- **Formación y Sensibilización:** Se organiza formación interna sobre las nuevas medidas de conciliación familiar, garantizando que todos los empleados estén al tanto de los beneficios disponibles y cómo acceder a ellos. Esta formación incluirá talleres sobre la importancia de la conciliación, roles familiares y cómo gestionar el estrés laboral.
- **Responsables de Implementación:** Cada departamento o área asignará un responsable para asegurar la correcta implementación de las medidas de conciliación. Estos responsables también servirán como punto de contacto para los empleados que necesiten más información o asistencia.

6.4 Fase de Seguimiento y Evaluación

El Plan de Conciliación Familiar debe ser evaluado periódicamente para garantizar que las medidas adoptadas estén teniendo el impacto deseado y para detectar posibles áreas de mejora.

- **Seguimiento Continuo:** Se implementa un sistema de seguimiento continuo que permita medir el uso de las medidas de conciliación y el grado de satisfacción de los empleados. Se utilizarán encuestas de seguimiento y reuniones periódicas con los responsables de las medidas para ajustar el Plan si es necesario.
- **Evaluación Anual:** Al final de cada año, se realizará una evaluación formal del Plan de Conciliación Familiar para valorar su efectividad y realizar los ajustes pertinentes. Esta evaluación se basará en los indicadores definidos durante la fase de planificación.
- **Informes y Retroalimentación:** Los resultados de la evaluación serán compartidos con la Comisión Negociadora y la alta dirección, y se buscará la retroalimentación de los empleados para mejorar las políticas de conciliación. Además, se utilizarán estos datos para ajustar el presupuesto, los recursos y las medidas implementadas.

6.5 Fase de Modificación y Mejora Continua

El Plan de Conciliación Familiar es un proceso dinámico y evolutivo, que se adaptará según las necesidades cambiantes de la plantilla y de la organización. A través de la retroalimentación continua, se buscará mejorar y actualizar las medidas a lo largo del tiempo.

- **Revisión Periódica:** Se establece una revisión anual del Plan para garantizar que siga siendo relevante y eficaz, considerando los nuevos retos o cambios en las circunstancias sociales, laborales y familiares de los empleados.

- Ajustes y Modificaciones: Basándose en los resultados de las evaluaciones y las sugerencias de los empleados, se introducirán ajustes en las políticas de conciliación para hacerlas más efectivas y adaptadas a las necesidades de la plantilla.

7. Medios y Recursos para la Puesta en Marcha del Plan de Conciliación Familiar

La implementación efectiva del Plan de Conciliación Familiar en Psicólogos y Psicólogas sin Fronteras (PSF) depende en gran medida de la asignación de recursos adecuados y de la colaboración de todas las partes involucradas. Para garantizar que las medidas adoptadas sean efectivas y sostenibles a lo largo del tiempo, se destinarán los medios humanos, materiales y económicos necesarios. A continuación, se describen los principales recursos que se asignarán para la puesta en marcha del Plan.

7.1 Recursos Humanos

La asignación de recursos humanos es crucial para la implementación exitosa del Plan. Asegurar que haya personal suficiente y capacitado en las distintas áreas es clave para llevar a cabo las acciones previstas de forma eficaz.

- Comisión de Seguimiento y Evaluación: Se constituirá una Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan, encargada de supervisar su implementación, garantizar que se cumplan los plazos establecidos y realizar las modificaciones necesarias según los resultados obtenidos. Esta comisión estará formada por representantes de RRHH, la Comisión de Igualdad, y otros miembros clave de la organización.
- Responsables de Área: Cada medida del Plan de Conciliación Familiar tendrá asignado un responsable en cada área o departamento. Estos responsables tendrán la tarea de coordinar la ejecución de las medidas dentro de sus respectivos equipos, velando por su cumplimiento y por la comunicación adecuada de las mismas a la plantilla.
- Formadores y Consultores Externos: Para garantizar que el personal cuente con las habilidades necesarias para implementar las políticas de conciliación, se contará con formadores internos y consultores externos especializados en igualdad de género, conciliación laboral y familiar, y liderazgo inclusivo.
- Asesoramiento Externo: En áreas específicas, como el diseño de políticas de conciliación o la implementación de medidas de teletrabajo y flexibilidad horaria, se podrá recurrir a asesores externos expertos en conciliación laboral y familiar.

7.2 Recursos Materiales

Los recursos materiales incluyen tanto las herramientas y plataformas necesarias para la gestión del Plan, como los elementos que permitan a los empleados acceder y aprovechar las medidas de conciliación.

- **Plataforma Digital de Conciliación:** PSF desarrollará o implementará una plataforma digital interna a través de la cual los empleados podrán gestionar las medidas de conciliación, como solicitar permisos, ajustar su jornada laboral o acceder a información sobre las políticas disponibles. Esta plataforma facilitará el acceso a las medidas, su seguimiento y la transparencia en el uso de los recursos.
- **Material de Formación:** Para la formación de la plantilla, se crearán materiales didácticos sobre las políticas de conciliación, la importancia del equilibrio entre vida laboral y personal, y los derechos de los trabajadores en este ámbito. Estos materiales estarán disponibles en formato digital e impreso para facilitar su acceso a todos los empleados.
- **Espacios de Trabajo Flexibles:** Para fomentar el teletrabajo y la flexibilidad horaria, se garantizarán espacios de trabajo adecuados tanto en las instalaciones físicas de PSF como en los entornos virtuales. Esto incluye la mejora de la infraestructura tecnológica, como la conexión a internet de alta velocidad, equipos informáticos adecuados, y plataformas de videoconferencia.

7.3 Recursos Económicos

El presupuesto es un aspecto esencial para garantizar la viabilidad del Plan de Conciliación Familiar. PSF ha destinado recursos económicos para implementar las medidas del Plan, asegurar que sean sostenibles y permitir su evaluación continua.

- **Asignación Presupuestaria:** Se ha establecido un presupuesto específico para la implementación del Plan, que incluirá:
 - Los costos de formación (consultores, materiales, plataformas).
 - Los gastos asociados a la mejora de la infraestructura tecnológica necesaria para el teletrabajo.
 - Los costes operativos relacionados con la gestión de permisos, jornadas laborales flexibles y otras medidas.
 - Los gastos administrativos derivados de la evaluación y seguimiento del Plan.
- **Presupuesto Anual:** El Plan contará con una asignación presupuestaria anual, que se ajustará según los avances en la implementación y las necesidades emergentes. Este presupuesto se evaluará y ajustará durante las evaluaciones anuales del Plan.

- **Financiación de Medidas Específicas:** Algunas medidas, como la mejora de los permisos familiares, podrán estar sujetas a financiación específica que se gestionará a través de recursos propios o subvenciones externas, si estuvieran disponibles. Se buscarán además subvenciones públicas o privadas que puedan apoyar financieramente las medidas de conciliación familiar.

7.4 Recursos de Comunicación y Sensibilización

La comunicación es fundamental para asegurar que los empleados conozcan las políticas de conciliación y cómo acceder a ellas. Por ello, se dedicarán recursos tanto a la sensibilización interna como a la información continua.

- **Campañas de Sensibilización:** Se diseñarán campañas de sensibilización internas sobre la importancia de la conciliación familiar. Estas campañas se realizarán a través de carteles informativos, correo electrónico, y plataformas internas para reforzar la cultura organizacional en torno a la conciliación.
- **Eventos y Talleres:** Se organizarán eventos de sensibilización sobre la igualdad de género y la conciliación, como talleres, conferencias y seminarios, donde se invitará a expertos y profesionales en temas de conciliación laboral y familiar para ofrecer información y consejos prácticos a la plantilla.
- **Comunicación Continua:** Se creará un canal de comunicación abierto en la plataforma interna donde los empleados puedan hacer preguntas, recibir orientación y compartir sus experiencias en relación con las medidas de conciliación.

7.5 Evaluación y Ajustes Continuos

Para garantizar que el Plan de Conciliación Familiar sea efectivo y sostenible a largo plazo, se implementará un proceso de evaluación continua que permita ajustar las medidas y recursos según los resultados obtenidos.

- **Evaluaciones Periódicas:** Se llevará a cabo una evaluación anual del Plan de Conciliación Familiar para medir su efectividad y realizar los ajustes necesarios. Durante estas evaluaciones, se recopilarán datos sobre el uso de las medidas de conciliación, la satisfacción de los empleados y el impacto en su bienestar general.
- **Ajustes de Recursos:** A partir de los resultados de las evaluaciones, PSF podrá reasignar recursos, modificar las medidas existentes y añadir nuevas iniciativas que respondan mejor a las necesidades emergentes de la plantilla.

8. Aprobación

El proceso de aprobación del Plan de Conciliación Familiar de Psicólogos y Psicólogas sin Fronteras (PSF) es un paso fundamental para garantizar la legitimidad y el respaldo institucional de las medidas adoptadas. Esta fase implica la validación del Plan tanto por parte de los órganos directivos de la organización como por los representantes de los trabajadores, asegurando que el plan sea un instrumento inclusivo y que responda a las necesidades de todos los empleados. La aprobación final se realiza de acuerdo con los procedimientos establecidos en la legislación vigente y en las políticas internas de PSF.

8.1 Proceso de Elaboración y Consulta Previa

Antes de la aprobación formal, se lleva a cabo un proceso de elaboración participativa que involucra a todas las partes relevantes dentro de la organización. Este proceso permite que las voces de los empleados y de los diferentes departamentos sean escuchadas, lo que asegura que el Plan de Conciliación Familiar esté alineado con las necesidades reales de la plantilla.

- **Comisión Negociadora:** Una vez realizado el diagnóstico y la planificación, el borrador del Plan de Conciliación Familiar es revisado y validado por la Comisión Negociadora del Plan. Esta comisión está compuesta por representantes de la dirección de PSF, los representantes de los trabajadores y otros miembros clave de la organización. El trabajo de esta comisión es garantizar que las medidas sean viables y se ajusten a las necesidades de la plantilla.
- **Consultas a la Plantilla:** Se realiza una consulta a la plantilla mediante encuestas o reuniones informativas, donde los empleados tienen la oportunidad de expresar su opinión sobre el contenido del Plan. Esta consulta permite realizar ajustes finales antes de la aprobación formal, asegurando que las medidas propuestas sean bien recibidas y sean adecuadas.

8.2 Aprobación por la Alta Dirección

Una vez realizada la consulta y las revisiones necesarias, el Plan de Conciliación Familiar es sometido a la alta dirección de PSF para su aprobación formal.

- **Presentación del Plan:** El responsable de la implementación del Plan presenta el documento final al Consejo de Administración o a la Junta Directiva de PSF, dependiendo de la estructura organizativa, para su validación. La presentación incluirá una exposición detallada de las medidas adoptadas, los objetivos planteados, los recursos necesarios y el calendario de implementación.
- **Aprobación Formal:** La alta dirección de PSF valida el Plan, reconociendo el compromiso institucional con la conciliación familiar y asegurando que las medidas sean aprobadas dentro del marco normativo y los recursos disponibles. Este proceso culmina con la firma del Plan de Conciliación Familiar por parte de los miembros de la dirección y los responsables del área de

8.3 Comunicación a la Plantilla

Una vez aprobado el Plan de Conciliación Familiar por la alta dirección, se comunica oficialmente a toda la plantilla de PSF.

- **Difusión Interna:** El Plan se presenta en una reunión general o a través de comunicaciones electrónicas (correo electrónico, intranet, etc.) a todos los empleados. En esta comunicación se explican las medidas de conciliación, cómo acceder a ellas, y los beneficios que se espera que aporten tanto a nivel laboral como personal.
- **Acceso al Documento Completo:** El Plan será accesible para todos los empleados a través de la intranet de PSF o en formato impreso, garantizando que cada miembro de la organización pueda consultar las políticas, medidas y procedimientos establecidos.

8.4 Publicación del Plan de Conciliación Familiar

Una vez aprobado y comunicado internamente, el Plan de Conciliación Familiar se publica de manera oficial en el portal corporativo o en otros medios de comunicación interna, para que los empleados puedan acceder a la información en cualquier momento.

- **Transparencia:** La publicación pública del Plan garantiza la transparencia del proceso, permitiendo que todos los miembros de PSF estén informados sobre las políticas de conciliación, las medidas implementadas y los derechos y beneficios disponibles.

8.5 Revisión y Modificación Posterior

Aunque el Plan de Conciliación Familiar ha sido aprobado formalmente, se establece que el mismo será revisado anualmente para evaluar su efectividad y realizar los ajustes necesarios. Si se identifican nuevas necesidades o áreas de mejora, se podrán realizar modificaciones y actualizaciones para asegurar que el Plan siga siendo relevante y adaptado a las circunstancias cambiantes de los empleados y la organización.

- **Proceso de Modificación:** Cualquier modificación sustancial del Plan será discutida y aprobada nuevamente por la Comisión Negociadora y la alta dirección. Posteriormente, se comunicará de forma adecuada a toda la plantilla.

9. Ámbito de Aplicación y Vigencia del Plan

El Ámbito de Aplicación y Vigencia del Plan de Conciliación Familiar define el alcance de las medidas establecidas y su duración, así como las condiciones bajo las cuales se aplican tanto a nivel

organizacional como para los empleados de Psicólogos y Psicólogas sin Fronteras (PSF). Este apartado garantiza que el Plan esté claramente delimitado, asegurando su efectividad, cumplimiento y adaptación a las necesidades de los trabajadores a lo largo del tiempo.

9.1 Ámbito de Aplicación

El Plan de Conciliación Familiar se aplica a todos los empleados de PSF, independientemente de su modalidad de contratación, género, puesto o nivel jerárquico. Las medidas establecidas en el Plan están pensadas para ser inclusivas, abarcando a todas las personas trabajadoras que formen parte de la organización y que necesiten adaptar sus responsabilidades laborales para poder conciliar su vida profesional y familiar.

- Personal a Tiempo Completo y Parcial: Las políticas de conciliación aplican tanto para aquellos empleados que trabajen a tiempo completo como a tiempo parcial, garantizando que todos tengan acceso a las mismas oportunidades de conciliación familiar según sus necesidades.
- Modalidades de Contratación: El Plan cubre a todos los trabajadores de PSF, incluidos aquellos con contratos indefinidos, temporalidad o contratos de prácticas. Las medidas de conciliación no están limitadas a un tipo de contratación, sino que están pensadas para ser accesibles para todos los empleados de la organización.
- Aplicación a Voluntarios: Además de los empleados contratados, las medidas de conciliación se podrán extender, en la medida de lo posible, a los voluntarios que colaboren en los proyectos de PSF. Esto incluye acceso a formación y soporte para facilitar su conciliación laboral, familiar o educativa.
- Ámbito Geográfico: El Plan de Conciliación Familiar será aplicable en todas las sede central de PSF y en sus sedes regionales o locales dentro del territorio nacional. Para las sedes internacionales, se adaptarán las medidas de conciliación en función de la legislación laboral y las necesidades de los empleados en cada país.

9.2 Ámbito Temporal

El Plan de Conciliación Familiar tendrá una vigencia inicial de dos años, a partir de la fecha de su aprobación oficial. Durante este período, se implementarán las medidas acordadas, se realizará un seguimiento de su eficacia y se evaluará el impacto en los trabajadores de PSF.

- Período de Vigencia Inicial: El Plan entrará en vigor inmediatamente después de su aprobación formal y su posterior comunicación a los empleados. Se establecerán medidas concretas de seguimiento y evaluación durante este período inicial para medir su efectividad.
- Evaluación Anual: A lo largo de la vigencia del Plan, se llevará a cabo una evaluación anual de su implementación. La evaluación permitirá ajustar las medidas de conciliación, según las

necesidades de la plantilla, los recursos disponibles y los resultados obtenidos. Las evaluaciones incluirán encuestas, entrevistas y análisis de datos para detectar áreas de mejora y posibles nuevas medidas a implementar.

- Renovación del Plan: Tras el período inicial de dos años, el Plan será revisado y renovado si es necesario, para adaptarlo a los cambios en la estructura organizativa, en la legislación vigente o en las necesidades de los empleados. La revisión será aprobada por la Comisión de Seguimiento y la alta dirección, con la participación de los representantes de los trabajadores.

9.3 Modificación del Plan

El Plan de Conciliación Familiar podrá ser modificado durante su período de vigencia en función de las evaluaciones periódicas, los resultados obtenidos o cualquier cambio en la legislación que lo requiera. Las modificaciones se llevarán a cabo de manera consensuada con los representantes de la plantilla.

- Proceso de Modificación: Cualquier cambio sustancial en el Plan será discutido y acordado por la Comisión Negociadora. Tras un análisis y consenso, las modificaciones serán aprobadas por la alta dirección y comunicadas de forma clara y transparente a la plantilla.
- Adaptación a Cambios Normativos: Si se producen cambios en la legislación laboral o en las políticas gubernamentales que afecten a las medidas de conciliación, PSF se compromete a adaptar el Plan a dichas modificaciones, asegurando el cumplimiento de las normativas vigentes.

9.4 Cumplimiento y Seguimiento

La aplicación efectiva del Plan será monitoreada y evaluada de manera continua para garantizar que las medidas se estén llevando a cabo adecuadamente y que todos los empleados tengan acceso a ellas.

- Comisión de Seguimiento: Esta comisión se encargará de supervisar el cumplimiento de las medidas del Plan y de proporcionar recomendaciones sobre posibles mejoras. Además, se encargará de la recopilación de datos para medir la efectividad de las políticas de conciliación.
- Indicadores de Seguimiento: Se establecerán indicadores de seguimiento como la satisfacción de los empleados con las medidas, el uso de las medidas de conciliación (horarios flexibles, teletrabajo, permisos familiares), y los resultados cuantificables sobre la mejora de la conciliación en la organización.

10. Informe Diagnóstico

El Informe Diagnóstico es la base sobre la cual se construye el Plan de Conciliación Familiar de Psicólogos y Psicólogas sin Fronteras (PSF). Este informe tiene como objetivo realizar un análisis exhaustivo de la situación actual de la organización en relación con la conciliación de la vida laboral y familiar de sus empleados. A través de la identificación de las principales barreras, necesidades y áreas de mejora, el diagnóstico permite establecer medidas y acciones adecuadas para promover un entorno de trabajo más flexible, inclusivo y respetuoso con las responsabilidades familiares de los empleados.

10.1 Objetivos del Informe Diagnóstico

El Informe Diagnóstico tiene como objetivos principales:

- Evaluar las condiciones actuales de conciliación de la vida laboral, personal y familiar dentro de PSF.
- Identificar las principales barreras y dificultades que enfrentan los empleados para conciliar su vida profesional y familiar.
- Conocer las necesidades específicas de conciliación de los diferentes grupos de empleados, considerando factores como género, tipo de contrato, puesto de trabajo y circunstancias familiares.
- Determinar el impacto de las políticas y medidas actuales (si las hubiera) en la conciliación familiar de los trabajadores.
- Obtener datos y evidencia para el diseño de medidas concretas que mejoren la conciliación dentro de la organización.

10.2 Metodología Utilizada en el Diagnóstico

Para llevar a cabo un diagnóstico preciso y detallado, se utilizaron diversas herramientas y métodos que permiten obtener tanto datos cuantitativos como cualitativos de los empleados. La metodología empleada garantiza que todos los aspectos relevantes sean considerados, y que los resultados del diagnóstico sean representativos de las necesidades de la plantilla.

- Encuestas a la Plantilla: Se distribuyó una encuesta anónima entre todos los empleados de PSF. La encuesta abordó temas como:
 - El uso y acceso a medidas de conciliación (horarios flexibles, teletrabajo, permisos familiares).

- La percepción de los empleados sobre la flexibilidad laboral y la disponibilidad de apoyo para las responsabilidades familiares.
 - Las barreras que los empleados encuentran para equilibrar sus tareas laborales y familiares.
 - El nivel de satisfacción con las políticas de conciliación existentes.
 - La identificación de necesidades adicionales o nuevas que podrían incorporarse al Plan de Conciliación.
- Entrevistas y Grupos Focales: Se realizaron entrevistas y grupos focales con una muestra representativa de la plantilla, incluyendo empleados de distintos departamentos y niveles jerárquicos. Esto permitió obtener información más detallada y cualitativa sobre las experiencias personales de conciliación y las percepciones sobre el ambiente laboral.
 - Revisión de Políticas Existentes: Se llevó a cabo una revisión de las políticas internas de PSF relacionadas con la conciliación, como los permisos por maternidad/paternidad, las opciones de teletrabajo, los horarios flexibles, y otras medidas. Este análisis permitió identificar las áreas que ya funcionan correctamente y aquellas que necesitan ser mejoradas o ampliadas.
 - Análisis de Datos de Género: Se recopilaron datos desagregados por género y tipo de contrato para determinar si existen brechas significativas en el acceso a las medidas de conciliación según estos factores.

10.3 Resultados Principales del Diagnóstico

El análisis de la información obtenida a través de las encuestas, entrevistas y revisión de políticas reveló los siguientes hallazgos clave:

- Barreras de Conciliación:
 - La falta de flexibilidad horaria y la dificultad para gestionar horarios familiares fueron señaladas como las principales barreras para conciliar vida laboral y personal.
 - Muchos empleados expresaron la necesidad de acceso más flexible al teletrabajo, especialmente en circunstancias familiares especiales como el cuidado de niños pequeños o familiares dependientes.
 - La carga de trabajo elevada y los plazos ajustados se mencionaron como factores que dificultan la conciliación, particularmente en roles con alta responsabilidad.

- Desigualdad de Género en la Conciliación:
 - Las mujeres, especialmente aquellas con hijos pequeños o familiares a cargo, indicaron que la discriminación por género en cuanto a las responsabilidades de cuidado sigue siendo un desafío. A pesar de que las políticas de conciliación existen, las mujeres sienten que a menudo son las únicas responsables del cuidado familiar, lo que les impide acceder a las medidas de conciliación de manera equitativa.
 - Además, hubo una percepción generalizada de que las mujeres tienen más dificultades para acceder a posiciones de liderazgo y mantener una trayectoria profesional mientras gestionan sus responsabilidades familiares.
- Satisfacción con las Políticas Actuales:
 - A pesar de los esfuerzos de PSF por proporcionar ciertas medidas de conciliación, muchos empleados informaron que no estaban completamente informados sobre cómo acceder a ellas o que las opciones eran limitadas en comparación con sus necesidades.
 - Los empleados manifestaron un alto nivel de satisfacción con los permisos de maternidad/paternidad existentes, pero se destacó la necesidad de más flexibilidad en cuanto a los horarios laborales y la opción de teletrabajo para aquellos con responsabilidades de cuidado.

10.4 Conclusiones del Diagnóstico

El Informe Diagnóstico muestra que PSF ha dado pasos importantes en la creación de un entorno laboral que fomente la conciliación, pero también revela áreas clave que necesitan ser mejoradas:

- Mayor Flexibilidad Horaria: Es necesario aumentar la flexibilidad de los horarios de trabajo, ofreciendo opciones más adaptables para que los empleados puedan equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares de manera efectiva.
- Mayor Acceso al Teletrabajo: Los empleados pidieron una ampliación del teletrabajo para aquellos que necesiten cuidar de familiares, especialmente en situaciones excepcionales.
- Conciliación para Todos los Empleados: Se debe asegurar que las políticas de conciliación estén igualmente disponibles para todas las modalidades de contratación, y que no haya discriminación en el acceso a ellas según el género, el tipo de contrato o el puesto.

10.5 Recomendaciones para el Plan de Conciliación Familiar

A partir de los resultados del diagnóstico, se hacen las siguientes recomendaciones para el desarrollo del Plan de Conciliación Familiar:

- Ampliar las Opciones de Flexibilidad: Implementar opciones de horarios más flexibles y la posibilidad de ajuste de jornada en función de las necesidades familiares.
- Expandir el Teletrabajo: Ofrecer a más empleados la opción de trabajar desde casa al menos parte de la semana, especialmente aquellos con hijos o personas dependientes a su cuidado.
- Sensibilización en Igualdad de Género: Impulsar campañas de sensibilización sobre la igualdad de género en el trabajo y la corresponsabilidad en el cuidado para lograr un reparto equitativo de las tareas entre hombres y mujeres.

11. DAFO por Área y Propuesta de Objetivos

El análisis DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades) es una herramienta estratégica que permite identificar los factores internos y externos que influyen en la implementación y éxito del Plan de Conciliación Familiar de Psicólogos y Psicólogas sin Fronteras (PSF). Este análisis se realiza por área para determinar en qué aspectos de la organización se deben enfocar los esfuerzos para mejorar la conciliación entre la vida laboral y familiar de los empleados. A partir de los resultados obtenidos en el diagnóstico, el DAFO permite definir los objetivos específicos de cada área.

11.1 Análisis DAFO por Área

Para realizar un diagnóstico preciso, el análisis DAFO se estructura en torno a las siguientes áreas clave dentro de PSF:

1. Gestión de Recursos Humanos
2. Condiciones Laborales
3. Formación y Sensibilización
4. Tecnología y Herramientas de Trabajo
5. Cultura Organizacional

11.1.1 Gestión de Recursos Humanos

- Fortalezas:

- Existencia de políticas de igualdad que pueden adaptarse a medidas de conciliación familiar.
- Compromiso institucional con la mejora de la calidad de vida laboral de los empleados.
- Personal dispuesto a adoptar nuevas medidas para facilitar la conciliación.
- Debilidades:
 - Falta de conocimiento generalizado de las políticas actuales de conciliación.
 - Desigualdad en el acceso a las políticas de conciliación en función del tipo de contrato o puesto.
- Oportunidades:
 - Creciente interés por parte de la sociedad y de las organizaciones en conciliación familiar y corresponsabilidad de género.
 - Posibilidad de integrar nuevas políticas de conciliación basadas en las mejores prácticas nacionales e internacionales.
- Amenazas:
 - Resistencia al cambio por parte de algunos empleados o equipos directivos.
 - Impacto económico de algunas medidas si no se gestionan adecuadamente, especialmente en tiempos de incertidumbre económica.

11.1.2 Condiciones Laborales

- Fortalezas:
 - Existencia de medidas como permisos por maternidad y paternidad.
 - Implementación parcial de horarios flexibles en algunos equipos.
- Debilidades:
 - Horarios rígidos que limitan la flexibilidad laboral en la mayoría de las áreas.
 - Falta de claridad sobre las opciones disponibles de teletrabajo y ajustes de jornada.

- Oportunidades:
 - Ley de igualdad y otros marcos legislativos que fomentan la adopción de políticas de conciliación laboral.
 - Posibilidad de ampliar las opciones de teletrabajo y ajustar los horarios de manera más flexible para todos los empleados.
- Amenazas:
 - La resistencia al cambio de ciertas áreas a adoptar modelos de trabajo flexibles.
 - Falta de recursos para implementar medidas de conciliación a gran escala, si no se gestionan adecuadamente.

11.1.3 Formación y Sensibilización

- Fortalezas:
 - Existe un compromiso por la igualdad en PSF, lo que facilita la sensibilización sobre la conciliación.
 - La formación interna y los recursos disponibles pueden ayudar a promover la conciliación en el ambiente laboral.
- Debilidades:
 - Falta de formación específica en temas de conciliación laboral y familiar para todos los niveles de la organización.
 - La formación y sensibilización sobre igualdad de género a veces no es suficiente o no llega a todos los empleados.
- Oportunidades:
 - Desarrollo de programas de formación continua sobre conciliación y corresponsabilidad familiar.
 - Potencial para colaborar con consultoras especializadas en igualdad para impulsar la sensibilización.
- Amenazas:

- La falta de tiempo para realizar formación, especialmente en equipos con alta carga de trabajo.
- Baja prioridad de algunas áreas para participar en programas de sensibilización si no se percibe un impacto inmediato.

11.1.4 Tecnología y Herramientas de Trabajo

- Fortalezas:
 - Tecnología existente que permite implementar el teletrabajo y herramientas de colaboración a distancia.
 - Buen uso de plataformas digitales internas que facilitan la gestión del trabajo remoto.
- Debilidades:
 - Desigualdad en el acceso a tecnologías necesarias para implementar plenamente el teletrabajo en todos los equipos.
 - Falta de adaptación completa de herramientas para gestionar horarios flexibles y otros ajustes de jornada.
- Oportunidades:
 - Posibilidad de mejorar las herramientas digitales para facilitar la conciliación de los empleados.
 - Creciente acceso a nuevas tecnologías que permiten una mejor gestión del trabajo remoto y flexible.
- Amenazas:
 - Problemas tecnológicos (como la conexión a Internet en remoto) pueden afectar a empleados de zonas con menos recursos.
 - Resistencia a las nuevas tecnologías en algunos sectores de la plantilla.

11.1.5 Cultura Organizacional

- Fortalezas:

- PSF tiene una cultura organizacional inclusiva, lo que facilita la implementación de medidas que promueven la igualdad y conciliación.
- Existe un fuerte compromiso con la mejora continua del bienestar de los empleados.
- Debilidades:
 - Percepciones de desigualdad sobre la carga de trabajo y la distribución de responsabilidades entre hombres y mujeres.
 - Desajustes culturales en cuanto a la percepción de lo que significa “conciliación”, especialmente en sectores donde se valoran más las horas de trabajo presenciales.
- Oportunidades:
 - La conciliación familiar como un valor fundamental que puede fortalecer la imagen de PSF como un empleador atractivo.
 - Transformación cultural que permita generar un ambiente más flexible y abierto a la conciliación.
- Amenazas:
 - Resistencia cultural a cambiar la concepción tradicional de trabajo en la organización.
 - Riesgo de no aplicar adecuadamente las políticas de conciliación si no se produce una adaptación cultural.

11.2 Propuesta de Objetivos

A partir del análisis DAFO, se establecen los siguientes objetivos para mejorar la conciliación familiar dentro de PSF:

1. Mejorar la flexibilidad horaria en todas las áreas de trabajo, ofreciendo opciones más amplias de horarios escalonados y jornada reducida para aquellos empleados que lo necesiten.
2. Expandir el teletrabajo a más áreas de la organización, permitiendo que los empleados puedan trabajar desde casa de manera regular, con el objetivo de dar mayor autonomía en la gestión de su tiempo.
3. Sensibilizar a toda la plantilla sobre la importancia de la conciliación familiar, a través de programas de formación, talleres y campañas internas de concienciación.

4. Reducir la desigualdad de género en el acceso a medidas de conciliación, asegurando que todas las personas trabajadoras tengan las mismas oportunidades de acceder a los beneficios del Plan de Conciliación Familiar, independientemente de su sexo o puesto.
5. Crear un sistema de evaluación y seguimiento para medir el impacto de las políticas de conciliación, a través de encuestas anuales a la plantilla y reuniones periódicas con los responsables de implementación.
6. Desarrollar una estrategia de mejora continua que permita ajustar y optimizar el Plan de Conciliación Familiar en función de los resultados obtenidos y las nuevas necesidades que surjan a lo largo del tiempo.

13. Implantación y Presupuesto

La implantación del Plan de Conciliación Familiar de Psicólogos y Psicólogas sin Fronteras (PSF) es un proceso que requiere una planificación detallada, recursos adecuados y una ejecución organizada para garantizar su efectividad. Este apartado establece las acciones específicas necesarias para implementar el Plan y el presupuesto que se asignará para llevar a cabo las medidas propuestas. A través de una adecuada asignación de recursos y un seguimiento constante, PSF se asegura de que las políticas de conciliación se integren de manera efectiva en la cultura organizacional.

13.1 Implantación del Plan de Conciliación Familiar

La implantación del Plan de Conciliación Familiar de PSF se desarrollará en varias fases con el objetivo de garantizar que todas las medidas propuestas sean ejecutadas de manera efectiva y que los empleados puedan beneficiarse de ellas en el menor tiempo posible.

13.1.1 Fase 1: Planificación y Preparación

- **Definición de Responsables:** Se designarán responsables por área para la implementación de las medidas del Plan. Estos responsables estarán a cargo de coordinar las acciones específicas dentro de sus respectivos equipos, asegurando que las medidas se apliquen de acuerdo con los plazos establecidos.
- **Comunicación Interna:** Una vez aprobado el Plan, se llevará a cabo una campaña interna de comunicación para informar a toda la plantilla sobre las nuevas medidas y cómo acceder a ellas. Esto incluirá la creación de materiales informativos, charlas explicativas y la actualización de la intranet de PSF con toda la información relevante.
- **Formación y Sensibilización:** Se organizarán sesiones de formación y sensibilización sobre la conciliación familiar y el uso de las nuevas políticas. Esto incluye talleres dirigidos a todos los empleados, con énfasis en los líderes de equipo y responsables, para garantizar la correcta

difusión de las medidas.

13.1.2 Fase 2: Ejecución de las Medidas

- Implementación de Flexibilidad Horaria y Teletrabajo: En esta fase, se implementarán las medidas de horarios flexibles y se facilitará el teletrabajo a los empleados que lo necesiten. Se proporcionarán herramientas tecnológicas adecuadas y formación para garantizar una transición fluida a estos modelos de trabajo.
- Implementación de Permisos Familiares Mejorados: PSF pondrá en marcha los permisos adicionales o mejoras en los permisos de maternidad/paternidad y otros permisos familiares, facilitando los trámites para que los empleados puedan utilizarlos de manera sencilla y rápida.
- Actualización de Herramientas Digitales: Se actualizarán las plataformas digitales internas para que los empleados puedan acceder a las medidas de conciliación, como solicitar permisos, ajustar su jornada laboral o acceder a la política de teletrabajo.

13.1.3 Fase 3: Seguimiento y Evaluación

- Evaluación Continua: Una vez implementadas las medidas, se llevará a cabo un seguimiento continuo para verificar que las políticas de conciliación están siendo correctamente aplicadas. Esto incluye la recolección de datos a través de encuestas de satisfacción y entrevistas con los empleados.
- Ajustes en Función de los Resultados: En base a la retroalimentación recibida, se realizarán ajustes o mejoras en las políticas, garantizando que el Plan se mantenga flexible y adaptado a las necesidades cambiantes de los empleados y de la organización.

13.2 Presupuesto para la Implantación del Plan de Conciliación Familiar

La asignación de presupuesto es crucial para garantizar que las medidas del Plan de Conciliación Familiar se implementen de manera efectiva. El presupuesto cubrirá los costos asociados a la formación, la actualización de tecnologías, la contratación de personal especializado, y los recursos necesarios para la implementación de cada medida.

13.2.1 Partidas Presupuestarias

El presupuesto total para la implementación del Plan de Conciliación Familiar se divide en las siguientes partidas principales:

1. Formación y Sensibilización:

- Costos de consultores externos y formadores especializados en conciliación, igualdad de género y trabajo flexible.
- Materiales de formación, incluyendo guías, folletos, y recursos digitales.
- Eventos internos como talleres, seminarios y charlas.

2. Tecnología y Herramientas de Trabajo:

- Actualización de plataformas digitales para la gestión de conciliación familiar, teletrabajo y permisos.
- Equipos informáticos y software necesario para implementar el teletrabajo en todas las áreas correspondientes.

3. Costes Administrativos:

- Gastos administrativos derivados de la gestión de permisos, ajustes de jornada y teletrabajo.
- Recursos humanos adicionales para gestionar y coordinar el Plan, si fuera necesario.

4. Medidas Específicas de Conciliación:

- Financiación de permisos familiares mejorados (por ejemplo, aumentar la duración o el pago de permisos por maternidad/paternidad).
- Incentivos o compensaciones relacionadas con la implementación de horarios flexibles o trabajo remoto.

13.2.2 Estimación de Costos

A continuación, se presenta una estimación aproximada de los costos asociados a cada partida:

- Formación y Sensibilización: 15% del presupuesto total
- Tecnología y Herramientas de Trabajo: 30% del presupuesto total
- Costes Administrativos: 10% del presupuesto total
- Medidas Específicas de Conciliación: 45% del presupuesto total

El presupuesto total estará sujeto a revisión anual para ajustarse a las necesidades de la organización y a los resultados obtenidos en la fase de evaluación.

13.2.3 Fuentes de Financiación

El presupuesto será financiado a través de recursos propios de PSF, sin embargo, se explorarán posibles fuentes externas de financiación, como subvenciones públicas o colaboraciones con entidades privadas que promuevan la igualdad de género y la conciliación laboral. Además, se evaluará la asignación de fondos adicionales en función de los resultados obtenidos en el seguimiento del Plan.

13.3 Plazos de Implantación

El Plan de Conciliación Familiar se implementará siguiendo un cronograma detallado, con un plazo inicial de dos años para la ejecución completa de las medidas. Los plazos son los siguientes:

- Fase 1 - Planificación y Preparación: 1-2 meses
- Fase 2 - Ejecución de las Medidas: 3-6 meses
- Fase 3 - Seguimiento y Evaluación: Análisis anual del Plan y ajustes según resultados

El seguimiento se realizará trimestralmente para asegurar que todas las medidas se están aplicando correctamente y para realizar ajustes inmediatos si es necesario.

14. Cronograma de Actuaciones

El Cronograma de Actuaciones es una herramienta esencial para la planificación y seguimiento del Plan de Conciliación Familiar de Psicólogos y Psicólogas sin Fronteras (PSF). Este cronograma define de manera clara las acciones específicas, los plazos de ejecución y los responsables de cada actividad. De esta manera, se asegura una implementación ordenada y eficiente del Plan, con un seguimiento constante para garantizar que las medidas sean aplicadas en tiempo y forma.

14.1 Fase 1: Planificación y Preparación (Meses 1-2)

Actividad	Plazo	Responsable	Descripción
Designación de Responsables por Área	Mes 1	Dirección Recursos Humanos	Asignación de responsables de implementación en cada área para coordinar las acciones del Plan.

Comunicación Interna del Plan	Mes 1	Comunicación Interna	Anuncio del Plan a toda la plantilla mediante reuniones informativas y difusión de materiales.
Desarrollo de Materiales de Formación y Sensibilización	Mes 1-2	RRHH Consultores Externos	/ Creación de materiales formativos sobre conciliación familiar y programación de actividades formativas.
Revisión y Actualización de la Intranet	Mes 2	Departamento de Tecnología	Actualización de la intranet para incluir información sobre las nuevas políticas y procedimientos.

14.2 Fase 2: Ejecución de las Medidas (Meses 3-6)

Actividad	Plazo	Responsable	Descripción
Implementación de Flexibilidad Horaria	Mes 3-4	Dirección Recursos Humanos	de Establecimiento de horarios flexibles y su integración en la jornada laboral estándar de los empleados.
Lanzamiento de Teletrabajo	Mes 3-4	Tecnología Recursos Humanos	y Implementación del teletrabajo para los equipos seleccionados y formación sobre las herramientas.
Implementación de Permisos Familiares Mejorados	Mes 4	Dirección Recursos Humanos	de Puesta en marcha de permisos familiares mejorados y facilitación de trámites administrativos.
Sesiones de Formación y Sensibilización	Mes 3-5	RRHH Consultores Externos	/ Realización de talleres y charlas sobre conciliación laboral, familiar y corresponsabilidad.

Actualización de Herramientas Digitales	de Mes 3-6	Tecnología		Mejora de las plataformas digitales para la gestión de conciliación, teletrabajo y permisos.
--	------------	------------	--	--

14.3 Fase 3: Seguimiento y Evaluación (Meses 7-12)

Actividad	Plazo	Responsable	Descripción
Encuestas de Satisfacción de Empleados	de Mes 7-8	Departamento de RRHH	Realización de encuestas para evaluar la satisfacción de los empleados con las nuevas medidas.
Reuniones Retroalimentación	de Mes 8-9	Dirección de Recursos Humanos	Reuniones con los responsables de áreas para recoger feedback y evaluar el progreso de la implementación.
Análisis de Impacto y Ajustes	Mes 10-11	Comisión de Seguimiento	Evaluación de la efectividad del Plan en relación con los objetivos establecidos y propuestas de ajustes.
Ajustes a las Políticas de Conciliación	Mes 12	Comisión de Seguimiento / Dirección	Implementación de ajustes basados en los resultados de la evaluación y retroalimentación de los empleados.

14.4 Fase de Revisión y Mejora Continua (Meses 13 en adelante)

Actividad	Plazo	Responsable	Descripción
Evaluación Anual del Plan	Mes 13	Comisión de Seguimiento	Revisión anual para analizar el éxito de las medidas, los recursos utilizados y la satisfacción de la plantilla.

Renovación del Plan	Mes 13-14	Dirección Recursos Humanos	de Ajustes y renovación del Plan según los resultados de la evaluación anual y las necesidades emergentes.
----------------------------	-----------	----------------------------	--

Revisión y Ajustes de Medidas de Conciliación	Año 2, Mes 1	Comisión Seguimiento RRHH	de Actualización de las medidas de conciliación familiar, adaptándolas a las nuevas necesidades y circunstancias.
--	--------------	---------------------------	---

14.5 Plazos Generales del Cronograma

- Inicio de Implementación del Plan: Mes 1 (Una vez aprobado el Plan y comunicadas las acciones a la plantilla).
- Evaluación inicial de medidas: Mes 7-8 (Encuestas de satisfacción y revisión de implementación).
- Ajustes y modificaciones: Mes 10-11 (Evaluación de impacto y ajustes necesarios).
- Revisión anual y ajuste de medidas: Mes 13-14 (Evaluación de resultados y reajuste para el próximo período).