



# **PLA DE CONCILIACIÓ**

## **DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL**

### **2026**

**FUNDACIÓ JUNTS AUTISME**

*Flexibilitat · Corresponsabilitat · Equitat · Benestar*

Arenys de Mar · 2026

# Índex

1. Objecte
2. Àmbit d'aplicació
3. Principis generals
4. Flexibilitat horària
5. Treball telemàtic
6. Cura de fills i filles
7. Cura de familiars i persones dependents
8. Embaràs, lactància i necessitats vinculades a la maternitat
9. Necessitats familiars urgents o imprevistes
10. Visites mèdiques i acompanyaments
11. Situacions personals o familiars d'especial necessitat
12. Desconnexió digital
13. Procediment per sol·licitar mesures de conciliació
14. Equitat entre professionals
15. Igualtat i no-discriminació
16. Seguiment del Pla
17. Indicadors
18. Millora contínua
19. Vigència
20. La conciliació a Junts Autisme: 8 compromisos

## 1. Objecte

El Pla de Conciliació de la Vida Personal, Familiar i Laboral de la Fundació Junts Autisme té com a objectiu establir mesures que facilitin la compatibilitat entre les responsabilitats professionals i les necessitats personals i familiars de les persones treballadores, garantint alhora la qualitat, continuïtat i adequada organització dels serveis que presta la Fundació.

La Fundació entén la conciliació com una eina per afavorir el benestar de les persones, la corresponsabilitat, la igualtat d'oportunitats i una organització del treball basada en la confiança, la responsabilitat i el compromís.

Les mesures de conciliació s'aplicaran amb criteris d'equitat, tenint en compte tant les necessitats de cada persona com les característiques del lloc de treball i les necessitats de les persones amb autisme i famílies a les quals donem suport.

## 2. Àmbit d'aplicació

El Pla és aplicable a les persones treballadores de la Fundació Junts Autisme, sens perjudici dels drets reconeguts per la legislació laboral, el conveni col·lectiu aplicable i els contractes individuals.

Les mesures podran adaptar-se a les característiques de cada lloc de treball, especialment quan es tracti de serveis d'atenció directa, serveis que requereixin presencialitat o activitats amb horaris vinculats a les necessitats de les persones ateses.

## 3. Principis generals

La política de conciliació de la Fundació es fonamenta en els principis d'igualtat i no-discriminació, corresponsabilitat, flexibilitat, equitat i compatibilitat amb les necessitats del servei.

L'exercici dels drets de conciliació o la sol·licitud d'una mesura prevista en aquest Pla no podrà comportar un tracte desfavorable en matèria de promoció, formació, retribució o desenvolupament professional.

## 4. Flexibilitat horària

La Fundació Junts Autisme manté un sistema de flexibilitat horària que permet a les persones treballadores adaptar, dins de les possibilitats del seu lloc de treball, les hores d'entrada i sortida a les seves necessitats personals i familiars.

Amb caràcter general, s'haurà de garantir una presència mínima de 5 hores diàries, de dilluns a divendres, i completar la jornada laboral pactada corresponent a cada mes.

La flexibilitat horària no permet acumular hores amb la finalitat de deixar de treballar una jornada completa ni traslladar hores pendents d'un mes al següent.

La jornada es registrarà mitjançant el sistema de fitxatge establert per la Fundació.

En els llocs d'atenció directa, l'exercici de la flexibilitat haurà de ser compatible amb els horaris de les persones ateses, les intervencions programades, les necessitats del servei i la coordinació de l'equip.

## 5. Treball telemàtic

La Fundació podrà autoritzar el treball telemàtic quan les funcions del lloc de treball ho permetin i sigui compatible amb les necessitats del servei.

Les persones treballadores podran sol·licitar dies puntuals de teletreball per motius de conciliació o organització personal. La sol·licitud haurà de ser autoritzada per la Direcció.

Així mateix, quan les característiques del lloc i les circumstàncies ho justifiquin, es podran acordar fórmules de teletreball de caràcter més regular, que hauran de ser prèviament autoritzades i formalitzades d'acord amb la normativa aplicable.

El teletreball no serà aplicable a aquelles funcions que, per la seva naturalesa, requereixin atenció directa o presència física, excepte en les tasques concretes que puguin realitzar-se a distància.

## **6. Cura de fills i filles**

Les persones treballadores amb fills o filles menors de 36 mesos tindran prioritat, sempre que l'organització del servei ho permeti, en l'adaptació dels seus horaris. Es procurarà que aquestes persones no hagin de finalitzar habitualment la seva jornada més enllà de les 18.00 h.

La Fundació valorarà també les necessitats de conciliació relacionades amb fills i filles de més edat quan concorrin circumstàncies familiars que requereixin una especial atenció.

## **7. Cura de familiars i persones dependents**

Les mesures de conciliació no es limitaran a la cura de fills i filles.

La Fundació tindrà en consideració les necessitats de les persones treballadores que tinguin responsabilitats de cura respecte de familiars, persones dependents o persones amb discapacitat que requereixin suport.

Quan sigui necessari, es podran valorar adaptacions temporals d'horari, flexibilitat d'entrada o sortida, teletreball quan sigui possible o altres mesures organitzatives compatibles amb les necessitats del servei.

## **8. Embaràs, lactància i necessitats vinculades a la maternitat**

La Fundació facilitarà les adaptacions necessàries durant l'embaràs i la lactància, d'acord amb la normativa vigent i amb les necessitats de prevenció de riscos laborals.

Es facilitaran espais adequats que garanteixin la intimitat, higiene i tranquil·litat necessàries durant la lactància.

Quan sigui necessari, es valoraran adaptacions organitzatives o del lloc de treball per protegir la salut de la treballadora i del nadó.

Els permisos, reduccions de jornada, excedències i altres drets reconeguts legalment s'aplicaran d'acord amb la normativa i el conveni col·lectiu vigents. Aquest Pla complementa aquests drets i no els limita.

## **9. Necessitats familiars urgents o imprevistes**

La Fundació facilitarà, sempre que sigui possible, la flexibilitat necessària davant situacions familiars urgents o imprevistes que requereixin la presència de la persona treballadora.

La persona haurà de comunicar la situació al seu responsable tan aviat com sigui possible per poder reorganitzar el servei.

Quan existeixi un permís legalment reconegut, s'aplicarà aquest dret. En altres situacions, es podrà valorar una adaptació puntual de l'horari, la recuperació d'hores o, quan les funcions ho permetin, el treball telemàtic.

## **10. Visites mèdiques i acompanyaments**

La Fundació facilitarà l'organització de la jornada per permetre, sempre que sigui possible, l'assistència a visites mèdiques pròpies o l'acompanyament de fills, filles o familiars que necessitin assistència.

Aquestes situacions s'organitzaran mitjançant els permisos legalment establerts quan siguin aplicables o, en la resta de casos, mitjançant les mesures de flexibilitat horària disponibles.

Sempre que sigui possible, aquestes necessitats es comunicaran amb antelació suficient per facilitar l'organització dels serveis.

## **11. Situacions personals o familiars d'especial necessitat**

Davant circumstàncies personals o familiars d'especial necessitat, la persona treballadora podrà sol·licitar temporalment una adaptació de la seva organització laboral.

La Direcció valorarà cada situació individualment, tenint en compte la necessitat plantejada, la durada prevista, les funcions del lloc de treball, l'organització de l'equip i la continuïtat i qualitat del servei.

Les mesures acordades podran ser temporals i revisar-se quan canviïn les circumstàncies que les van motivar.

## **12. Desconnexió digital**

La Fundació reconeix el dret de les persones treballadores a la desconnexió digital fora de la seva jornada laboral.

Amb caràcter general, no s'espera que el personal respongui correus electrònics, missatges, trucades o altres comunicacions professionals fora del seu horari de treball.

Les comunicacions enviades fora de jornada no generaran l'obligació de ser ateses fins a l'inici de la jornada següent, excepte en aquells llocs, serveis o situacions en què existeixi una responsabilitat expressament establerta de disponibilitat o atenció.

## **13. Procediment per sol·licitar mesures de conciliació**

Les mesures ordinàries de flexibilitat s'organitzaran d'acord amb el funcionament habitual de cada servei.

Les sol·licituds que impliquin una modificació significativa o continuada de l'horari, teletreball regular o una adaptació especial de les condicions de treball s'hauran de comunicar al responsable corresponent i ser autoritzades per la Direcció.

La Fundació valorarà les sol·licituds individualment i procurarà trobar una solució que permeti compatibilitzar les necessitats de conciliació amb les necessitats organitzatives i assistencials.

Quan una mesura sol·licitada no sigui viable en els termes plantejats, es procurarà valorar, sempre que sigui possible, una alternativa.

## **14. Equitat entre professionals**

Les mesures de conciliació s'aplicaran amb criteris d'equitat i no necessàriament d'identitat.

Les diferents característiques dels llocs de treball poden comportar possibilitats diferents de flexibilitat o teletreball, sense que això constitueixi per si mateix un tracte discriminatori.

La Fundació vetllarà perquè les mesures adoptades per facilitar la conciliació d'una persona no generin de manera sistemàtica una sobrecàrrega injustificada sobre altres membres de l'equip.

## **15. Igualtat i no-discriminació**

La Fundació Junts Autisme garanteix que l'accés a les mesures de conciliació es realitzarà sense discriminació i amb criteris d'igualtat i equitat.

La utilització de mesures de conciliació no podrà comportar conseqüències negatives injustificades en la retribució, la formació, la promoció professional, l'assignació de responsabilitats o la participació en els projectes de l'entitat.

La conciliació es promourà des d'una perspectiva de corresponsabilitat, evitant considerar les responsabilitats familiars o de cura com una qüestió principalment vinculada a les dones.

## **16. Seguiment del Pla**

El seguiment del Pla correspondrà a una comissió formada per una persona representant de la Direcció, una persona representant de les persones treballadores i una persona representant del Patronat.

La comissió es reunirà, amb caràcter general, almenys una vegada a l'any, i sempre que existeixin circumstàncies que justifiquin una revisió extraordinària.

## **17. Indicadors**

En el seguiment es podran valorar, entre d'altres, els indicadors següents:

- Nombre i tipologia de mesures de conciliació sol·licitades.
- Mesures concedides i, si escau, denegades.
- Utilització de flexibilitat horària i teletreball.
- Adaptacions temporals acordades.
- Incidències o dificultats detectades en l'aplicació del Pla.
- Impacte de les mesures sobre l'organització dels serveis i els equips.
- Possibles diferències en l'accés a les mesures per raó de sexe o altres circumstàncies.
- Propostes de millora plantejades per les persones treballadores.

La informació de seguiment es tractarà de manera agregada i respectant la confidencialitat i la protecció de dades personals.

## **18. Millora contínua**

Les persones treballadores podran traslladar propostes de millora relacionades amb la conciliació a través dels canals interns de la Fundació.

La Direcció i la comissió de seguiment valoraran periòdicament si les mesures existents continuen responenent a les necessitats de la plantilla i de l'organització.

La Fundació podrà incorporar noves mesures o modificar les existents quan l'experiència, els canvis organitzatius o les necessitats de les persones així ho aconsellin.

## **19. Vigència**

El Pla de Conciliació de la Vida Personal, Familiar i Laboral 2026 entrarà en vigor a partir de la seva aprovació per la Fundació Junts Autisme.

Tindrà vigència indefinida, sens perjudici de la seva revisió periòdica i de les modificacions que siguin necessàries per adaptar-lo a la normativa vigent o a l'evolució de l'organització.

Les mesures recollides en aquest Pla complementen i no substitueixen ni limiten els drets reconeguts a les persones treballadores per la legislació laboral, el conveni col·lectiu aplicable o els acords individuals vigents.

## 20. La conciliació a Junts Autisme: 8 compromisos

- 1. Flexibilitat.** Facilem l'adaptació de l'organització del treball quan sigui compatible amb les funcions i les necessitats del servei.
- 2. Corresponsabilitat.** Entenem les responsabilitats familiars i de cura com una realitat compartida, sense atribuir-les principalment a les dones.
- 3. Equitat.** Valorem les necessitats de cada persona i les característiques de cada lloc de treball.
- 4. Confiança.** Promovem una organització basada en la responsabilitat, el compromís i el compliment dels acords.
- 5. Comunicació.** Afavorim que les necessitats de conciliació es puguin plantejar amb claredat i amb temps suficient sempre que sigui possible.
- 6. No-discriminació.** Exercir els drets de conciliació no ha de comportar un tracte desfavorable en el desenvolupament professional.
- 7. Continuitat dels serveis.** La conciliació ha de ser compatible amb la qualitat dels suports i amb les necessitats de les persones ateses.
- 8. Benestar de les persones.** Cuidar l'equip i afavorir un equilibri sostenible entre vida personal, familiar i laboral forma part d'una organització responsable.

**Conciliar significa trobar l'equilibri entre cuidar les persones que formen part de l'equip i garantir la qualitat dels suports que oferim a les persones amb autisme i les seves famílies.**