

Plan de Conciliación Familiar
ONGD FABRE – Cooperación y Educación para el Desarrollo
(aprobado por el Patronato el 10 mayo 2025)

1. Introducción

La conciliación de la vida laboral, personal y familiar es uno de los pilares fundamentales del bienestar de las personas y de la sostenibilidad organizacional. En coherencia con su misión de "contribuir al desarrollo de los pueblos ofreciendo una oportunidad para el cambio a cada uno de sus beneficiarios", FABRE reconoce que el bienestar de su equipo humano es condición indispensable para el cumplimiento de su labor social y de cooperación.

El presente plan busca garantizar entornos laborales que favorezcan la igualdad de oportunidades, la corresponsabilidad y la plena realización personal y profesional de quienes integran FABRE. Así, se promueve una organización coherente con sus valores de respeto a la persona, solidaridad, justicia social, imparcialidad y calidad en el trabajo.

2. Marco Conceptual

La conciliación entre la vida personal, familiar y laboral es un concepto que ha cobrado relevancia creciente en las últimas décadas, en paralelo con los cambios sociales, económicos y culturales que han transformado la estructura familiar, el mercado de trabajo y los roles de género. Este derecho fundamental busca garantizar que las personas puedan armonizar sus responsabilidades y necesidades en los ámbitos laboral, familiar y personal, de manera que ninguna esfera suponga un obstáculo para el desarrollo de las otras.

El reconocimiento de la conciliación como un derecho surge de la necesidad de promover el bienestar integral de las personas, reducir desigualdades, especialmente de género, y favorecer entornos laborales y sociales más justos y sostenibles. Este marco conceptual está sustentado en diversos instrumentos internacionales y nacionales, que establecen obligaciones para los Estados, empleadores y la sociedad en general, orientadas a proteger y fomentar esta armonía vital.

En este documento se desarrollará el marco conceptual y normativo que sustenta la conciliación, haciendo especial énfasis en los principales instrumentos legales y políticos, así como en el contexto del Plan de Conciliación de FABRE, que ejemplifica la aplicación práctica de estos principios.

a. Definición y alcance de la conciliación

La conciliación entre la vida personal, familiar y laboral es entendida como el conjunto de políticas, medidas y prácticas que permiten a las personas compatibilizar sus responsabilidades profesionales con sus necesidades y obligaciones familiares y personales. Este concepto va más allá de una mera cuestión de gestión del tiempo; implica también la redistribución de roles y responsabilidades dentro de la familia, la corresponsabilidad entre hombres y

mujeres en el cuidado de hijos, personas dependientes y las tareas domésticas, así como la adaptación de las condiciones laborales para responder a estas realidades.

La conciliación tiene un impacto directo en la calidad de vida, la salud mental y física, y el equilibrio emocional de las personas, y se relaciona con objetivos amplios como la igualdad de género, la inclusión social y la sostenibilidad del desarrollo económico. De esta forma, se considera un elemento esencial para lograr una sociedad más justa y equilibrada.

b. Dimensiones de la conciliación

Se pueden identificar diversas dimensiones en la conciliación:

- Flexibilidad laboral: Adaptación de horarios, modalidades de trabajo (teletrabajo, jornada reducida) y permisos que faciliten la gestión de responsabilidades familiares.
- Igualdad y corresponsabilidad: Fomento de la participación equilibrada de hombres y mujeres en las tareas familiares, buscando romper los roles tradicionales que asignan el cuidado principalmente a las mujeres.
- Cultura organizacional: Creación de entornos de trabajo que valoren y respeten la diversidad de situaciones familiares, promoviendo políticas inclusivas y sensibilización sobre la importancia de la conciliación.

2.1 Marco Normativo Internacional

a. Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH)

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) es uno de los pilares fundamentales que reconoce la importancia de la familia y el bienestar de sus integrantes. En su artículo 16, señala que “la familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado.” Este reconocimiento implica la obligación de los Estados de crear condiciones que favorezcan la estabilidad familiar y el desarrollo integral de sus miembros.

Este precepto sienta la base para que las políticas públicas contemplen medidas que permitan a los individuos cumplir con sus responsabilidades familiares sin verse perjudicados por las demandas laborales, constituyendo un derecho de protección y promoción del bienestar familiar.

b. Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea

La Unión Europea, a través de la Carta de los Derechos Fundamentales, consagra en su artículo 33 el derecho a la protección de la familia y a la conciliación entre la vida profesional y familiar. Este artículo reconoce la necesidad de medidas adecuadas para facilitar que las personas puedan ejercer sus responsabilidades familiares, sin renunciar a sus derechos laborales ni a su desarrollo profesional.

La inclusión de este derecho en un instrumento jurídico vinculante para los países miembros subraya la relevancia política y social de la conciliación, y obliga a los estados y empleadores a promover prácticas que respeten y fomenten este equilibrio.

c. Convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

La OIT ha desarrollado diversas normas y recomendaciones que contribuyen a la conciliación, como el Convenio 156 sobre igualdad de oportunidades y trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares (1981), y la Recomendación 165 sobre el mismo tema. Estas normativas instan a los Estados a adoptar medidas para facilitar el ejercicio de las responsabilidades familiares sin discriminación, incluyendo horarios flexibles, permisos parentales y servicios de apoyo.

2.2. Marco Normativo Nacional: España

a. Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres

En España, la Ley Orgánica 3/2007 representa un avance significativo en la consolidación de los derechos de igualdad entre mujeres y hombres, especialmente en el ámbito laboral. Esta ley establece la obligación para las empresas de elaborar y aplicar planes de igualdad que incluyan medidas concretas para facilitar la conciliación y la corresponsabilidad.

Entre sus objetivos, la ley busca eliminar las discriminaciones indirectas derivadas de las responsabilidades familiares que afectan, principalmente, a las mujeres, y promover un reparto equitativo de las tareas domésticas y de cuidado. Para ello, se fomentan políticas de flexibilidad horaria, permisos parentales, teletrabajo y servicios complementarios, alineadas con los estándares internacionales.

b. Estatuto de los Trabajadores y otras normativas laborales

El Estatuto de los Trabajadores también contempla derechos y permisos relacionados con la conciliación, como licencias por maternidad y paternidad, permisos por lactancia, reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares y derechos relacionados con la protección ante el despido por razones vinculadas al cuidado familiar.

Estas normas configuran un marco legal que garantiza la protección de los trabajadores y trabajadoras frente a posibles discriminaciones y dificultades derivadas de la necesidad de atender responsabilidades familiares.

2.3 La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

El marco global que representa la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible incluye dentro de sus 17 objetivos varios que refuerzan y vinculan directamente la conciliación con la igualdad y el desarrollo económico sostenible.

a. ODS 5: Igualdad de Género

El ODS 5 busca lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas. Entre sus metas se incluyen la eliminación de la discriminación, la promoción de la igualdad de oportunidades laborales, y el fomento de la corresponsabilidad en las tareas domésticas y de cuidados. Esto implica impulsar políticas y prácticas que faciliten la conciliación, evitando que las mujeres asuman una carga desproporcionada que limita su desarrollo profesional y personal.

b. ODS 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico

El ODS 8 promueve el trabajo decente para todos y todas, un empleo que sea productivo, seguro y con derechos laborales respetados. Dentro de este objetivo se reconoce la importancia de crear condiciones laborales que permitan la conciliación, entendida como un componente fundamental para el bienestar de los trabajadores y la sostenibilidad económica de las empresas y la sociedad.

La implementación del Plan de Conciliación de FABRE contribuye a crear un entorno laboral inclusivo, equitativo y saludable, disminuyendo el absentismo, mejorando la motivación y la retención del talento, especialmente de mujeres. Además, posiciona a FABRE como una organización socialmente responsable, alineada con los estándares internacionales y nacionales en materia de derechos laborales y sociales

3. Objetivos del Plan de Conciliación Familiar

El Plan de Conciliación Familiar de FABRE tiene como propósito principal consolidar una cultura organizativa centrada en la persona, que respete, proteja y fomente el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar de todo su equipo humano. En coherencia con su misión de contribuir al desarrollo de los pueblos a través de la formación, la justicia y los valores familiares, este plan busca cuidar primero de quienes trabajan cada día para lograr esa transformación social.

a. Fomentar el bienestar integral del equipo humano

La conciliación es una condición esencial para garantizar la salud física, mental y emocional de las personas. Este plan pretende crear un entorno laboral sostenible, en el que las personas puedan desplegar su potencial profesional sin renunciar a su vida familiar y personal. Para FABRE: *"El punto central es la persona humana, su capacitación, formación y capacidad de generar ingresos que le permitan salir del círculo de la pobreza"*. Ese principio debe aplicarse también internamente.

b. Promover la igualdad de oportunidades y la corresponsabilidad

Uno de los objetivos fundamentales es garantizar que mujeres y hombres accedan de manera igualitaria a las oportunidades laborales, formativas y de crecimiento dentro de FABRE, sin que las responsabilidades familiares actúen

como factor de discriminación o limitación. Además, se fomenta la corresponsabilidad entre géneros y en todos los niveles de la organización, como parte de la cultura institucional.

c. Fortalecer la cohesión interna y el sentido de pertenencia

Ofrecer condiciones laborales humanas y compatibles con las necesidades personales mejora la motivación, el compromiso y el sentido de comunidad dentro de la organización. Este plan contribuye así a consolidar un equipo alineado con los valores de FABRE: *respeto, justicia, solidaridad, imparcialidad, calidad y transparencia*.

d. Incorporar la conciliación como criterio de calidad organizacional

FABRE considera que *"el trabajo bien hecho es señal de respeto hacia los más desfavorecidos"*. Por ello, la calidad en el trabajo no solo debe medirse en función de los resultados externos, sino también por el modo en que la entidad cuida y respeta a su personal. Implementar políticas de conciliación refuerza el compromiso con una ética del cuidado y del bien común.

e. Impulsar procesos de mejora continua en gestión del talento

A través de la evaluación y revisión periódica del plan, se promoverá la mejora constante de las medidas de conciliación, adecuándolas a los cambios sociales, familiares y tecnológicos. Esta adaptación continua permitirá a FABRE ser un referente en coherencia organizativa dentro del sector de la cooperación y la educación para el desarrollo.

Para FABRE: "El punto central es la persona humana, su capacitación, formación y capacidad de generar ingresos que le permitan salir del círculo de la pobreza". Esta prioridad debe comenzar por quienes trabajan dentro de la organización.

4. Medidas de Conciliación

El diseño y aplicación de medidas concretas de conciliación es el núcleo operativo de este plan. Desde la convicción de que *"la persona está en el centro de la actividad y proyectos de FABRE"*, las acciones aquí descritas buscan responder a las diversas realidades personales, familiares y profesionales de quienes componen la organización.

Estas medidas se dividen en cinco grandes bloques: flexibilidad, permisos y licencias, apoyo a la parentalidad, bienestar emocional, y voluntariado. Todas ellas están concebidas desde una perspectiva de equidad, respeto, responsabilidad y calidad humana.

4.1. Flexibilidad Horaria y Territorial.

"Trabajamos basados en la capacidad de actuación, la responsabilidad y la creatividad de cada ser humano" – Valores de FABRE.

a. Horario flexible

FABRE implementará un sistema de entrada y salida flexible, con márgenes establecidos por franjas horarias adaptadas a las responsabilidades del puesto. Este modelo permite a las personas trabajadoras organizar sus jornadas según sus necesidades familiares y personales, siempre respetando el cumplimiento de objetivos y la coordinación con los equipos.

b. Jornada intensiva

Durante los meses de verano, se promoverá la posibilidad de realizar jornadas intensivas, especialmente para quienes tienen hijos o personas dependientes a su cargo. Esta medida favorece el equilibrio y el descanso, sin afectar la productividad ni la calidad del trabajo.

c. Teletrabajo parcial o total

Se facilitará la opción de teletrabajo, total o parcial, siempre que las funciones del puesto lo permitan. Esta medida reduce desplazamientos, mejora la organización personal y promueve un entorno más sostenible. El teletrabajo será acompañado de criterios de disponibilidad, coordinación y uso adecuado de herramientas digitales.

d. Autonomía en la gestión del tiempo

Se fomentará una cultura de responsabilidad basada en resultados y confianza, que permita a las personas gestionar su tiempo de forma autónoma y efectiva. Esta medida responde a la visión de FABRE de valorar la capacidad de actuación y creatividad del ser humano como motor de desarrollo.

4.2. Permisos y Licencias Ampliadas

a. Permisos por motivos familiares

FABRE ampliará, en la medida de lo posible y conforme a su capacidad presupuestaria, los permisos retribuidos reconocidos por la legislación española y europea. Esto incluye permisos por nacimiento, adopción, acogida, cuidado de menores, enfermedad grave o fallecimiento de familiares directos.

b. Reducción de jornada sin penalización profesional

Se garantizará el derecho a solicitar reducciones de jornada por cuidado de hijos o personas dependientes, asegurando que esta decisión no implique pérdida de oportunidades profesionales, formativas o de ascenso.

c. Permiso de lactancia flexible

El personal que ejerza el derecho a la lactancia podrá optar entre la reducción diaria de jornada o la acumulación de las horas en jornadas completas, según sus preferencias y condiciones familiares. Se favorecerá el acuerdo individual para maximizar la conciliación sin afectar el desarrollo profesional.

d. Adaptaciones temporales de jornada

Se permitirá, previa solicitud, la modificación temporal de horarios o carga de trabajo ante circunstancias familiares excepcionales (hospitalización de un hijo, enfermedad prolongada, gestiones administrativas urgentes, etc.).

4.3. Apoyo a la Parentalidad y la Corresponsabilidad Familiar

FABRE actúa sin hacer distinciones por sexo, creencias o raza" – Compromiso con la igualdad.

FABRE reconoce el papel central de la familia en el desarrollo humano y, por tanto, adopta medidas que favorezcan su protección y fortalecimiento desde una visión solidaria e inclusiva.

a. Voluntariado familiar

Se promoverá la posibilidad de participar en acciones de voluntariado en familia (adultos con sus hijos), como parte del compromiso de FABRE con la sensibilización y el desarrollo de valores desde la infancia. Esta acción también refuerza el vínculo entre vida profesional y valores personales.

b. Sensibilización en corresponsabilidad

FABRE organizará formaciones internas y campañas de comunicación sobre corresponsabilidad doméstica y familiar, con enfoque de género e inclusión. Estas acciones buscarán eliminar estereotipos y favorecer una cultura de equidad en el cuidado.

c. Apoyo en procesos de adopción o acogida

Se ofrecerá acompañamiento y flexibilidad a personas que estén en procesos de adopción o acogida de menores, facilitando licencias, tiempo para trámites y apoyo emocional.

4.4. Bienestar Psicosocial y Salud Emocional

El bienestar emocional del equipo humano es esencial para el cumplimiento de la misión institucional. FABRE reconoce que la conciliación no es solo una cuestión de horarios, sino también de clima laboral, salud mental y capacidad de recuperación ante el estrés.

a. Espacios de escucha activa

Se crearán canales de escucha segura donde el personal pueda expresar sus necesidades relacionadas con la conciliación sin temor a represalias ni estigmatización. La confianza y la empatía serán pilares de este proceso.

b. Fomento de un entorno saludable

Se promoverán hábitos saludables en el entorno laboral: pausas activas, alimentación equilibrada, descanso adecuado y respeto por el tiempo de desconexión fuera del horario laboral.

4.5. Conciliación en el Voluntariado

Dado que el voluntariado es un eje clave de la identidad de FABRE, se diseñarán medidas específicas para que las personas voluntarias también puedan conciliar su colaboración con su vida personal.

a. Flexibilidad horaria

Se propondrán horarios de participación voluntaria adaptables a las obligaciones familiares y profesionales de cada persona, sin reducir el impacto y la calidad de su labor.

b. Tareas acordes al contexto personal

Las actividades asignadas tendrán en cuenta el perfil, disponibilidad y situación familiar del voluntario o voluntaria. Esto permitirá una experiencia de voluntariado más inclusiva, intergeneracional y sostenible.

c. Reconocimiento y cuidado del tiempo voluntario

FABRE valorará públicamente la contribución del voluntariado familiar, promoviendo una cultura de agradecimiento y cuidado mutuo.

d. Participación intergeneracional

Se facilitará la incorporación de voluntariado en etapas diversas de la vida (jóvenes, personas mayores, familias), favoreciendo redes de aprendizaje compartido y responsabilidad social conjunta.

Criterios generales de aplicación de las medidas

Todas las medidas se aplicarán con base en los siguientes principios rectores:

- Equidad: considerar las necesidades individuales sin generar privilegios injustificados.
- Transparencia: establecer criterios claros y comunicados para acceder a cada medida.
- Adaptabilidad: revisión y mejora continua en función de las necesidades y recursos.
- Participación: incorporación de propuestas del personal en el diseño y ajuste de las medidas.

5. Transversalidad e Igualdad de Oportunidades

“FABRE busca la justicia, el reparto equitativo de las riquezas, a través de ofrecer a cada persona la oportunidad de participar y desarrollarse personal y colectivamente” – FABRE Valores.

En coherencia con su misión de colocar a la persona humana en el centro de toda acción, y con su visión de la educación y la cultura como herramientas para el desarrollo y la libertad, FABRE concibe la igualdad de oportunidades como un principio transversal que debe impregnar no solo sus proyectos de cooperación, sino también su propia estructura organizativa. Este compromiso parte de un convencimiento ético y operativo: una organización coherente con los valores que defiende es aquella que garantiza entornos laborales libres de discriminación y promueve activamente la equidad interna.

El presente Plan de Conciliación Familiar se articula, por tanto, desde un enfoque transversal de género, diversidad y corresponsabilidad. La aplicación de todas sus medidas estará guiada por la imparcialidad, la justicia social y el respeto a la persona, entendida como sujeto único, irrepetible y con derecho a desarrollarse plenamente en todas las dimensiones de su vida.

FABRE se compromete a asegurar que ninguna persona vea limitada su participación en la organización por razones de sexo, edad, estado civil, orientación sexual, origen, situación familiar o condición física o psicosocial. Esta visión se concreta en acciones que buscan no solo eliminar barreras visibles, sino también transformar las dinámicas culturales que históricamente han impedido el acceso equitativo a los derechos y oportunidades.

Desde este enfoque, la corresponsabilidad entre mujeres y hombres será promovida activamente mediante medidas de conciliación que permitan a todos los miembros del equipo ejercer sus derechos familiares sin penalización ni prejuicio. Se trata de superar la división tradicional de roles y de favorecer una cultura en la que cuidar no sea una carga individual, sino una responsabilidad compartida.

Asimismo, FABRE implementará mecanismos para evaluar el impacto de género de las medidas propuestas, revisando regularmente su eficacia, accesibilidad y aceptación por parte del equipo humano.

En palabras del ideario institucional: *"FABRE actúa sin hacer distinciones por sexo, creencias o raza"* y *"trabajamos basados en la capacidad de actuación, la responsabilidad y la creatividad de cada ser humano"*. Es por eso que el compromiso con la igualdad no será un complemento añadido, sino una dimensión esencial e irrenunciable del modelo organizativo de la entidad.

Este principio de igualdad y transversalidad fortalece, además, la legitimidad de FABRE como agente de cooperación y desarrollo, al reflejar en su funcionamiento interno los mismos valores que promueve en sus intervenciones internacionales y programas de acción social.

6. Sensibilización y Comunicación Interna

La sensibilización y la comunicación interna son el alma del Plan de Conciliación Familiar de FABRE. No basta con ofrecer medidas técnicas; es imprescindible cultivar un ambiente organizativo donde cuidar, corresponsabilizarse y respetar el tiempo del otro se conviertan en prácticas cotidianas y compartidas. Solo así,

FABRE será verdaderamente coherente con su ideario: transformar la sociedad desde el desarrollo humano integral, empezando por su propio equipo

6.1 La conciliación como cultura compartida

a. Introducción

La sensibilización y la comunicación interna son elementos fundamentales para que el Plan de Conciliación Familiar de FABRE trascienda la formalidad y se convierta en una cultura organizativa viva, compartida y sostenida por todos los miembros de la entidad. Las medidas propuestas no pueden ser efectivas si no se acompañan de un proceso comunicativo claro, transparente y participativo que movilice a las personas, promueva actitudes favorables y facilite la apropiación colectiva de los principios del plan.

En coherencia con el ideario de FABRE, que sitúa a la persona humana como el eje de toda transformación y promueve el desarrollo desde la formación, la justicia social, la solidaridad y los valores inherentes a la familia, la comunicación interna no será entendida como una función meramente técnica, sino como una herramienta educativa y ética. Su finalidad será construir un entorno organizativo donde se valore el cuidado, se respete la diversidad y se fomente el compromiso mutuo.

b. Objetivos específicos de esta línea de acción

- Informar de forma clara y continua sobre los derechos, medidas y recursos que contempla el Plan de Conciliación Familiar.
- Promover un cambio cultural hacia una organización corresponsable, equitativa y sensible a la vida personal y familiar.
- Generar espacios de reflexión y diálogo donde el personal pueda expresar sus necesidades, percepciones y propuestas.
- Visibilizar buenas prácticas internas en materia de conciliación y corresponsabilidad.
- Fortalecer el sentimiento de pertenencia, identidad y coherencia con la misión y los valores institucionales.

c. Canales de comunicación interna

Para garantizar una comunicación efectiva y accesible a todo el equipo, FABRE utilizará múltiples canales:

- a) Correo electrónico institucional
- b) Espacio en la intranet o drive común
- c) Reuniones y espacios de coordinación.
- d) Comunicación interpersonal y liderazgo activo

d. Enfoque participativo y bidireccional

La comunicación interna de FABRE será esencialmente bidireccional y participativa. No se trata solo de informar, sino de construir el plan desde las personas que lo viven. Por ello, se establecerán mecanismos permanentes de participación:

- Buzón de sugerencias.
- Evaluación participativa del plan a través de entrevistas internas.

La participación activa del equipo es garantía de legitimidad, pertinencia y sostenibilidad del plan.

e. Cultura organizacional coherente con los valores de FABRE

FABRE cree en la formación y la cultura como herramientas de libertad. Por eso, la sensibilización sobre conciliación no será una acción puntual, sino una línea educativa permanente que busque transformar la cultura institucional desde los valores:

- Respeto a la persona: Escuchar las distintas realidades familiares y personales.
- Solidaridad: Cuidar del entorno laboral como un espacio colectivo.
- Justicia social: Garantizar igualdad en el acceso a los recursos de conciliación.
- Imparcialidad: Asegurar trato justo sin discriminación.
- Calidad y transparencia: Comunicar bien y cumplir lo que se promete.

En este sentido, la comunicación interna será evaluada no solo por su eficacia técnica, sino por su coherencia ética.

f. Indicadores de seguimiento y evaluación

Para medir la eficacia de esta dimensión del plan, se establecerán indicadores como:

- Número de personas que conocen las medidas del plan.
- Participación en talleres, encuestas y actividades.
- Satisfacción con los canales de comunicación.
- Incremento de solicitudes de medidas como indicador de confianza.
- Nivel de identificación con la cultura institucional de conciliación.

7. Evaluación y Seguimiento

La implementación del Plan será supervisada por una Comisión de Conciliación que coincide con la Comisión de Igualdad. Sus funciones incluirán:

- Evaluar anualmente el grado de cumplimiento del plan.
- Realizar encuestas de clima laboral específicas sobre conciliación.
- Proponer nuevas medidas y adaptar las existentes a las realidades emergentes.

Se establecerán indicadores de seguimiento (uso de medidas, satisfacción del personal, rotación, ausencias, etc.) para garantizar su efectividad.

8. Conclusión

Este plan representa una apuesta ética, estratégica y humana por parte de FABRE. Coherente con su enfoque centrado en la persona y su misión de justicia social, la conciliación no es un fin en sí mismo, sino una condición para la dignidad laboral y el desarrollo humano integral.

“El trabajo bien hecho es señal de respeto hacia los más desfavorecidos” – Valores de FABRE.

Comenzar por cuidar de quienes hacen posible la misión de FABRE es el primer paso hacia un impacto más justo, sostenible y transformador.

El Plan de Conciliación Familiar de FABRE representa mucho más que un conjunto de medidas laborales: es una expresión concreta del compromiso ético, humano y social que define el ideario de la organización. A través de este documento, FABRE afirma que el desarrollo auténtico —ese que impulsa en sus proyectos de cooperación, acción social y sensibilización— comienza siempre desde dentro: cuidando, formando y valorando a las personas que hacen posible su misión.

En un contexto global marcado por transformaciones sociales, familiares y tecnológicas profundas, FABRE asume con responsabilidad el desafío de construir espacios laborales compatibles con la vida personal y familiar, apostando por modelos de organización más humanos, sostenibles y justos. Esto no se entiende como una concesión, sino como un derecho y una inversión en el bienestar de quienes forman parte del equipo —empleados, voluntariado y colaboradores— y, por extensión, en la eficacia y coherencia de su acción institucional.

Inspirado en la visión de que *“la educación y la cultura son herramientas para el progreso y la libertad de los pueblos”*, este plan promueve una cultura organizativa transformadora, que se aleja del paradigma tradicional basado en el control del tiempo y se orienta hacia la confianza, la corresponsabilidad y el respeto por la diversidad de realidades personales y familiares.

Las medidas aquí recogidas no son fórmulas cerradas, sino herramientas dinámicas y adaptables. La flexibilidad horaria, el teletrabajo, los permisos familiares, el acompañamiento emocional y el apoyo al voluntariado familiar se presentan como ejemplos concretos de cómo una organización del tercer sector puede ser referente en coherencia y humanidad. Todas estas acciones están pensadas desde una lógica inclusiva, en la que cada persona pueda encontrar condiciones reales para desarrollarse plenamente, sin que su vida personal o familiar represente un obstáculo para su compromiso profesional.

Pero estas medidas solo tendrán sentido si se enmarcan en una cultura institucional compartida, y es ahí donde la sensibilización, la formación y la comunicación interna adquieren un valor estratégico. El plan reconoce que la conciliación no se impone por decreto: se cultiva desde los valores, se impulsa desde el liderazgo y se sostiene con participación activa de todo el equipo. Por ello, se prevé una estrategia continua de acompañamiento y escucha, con mecanismos de seguimiento, evaluación y mejora constante.

El principio de igualdad de oportunidades recorre transversalmente todo el documento. Desde su implementación, FABRE se compromete a garantizar que todas las personas, sin distinción de género, origen, situación familiar o condición personal, puedan acceder en igualdad de condiciones a los recursos de

conciliación, y que hacerlo no implique penalización ni estigmatización alguna. Esto es coherente con los valores fundacionales de la organización: *“imparcialidad, justicia, solidaridad, respeto a la persona y calidad en el trabajo”*.

Del mismo modo, la conciliación no se entiende solo como una cuestión de horarios, sino como una apuesta profunda por una forma de estar en el mundo laboral que respeta los ritmos humanos, reconoce los vínculos afectivos y promueve entornos en los que se pueda trabajar, vivir y cuidar con dignidad. Este enfoque ético es especialmente relevante en una organización como FABRE, que trabaja por la justicia global y la erradicación de la pobreza: solo cuidando lo cercano se puede aspirar a transformar lo lejano.

El presente plan, por tanto, constituye un paso firme hacia una FABRE más justa, más humana y coherente con sus fines. No es un punto final, sino un punto de partida. Su aplicación requerirá compromiso, apertura al cambio y capacidad de aprendizaje colectivo. Requerirá también liderazgo con mirada larga y escucha atenta. Estas medidas permitirán a FABRE posicionarse como una empresa responsable y comprometida con el bienestar de su plantilla, logrando una reducción del absentismo, mayor retención del talento y un mejor clima laboral, además de contribuir al cumplimiento de los compromisos internacionales y nacionales en materia de derechos laborales y sociales.

En definitiva, se trata de construir —dentro y fuera— una sociedad en la que el desarrollo no esté reñido con la vida, en la que la solidaridad comience por el entorno más cercano y en la que el trabajo no sea un obstáculo, sino un medio para vivir plenamente. Con este plan, FABRE reafirma su compromiso con esa visión: una organización que se transforma para transformar el mundo