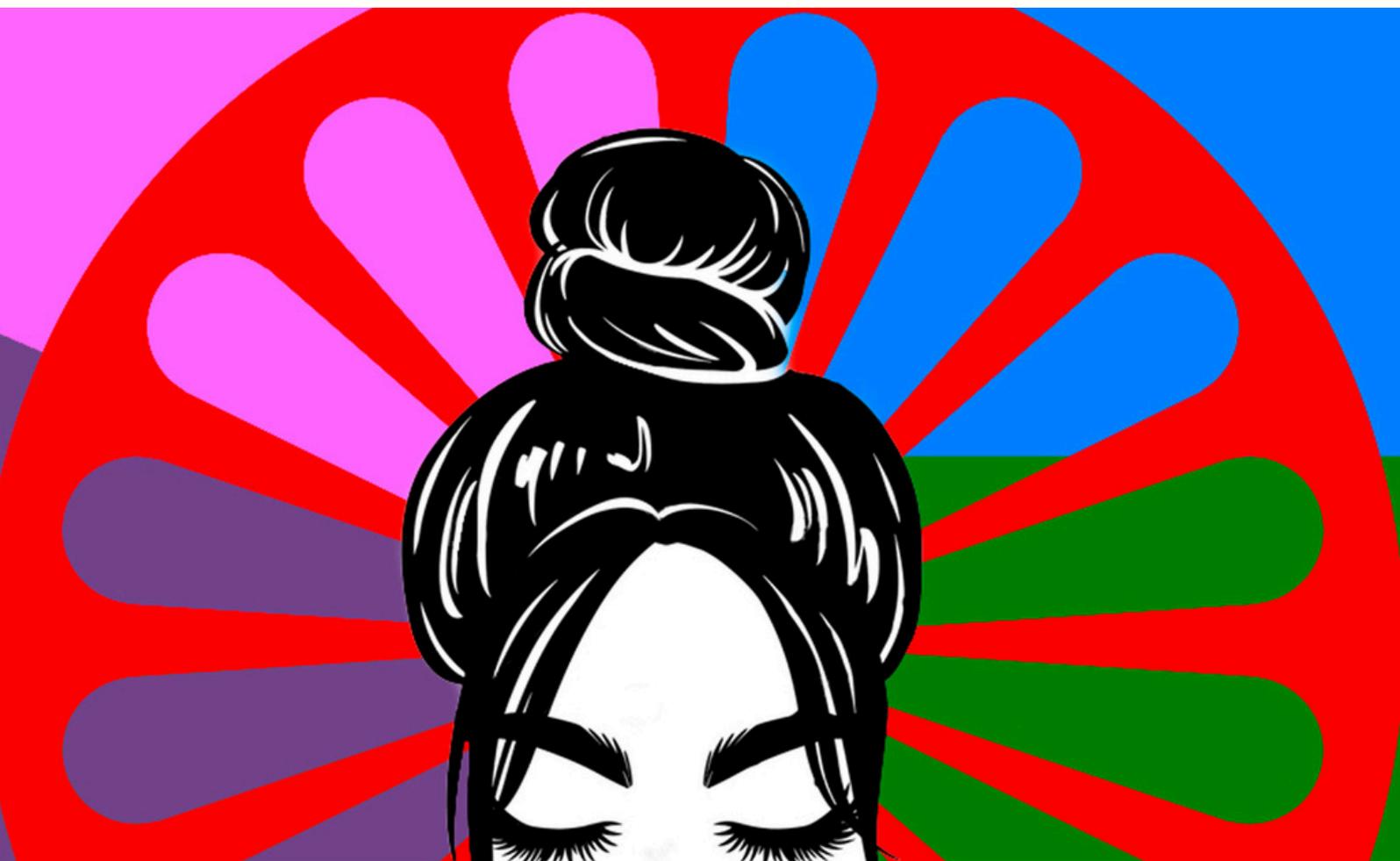


PLAN DE CONCILIACIÓN

2025-2027



ÍNDICE

- 1. Nuestra entidad**
- 2. Introducción**
- 3. Equipo profesional**
- 4. Objetivos: general y específicos**
- 5. Ejes estratégicos**
 - 5.1. Flexibilidad organizativa**
 - 5.2. Corresponsabilidad y sensibilización**
 - 5.3. Apoyo psicosocial**
 - 5.4. Conciliación laboral y formativa**
 - 5.5. Cuidados infantiles y familiares**
- 6. Evaluación y seguimiento**
- 7. Vigencia del plan**
- 8. Anexos**
 - 1. Organigrama de la plantilla**
 - 2. Diagnóstico previo de necesidades**
 - 3. Calendario adaptado de actividades**



1. Nuestra entidad

La **Asociación de mujeres Gitanas Romi de Valencia** es una entidad sin ánimo de lucro, constituida el 21 de noviembre de 1994, y cuyo fin principal es la **promoción integral de la mujer gitana**. Además, trabajamos la lucha contra el racismo, la marginación social, la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, y la igualdad social combatiendo la pobreza y la exclusión en todas sus vertientes.

Llevamos a cabo proyectos de diferente índole social, atendiendo a todas las personas vulnerables que necesitan ayuda, por eso contamos con un equipo profesional multidisciplinar, concienciado en el ámbito social y que lucha por los derechos y la igualdad de todas las personas participantes.

La igualdad en derechos y oportunidades para conseguir una vida digna es nuestro valor fundamental, que engloba cualquier ámbito de la entidad de forma transversal.

2. Introducción

La Asociación Romi de València, comprometida con los principios de igualdad, justicia social y participación activa de las mujeres gitanas, desarrolla este **Plan de Conciliación** con el objetivo de facilitar la compatibilidad entre la vida personal, familiar y profesional de las mujeres y hombres que forman parte de la asociación, personas colaboradoras y voluntarias.

Este documento busca impulsar la **corresponsabilidad, el bienestar psicosocial y la inserción sociolaboral**, atendiendo a las necesidades específicas de las personas trabajadoras desde una perspectiva interseccional, comunitaria y feminista.

3. Equipo profesional

El equipo profesional de nuestra entidad, actualmente, está formado por:

Nombre	Perfil profesional	Edad
Dolores Santiago Lizama	Presidenta y mediadora social	37
Soledad Santiago Redondo	Secretaria, agente de salud comunitaria y mediadora social	39
Aida Jover Navarro	Técnica de inserción laboral y profesora	35
Laura Canet Aranda	Trabajadora Social especializada en derecho y violencia de género	26
Remedios Vargas González	Mediadora social	29
Núria Marqués Molina	Trabajadora social	30
Daniel Doria López	Técnico de proyectos especializado en TICs y creador multimedia	54
Esther Santiago Lizama	Mediadora Social y agente de salud comunitaria	30
Alba Vargas Santiago	Mediadora Social	22
Juan Santiago Muñoz	Mediador social y agente de salud comunitaria	24
Ana María Bosch	Profesora de apoyo	23
Nicolás Santiago Castro	Mediador social	37
Juana Santiago Redondo	Mediadora social	48
Enrique Santiago Santiago	Mediador social	25

Personas trabajadoras y mujeres con diferentes realidades, a las que a través de este convenio pretendemos dar cobertura a sus necesidades familiares, laborales y personales, adaptándonos siempre a las situaciones concretas de cada persona.

4. Objetivos

General

Promover políticas y prácticas de **conciliación efectiva**, que permitan a las personas trabajadoras de la entidad participar activamente en la vida asociativa y laboral sin renunciar a su bienestar emocional, sus responsabilidades familiares ni sus proyectos personales.

Específicos

- Implementar medidas organizativas flexibles, como horarios adaptables o teletrabajo, que permitan compatibilizar la actividad laboral con la vida personal y familiar
- Fomentar el bienestar emocional de las personas trabajadoras mediante acciones como pausas activas, talleres de autocuidado, o acceso a recursos de salud mental
- Impulsar la corresponsabilidad familiar dentro y fuera de la entidad, promoviendo prácticas equitativas en el reparto de tareas de cuidado
- Promover una cultura organizacional igualitaria, sensibilizando sobre la importancia de la conciliación a través de formaciones, campañas internas y espacios de diálogo
- Evaluar periódicamente las necesidades de conciliación, mediante encuestas o reuniones de seguimiento, y adaptar las políticas en base a los resultados obtenidos
- Facilitar la participación en proyectos personales y formativos, garantizando espacios de tiempo y recursos para el desarrollo individual sin afectar la actividad laboral
- Impulsar la participación activa en la vida asociativa, asegurando que las mujeres y los hombres trabajadores puedan involucrarse en eventos y decisiones sin que esto interfiera con sus obligaciones familiares

5. Ejes estratégicos

5.1. Flexibilidad organizativa

- Implementación de horarios adaptados a las necesidades concretas de las personas trabajadoras y a su realidad familiar
- Posibilidad de teletrabajo cuando por sus necesidades sea preciso y compatible con las tareas a realizar
- Diseño de actividades en horarios compatibles con las responsabilidades familiares

5.2. Corresponsabilidad y sensibilización

- Talleres formativos sobre reparto de cuidados
- Dinámicas con todo el personal para fomentar la implicación en la conciliación, las tareas y el trabajo
- Campañas internas de visibilización del trabajo doméstico no remunerado

5.3. Apoyo psicosocial

- Espacios grupales para la expresión emocional
- Acompañamiento psicológico
- Derivación a servicios especializados en salud mental

5.4. Conciliación laboral y formativa

- Formaciones y horario de trabajo que fomenten la conciliación laboral, familiar y personal de la persona trabajadora
- Fomento de la conciliación a través del teletrabajo cuando sea necesario y posible por las características de las tareas a desarrollar
- Coordinación con entidades públicas para facilitar compatibilidad laboral

5.5. Cuidados de menores y familiares

- Ludoteca y cuidados de menores durante actividades, jornadas y formaciones
- Compatibilidad de cuidados y trabajo en el despacho para menores de un año y periodos de lactancia
- Fomento del teletrabajo para cuidados de menores de un año y periodo de lactancia
- Horarios y jornadas que compatibilicen la lactancia y los periodos de adaptación en menores de 3 años
- Permisos retribuidos para acompañamientos y cuidado de familiares enfermos hasta el 2º grado de consanguinidad
- Fomento del teletrabajo para el cuidado de familiares enfermos y dependientes

6. Evaluación y seguimiento

- Creación de una **Comisión de Conciliación**, formada mayoritariamente por mujeres para la toma de decisiones
- Indicadores de evaluación: participación, nivel de satisfacción, reducción del absentismo, equilibrio emocional y control de la eficacia de las medidas
- Revisión semestral del plan y recogida de propuestas de mejora

7. Vigencia del plan

Este plan tendrá una vigencia inicial de **dos años**, con posibilidad de renovación y ampliación según las necesidades detectadas y los resultados obtenidos.



8. Anexos

- Organigrama de la plantilla
- Diagnóstico de necesidades realizado previamente
- Calendario adaptado de actividades

Anexo 1. Organigrama

JUNTA DIRECTIVA

Presidenta: Dolores Santiago Lizama
Secretaria: Soledad Santiago Redondo
Tesorera: Soledad Santiago Redondo

Persona que actúa como representante ante la Administración: **Dolores Santiago Lizama**

Coordinadora y Responsable de Proyectos: Aida Jover Navarro

Sede Social, Fiscal y a efecto de notificaciones:
C/ Vilanova de Castelló, 16 46009 Valencia

Área de Educación y Cultura

- Dolores Santiago Lizama
- Laura Canet Aranda
- Daniel Doria López
- Ana Maria Bosch Pla
- Alba Vargas Santiago
- Juan Santiago Muñoz
- Enrique Santiago Santiago

Área de Vivienda

- Núria Marqués Molina
- Dolores Santiago Lizama
- Aida Jover Navarro

Área de Salud

- Soledad Santiago Redondo
- Juan Santiago Muñoz
- Esther Santiago Lizama
- Núria Marqués Molina

Área Social

- Laura Canet Aranda
- Núria Marqués Molina
- Alba Vargas Santiago
- Soledad Santiago Redondo

Área Laboral

- Aida Jover Navarro
- Enrique Santiago Santiago
- Remedios Vargas González

Área Comunicación

- Daniel Doria López
- Remedios Vargas
- Soledad Santiago Redondo
- Juan Santiago Muñoz

Área de Participación

- Núria Marqués Molina
- Dolores Santiago Lizama
- Soledad Santiago Redondo
- Juana Santiago Redondo
- Nicolás Castro Santiago

Comisión de Igualdad:

Dolores Santiago, Soledad Santiago, Esther Santiago, Daniel Doria, Laura Canet, Núria Marqués, Juan Santiago, Enrique Santiago, Alba Vargas, Remedios Vargas, Aida Jover, Juana Santiago Redondo y Nicolás Castro Santiago

Base Social: Voluntariado (16)

- Mediadores Sociales (2)
- Psicólogas (3)
- Enfermeras (2)
- Higienista Bucodental (1)
- Activista y Abogada Gitana (1)
- Socias/os: 450

Anexo 2. Diagnóstico de necesidades previo al Plan de Conciliación

P. Trabajadora	Situación familiar	Necesidades clave
Mujer 37 años	Hijos de 11 y 13 años	Flexibilidad horaria para acompañar a actividades escolares y familiares Espacios para el cuidado emocional ante la carga mental del doble rol Posibilidad de teletrabajo o jornada reducida en momentos clave
Mujeres de 29 y 39 años	Madre enferma dependiente	Permisos especiales para acompañamiento médico y cuidados post-tratamiento Apoyo emocional: psicológico y escucha activa Flexibilidad para organización de la jornada según sesiones médicas
Mujer 30 años	Hijos de 4 y 12 años sin red de apoyo	Flexibilidad horaria de entrada y salida para gestión de transporte y colegio Ayudas para conciliación: transporte, apoyo en vacaciones, permisos para acudir al colegio Espacios de contención emocional y logística, red de apoyo
Mujer de 35 años	Hijos 5 y 9 años y embarazo avanzado	Reducción de carga laboral Facilitación de permisos postnatales y reincorporación gradual Teletrabajo por lactancia
Hombre 54 años	Madre anciana	Permisos para acompañamiento médico y cuidado personal de la madre Horarios adaptables en función de emergencia familiar Corresponsabilidad por los cuidados

Anexo 3. Calendario Plan de Conciliación

Fase	Duración estimada	Acciones
Diagnóstico inicial	2 meses: enero - febrero	Recogida de datos cuantitativos y cualitativos Entrevistas individuales Análisis de datos de conciliación
Diseño del Plan	2 meses: marzo - abril	Definición de objetivos Medidas a tomar Redacción del documento
Aprobación y comunicación	2 semanas: mayo	Firma del acuerdo Comunicación interna a toda la plantilla Publicación
Implementación de medidas	2 años	Aplicación progresiva de las medidas Seguimiento inicial
Evaluación y seguimiento	Trimestral y final de año	Revisión de uso y efectividad Feedback medidas Ajustes y mejoras del plan

València, 27 de mayo de 2025

Asociación de Mujeres Gitanas Romi de València

Dolores Santiago Lizama



Asociación Mujeres Gitanas
ROMI