

PLAN DE CONCILIACIÓN AUTISMO ÁVILA

1. INTRODUCCIÓN

La Asociación Autismo Ávila, constituida en el año 2000 por familiares de personas con Trastorno del Espectro del Autismo (TEA), ha experimentado un constante crecimiento en servicios, recursos humanos y familias atendidas.

Actualmente la entidad cuenta con un equipo de más de 40 profesionales, voluntariado activo y acompaña a más de 180 familias, consolidándose como un referente provincial en atención especializada en TEA.

Este crecimiento exige reforzar políticas organizativas que favorezcan el bienestar de las personas trabajadoras, la calidad del servicio y la sostenibilidad del modelo centrado en las personas.

El presente Plan de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral recoge las medidas actuales y propone nuevas, garantizando igualdad de oportunidades y condiciones laborales dignas, fomentando la corresponsabilidad y el compromiso mutuo.

2. PRINCIPIOS RECTORES

Este plan se fundamenta en los siguientes principios:

- Igualdad de trato y oportunidades
- Respeto a la diversidad personal y familiar
- Confianza y corresponsabilidad
- Sostenibilidad de los servicios y la atención a las personas con TEA
- Mejora continua y escucha activa
- Prevención de riesgos psicosociales
- Adaptación a la realidad social, tecnológica y organizativa

3. OBJETIVOS

3.1 Generales:

- Favorecer el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras de Autismo Ávila.
- Impulsar una cultura organizativa saludable que fortalezca el compromiso, motivación y pertenencia.
- Contribuir a la mejora del servicio ofrecido a las personas usuarias y sus familias.

3.2 Específicos:

- Proteger la maternidad, paternidad y el cuidado de personas dependientes.
- Potenciar la equidad en el acceso a medidas de conciliación, según puesto y funciones.
- Incrementar la productividad y eficiencia gracias a un mejor clima laboral.



- Atraer y fidelizar talento especializado en TEA.
- Adaptar los recursos humanos a los cambios sociales y tecnológicos.

4. PERSONAS BENEFICIARIAS

Todas las medidas recogidas se aplicarán a la totalidad del personal, sin distinción de categoría, contrato o antigüedad, pudiendo variar en función de la naturaleza del puesto (especialmente aquellos con intervención directa en servicios con horarios fijos).

Se garantizará una gestión personalizada de cada solicitud de conciliación, priorizando flexibilidad y diálogo.

5. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

Se organizan en 5 bloques:

5.1 FLEXIBILIDAD ORGANIZATIVA

- Flexibilidad de entrada y salida, salvo servicios con horarios establecidos.
- Adaptación de jornada por necesidades puntuales.
- Bolsa de horas de compensación.
- Jornada intensiva en periodos concretos del año para personal administrativo y de gestión.

5.2 TELETRABAJO Y DIGITALIZACIÓN

- Teletrabajo parcial en puestos que no requieran intervención directa.
- Reuniones y coordinación virtual siempre que sea viable.
- Formación continua en herramientas digitales.

5.3 MEDIDAS DE APOYO A LA FAMILIA Y DEPENDENCIA

- Permisos retribuidos para acompañamiento médico de familiares a cargo.
- Ausencias por emergencia familiar justificadas.
- Reducción de jornada por cuidado de menores hasta 12 años o familiares dependientes.
- Excedencias por cuidado de hijos/as o motivos personales.

5.4 PERMISOS RELACIONADOS CON MATERNIDAD/PATERNIDAD

- Flexibilidad en reincorporación tras permisos de nacimiento.
- Posibilidad de disfrute de vacaciones tras periodo de maternidad.
- Lactancia acumulada según normativa.
- Medidas accesibles a madres y padres promoviendo la corresponsabilidad.

5.5 BIENESTAR LABORAL Y PREVENCIÓN PSICOSOCIAL

- Programas de apoyo emocional y prevención del burnout.
- Espacios de escucha y comunicación interna.
- Formación en autocuidado y gestión del estrés.
- Actividades de equipo y reconocimiento del trabajo.

6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Se creará una Comisión de Conciliación que se reunirá al menos dos veces al año para evaluar solicitudes, revisar medidas e impulsar la mejora continua. Se elaborará un informe anual para la Junta Directiva.

Indicadores de seguimiento:

- Satisfacción laboral
- Estabilidad del personal
- Mejora percibida en familias y usuarios
- Reducción del riesgo psicosocial

7. COMPROMISO INSTITUCIONAL

Este plan forma parte del compromiso de Autismo Ávila con la protección de su personal, la mejora continua y la excelencia en la atención a personas con TEA y sus familias.

Se actualizará periódicamente incorporando nuevas necesidades y normativa vigente.

FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 23/10/2025

Junta Directiva – Asociación Autismo Ávila



dona con
confianza
FUNDACIÓN LEALTAD