



# AMAFI

Asociación para la atención a personas con discapacidad intelectual y del desarrollo y a sus familias

Plan de igualdad 2022-2025



Adaptado a lectura fácil por:

**Entorno  
fácil** 

 **Plena  
inclusión**  
Castilla  
La Mancha

**Adaptación y validación:**

Marta de Agustín, Noelia Almendros, Raquel Arce, Yoel Blanco, Lorena Pérez de Vargas, Manuel Pimentel y Manuel Reyes.

**Diseño y maquetación:**

Jonathan Vico

## Índice

Plan de igualdad 2022-2025	1
¿Qué es un Plan de Igualdad?	4
Introducción.	4
Plan de Igualdad de AMAFI 2022 - 2025	5
Objetivos	5
Medidas de igualdad y aplicación	7
Seguimiento del Plan	21
Evaluación y revisión.	22
Calendario de actuaciones:	23

## ¿Qué es un Plan de Igualdad?

Los **planes de igualdad** de las empresas son un conjunto de medidas que se toman para lograr la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y para eliminar la discriminación por razón de sexo.

### Introducción.

Este plan de igualdad funcionará para todas las trabajadoras y para todos los trabajadores de esta empresa.

Este Plan también funcionará para las trabajadoras y los trabajadores que trabajen en AMAFI durante un tiempo y que vengan de una empresa de trabajo temporal.

Este Plan de Igualdad va a funcionar en Castilla-La Mancha. Tiene un único centro de trabajo que está en la Avenida San Luis número 86 de Yepes, en Toledo.

Este Plan va a funcionar desde el año 2022 al año 2025.

Empezará a funcionar el 1 de junio del año 2022.

Este plan seguirá funcionando

hasta que se apruebe un plan nuevo.

Este Plan no puede durar más de 4 años.



## Plan de Igualdad de AMAFI 2022 - 2025

### Objetivos

- Asegurar la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la empresa.
- Eliminar cualquier discriminación por ser mujer o por ser hombre. Eliminar el acoso sexual.
- Comunicar los valores de igualdad en la empresa y hacer que se cumplan estos valores.
- Hacer unas normas de igualdad y de perspectiva de género que sean iguales para todos y en toda la empresa.
- Terminar con la poca representación de mujeres o de hombres en algunos puestos de trabajo o en algunas categorías profesionales.
- Asegurar que los hombres y las mujeres puedan beneficiarse por igual de la formación que da la empresa.
- Favorecer que las mujeres y los hombres tengan las mismas posibilidades en los procesos de selección y para mejorar en su trabajo. Evitar la **segregación** de los hombres o de las mujeres tanto de arriba abajo como en los mismos puestos.
- Favorecer el uso de un lenguaje no sexista en las comunicaciones hacia dentro y en las comunicaciones hacia fuera en toda la empresa.

#### **Segregar.**

Es apartar o separar a alguien por pertenecer a un colectivo determinado.

Por ejemplo, segregar a las mujeres, a las personas con discapacidad o a otros grupos de personas.

- Asegurar que las mujeres y los hombres cobren el mismo dinero si hacen el mismo trabajo. Un trabajo con el mismo valor tiene que tener el mismo sueldo.
- Facilitar que las mujeres y los hombres que trabajan en la empresa puedan hacer compatible su vida familiar y su trabajo. Las medidas para hacer compatible la vida personal y la vida laboral las deben conocer todos los trabajadores y todas las trabajadoras y no deben depender ni de su sexo ni de su antigüedad en la empresa.
- Favorecer que trabajen en la empresa más mujeres. Favorecer que más mujeres puedan tener puestos de responsabilidad en la empresa.
- Asegurar que hombres y mujeres cobran el mismo sueldo, cuando se descubra que hay diferencias de sueldo por el género de la persona.
- Favorecer la salud laboral de todos los trabajadores y de todas las trabajadoras de la empresa. Favorecer la salud laboral teniendo en cuenta las diferentes características de las mujeres y de los hombres.
- Evaluar cada cierto tiempo si se cumple el principio de igualdad en la empresa



## Medidas de igualdad y aplicación

### 1. Proceso de selección de personal y de contratación de personal.

#### Responsable de este trabajo:

Arminda Guzmán del Cerro.  
 Responsable de Recursos Humanos.

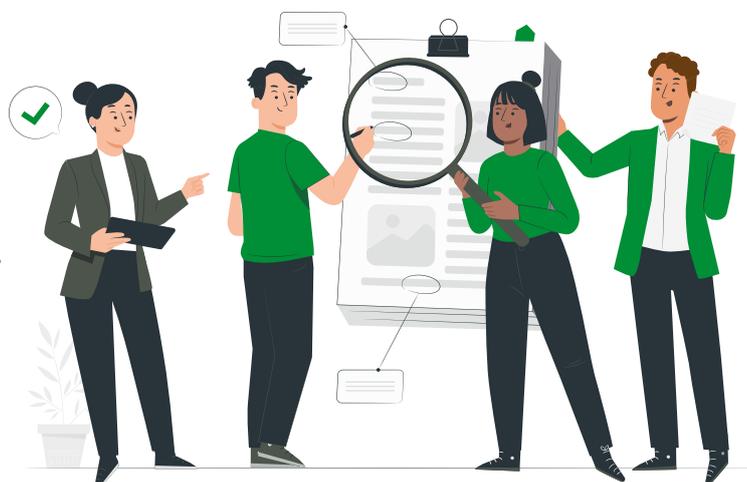
#### Tiempo:

De julio del año 2022  
 a diciembre del año 2022.

Objetivos	Medidas
<p>Qué se quiere conseguir:            Que haya el mismo número de mujeres y de hombres en la empresa.</p>	<p>Qué se va a hacer:            Incluir como norma para seleccionar a un trabajador o a una trabajadora para la empresa que si tienen los mismos méritos y las mismas capacidades se seleccione para ese puesto al sexo que esté menos representado en ese puesto.</p>

### Indicadores

- Asegurar que esta norma para seleccionar un trabajador o una trabajadora según el sexo menos representado esté en los procesos de selección.
- Número total de procesos de selección que se han hecho.
- Número de procesos de selección en los que se ha usado la norma para seleccionar un trabajador o una trabajadora según el sexo menos representado.



- Número y porcentaje de las candidaturas que se presentan diferenciado por sexo.
- Número y porcentaje de personas que participan en los procesos de selección diferenciado por sexo.
- Número y porcentaje de personas que están trabajando diferenciado por sexo.

## 2. Clasificación profesional.

### Responsable:

Equipo técnico de AMAFI.

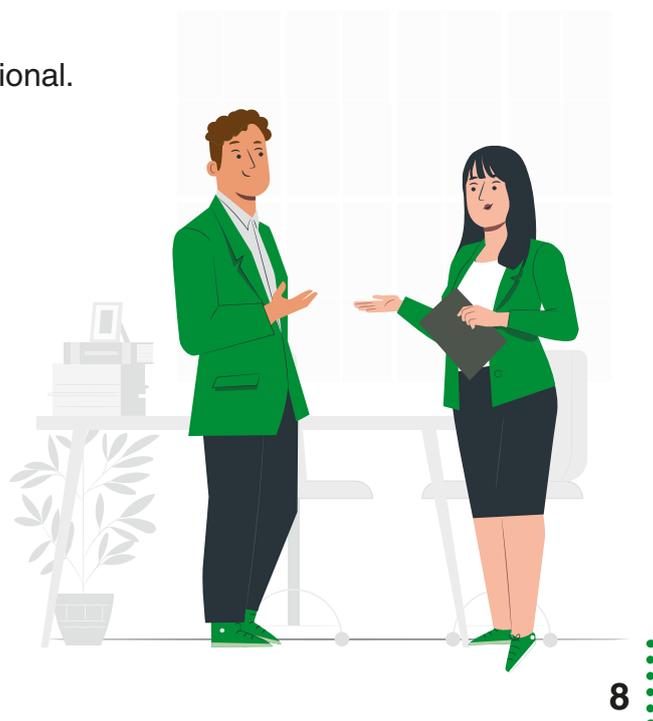
### Tiempo:

De enero del año 2023  
 a junio del año 2023.

Objetivos	Medidas
Qué se quiere conseguir: Asegurar la igualdad entre mujeres y hombres en la clasificación profesional.	Qué se va a hacer: Usar un sistema para valorar cada puesto de trabajo. Este sistema dará un valor a cada puesto.

### Indicadores:

- Comprobar si se ha hecho la clasificación profesional. Comprobar cómo se está desarrollando la clasificación profesional.
- Comprobar si han cambiado los perfiles y los puestos de trabajo incorporando el tema del género.
- Número y porcentaje de personas trabajadoras que han cambiado su clasificación profesional.



### 3. Formación.

#### Responsable de este trabajo:

Arminda Guzmán del Cerro.  
 Responsable de Recursos Humanos.

#### Tiempo:

De enero del año 2023  
 a junio del año 2023.

Objetivos	Medidas
Dar formación en igualdad a toda la empresa. Dar formación concreta sobre relaciones laborales teniendo en cuenta el género.	Qué se va a hacer: Dar formación en igualdad entre mujeres y hombres en especial a la dirección, los mandos intermedios y a las personas que organizan al personal

#### Indicadores.

- Número y porcentaje de personas que van a cada curso diferenciado por sexo.
- Número y porcentaje de personas que van a cada curso que se hace dentro y fuera del horario laboral diferenciado por sexo.
- Número de horas de cursos y número de personas que participan en estos cursos diferenciado por sexo.
- Pasar unas preguntas para saber si las personas que han hecho los cursos están contentos con estos cursos. Hacer un informe con los resultados de estas preguntas.



- Asistencia de personas de los sindicatos diferencia por sexos.

#### 4. Promoción profesional.

##### Responsable:

Equipo técnico  
 y Junta Directiva de AMAFI.

##### Tiempo:

De enero del año 2024  
 a junio del año 2024.

Objetivos	Medidas
<p>Qué se quiere conseguir:            Asegurar las mismas oportunidades para las mujeres y los hombres para ocupar puestos de responsabilidad en la empresa.</p>	<p>Qué se va a hacer:            Hacer un documento que diga las reglas para promocionar en la empresa.            Dar a conocer este documento.</p> <p>Asegurar la presencia de personas del sexo que esté menos representado en las candidaturas.            Favorecer que haya el mismo número de mujeres y de hombres.</p> <p>Tomar medidas que favorezcan que más mujeres puedan llegar a cargos de responsabilidad en la empresa.</p>

##### Indicadores:

- Número de procesos que se han hecho para que las trabajadoras y los trabajadores mejoren su puesto de trabajo.
- Hacer el documento.

- Número y porcentaje de candidaturas que se presentan diferenciado por sexo.
- Número y porcentaje de personas que participan en los procesos de promoción diferenciado por sexo.
- Número y porcentaje de personas que mejoran su situación en la empresa diferenciado por sexo.
- Comprobar que ha cambiado la manera de promocionar teniendo en cuenta el tema del género.
- Número de charlas para informar sobre este tema con la gente que ha participado diferenciada por sexo.
- Estudiar cómo cambia la segregación tanto de arriba abajo como en los mismos puestos en la empresa.



## 5. Responsabilidad compartida de las mujeres y los hombres en la vida personal, familiar y laboral.

### Responsable:

Equipo técnico  
 y comité de empresa de AMAFI.

### Tiempo:

De julio del año 2022  
 a diciembre del año 2022.

Objetivos	Medidas
<p>Qué se quiere conseguir:            Adaptar el horario de trabajo y la forma de hacer el trabajo para que sea más fácil que las mujeres y los hombres puedan compatibilizar la vida personal y la vida laboral.            Favorecer la responsabilidad compartida de las mujeres y los hombres en la vida personal y familiar.</p>	<p>Qué se va a hacer:            Dar a conocer a toda la plantilla las medidas de conciliación y de corresponsabilidad.            Decir cómo se va a comunicar.              Hacer una encuesta cada cierto tiempo para saber qué necesitan los trabajadores y las trabajadoras para compatibilizar su vida personal y su vida laboral.</p>

### Indicadores:

- Comprobar si se han hecho documentos para informar sobre las medidas de conciliación y corresponsabilidad.
- Número de reuniones que se han hecho para informar sobre conciliación.
- Número y porcentaje de personas que usan los derechos de conciliación y las medidas de conciliación separado por sexo.



- Documento con los resultados que nos da la encuesta.
- Necesidades de conciliación que hemos conocido.
- Número de necesidades que hemos conocido y hemos arreglado.

## 6. Seguridad, salud en el trabajo y equipamientos.

### Responsable:

Comité de seguridad y salud de AMAFI.

### Tiempo:

De enero del año 2022 a junio del año 2022.

Objetivos	Medidas
<p>Qué se quiere conseguir:            Asegurar que los hombres y las mujeres tienen una buena salud en el trabajo.</p>	<p>Qué se va a hacer:            Revisar el Plan de Prevención de Riesgos Laborales teniendo en cuenta el género.</p> <p>Dar a conocer el protocolo de acoso sexual y de acoso por razón de sexo y dar cursos sobre este protocolo.</p>

### Indicadores:

- Comprobar si se ha revisado el Plan de Prevención de Riesgos Laborales teniendo en cuenta el género.
- Comprobar si las medidas de seguridad, los equipos de protección, las herramientas y el lugar de trabajo se adaptan a las necesidades de las mujeres y los hombres que trabajan en la empresa.

- Estudiar las diferentes consecuencias que los accidentes y enfermedades tienen en los hombres y las mujeres.
- Tener un protocolo de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.
- Cursos y reuniones de información.
- Contar las personas que van a los cursos y a las reuniones de información.
- Hacer una encuesta para saber si la gente está contenta con las medidas que se toman.
- Necesidades que hemos conocido.
- Necesidades que hemos conocido y hemos solucionado.



## 7. Poca representación de mujeres y hombres.

### Responsable:

Miguel Gómez Cebrián.  
 Responsable de comunicación  
 y de capacitación.

### Tiempo:

Año 2023

Objetivos	Medidas
<p>Qué se quiere conseguir.                      Asegurar que las mujeres y los hombres tengan una presencia igual en la empresa.                      Eliminar la segregación en los mismos puestos y en puestos más bajos o más altos.</p>	<p>Qué se va a hacer:                      Hacer convenios o colaboraciones con universidades, Institutos de Educación Secundaria, escuelas de negocio y otras organizaciones que hagan formación concreta para la selección de personal.</p> <p>Hacer campañas y apoyar campañas sobre las nuevas funciones del hombre en la sociedad.                      unidas a los trabajos de cuidados y unidas a AMAFI.</p>

### Indicadores:

- Número de convenios y colaboraciones que hemos hecho con organismos dedicados a la formación.
- Cambios que hemos hecho en la plantilla diferenciados por sexos, por grupo profesional y por puesto de trabajo.
- Número de campañas de AMAFI o a las que se une AMAFI sobre las nuevas funciones del hombre en la sociedad.



## 8. Sueldos y auditoría sobre los sueldos.

### Responsable:

Carlos Díaz-Jiménez Carmona.  
 Jefe de administración.  
 José Andrés Molina Luna.  
 Gerente

### Tiempo:

De julio del año 2023  
 a diciembre del año 2023.

Objetivos	Medidas
<p>Qué se quiere conseguir.            Asegurar que se paga el mismo sueldo por el mismo trabajo y por trabajos que tienen el mismo valor.</p>	<p>Qué se va a hacer.            Conocer el Convenio colectivo de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.</p> <p>Controlar cada 6 meses las diferencias de sueldos.</p> <p>Reuniones para dar a conocer el tema de la igualdad.</p>

### Indicadores:

- Número de reuniones que se hacen para informar sobre el convenio colectivo.
- Hacer un registro cada año sobre los sueldos.  
 Hacer un informe sobre las cuentas.
- Reducir las diferencias que hay en los sueldos.
- Número de reuniones que se hacen para dar a conocer el tema de la igualdad y la responsabilidad compartida en el trabajo.
- Encuestas para participantes y para la organización para saber si están contentos.



## 9. Evitar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

### Responsabilidad:

Mario Albarrán Vergel.  
 Director de Residencia,  
 Beatriz García de Fuentes.  
 Directora Centro de día y talleres,  
 Fernando Ruíz Patiño.  
 Presidente del comité de empresa,  
 María José García-Dorado Yepes.  
 Vocal del comité de empresa.

### Tiempo:

Año 2024.

Objetivos	Medidas
<p>Qué se quiere conseguir.            Hacer un entorno laboral sin acoso sexual ni acoso por razón de sexo.</p>	<p>Revisar el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Este protocolo se ha negociado con la representación legal de los trabajadores.</p> <p>Informar sobre el Protocolo y sobre cómo se pone en marcha este protocolo.</p> <p>Dar cursos a todos los trabajadores y a todas las trabajadoras sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.</p>

### Indicadores:

- Asegurar que hemos hecho el documento.
- Número de reuniones y tipo de reuniones que hemos hecho para informar sobre el protocolo.

- Saber si los trabajadores y las trabajadoras conocen este protocolo diferenciado por sexo.
- Número de cursos de formación que hemos hecho sobre el protocolo.
- Cuántas personas han ido a estos cursos diferenciada por sexos.
- Cuestionario para saber si los trabajadores y las trabajadoras están contentos con la formación.



## 10. Apoyo a las trabajadoras que han sufrido violencia de género.

### Responsable:

Otilia Salvador Peña.  
 Directora Atención Temprana.  
 Arminda Guzmán del Cerro.  
 Responsable de Recursos Humanos.  
 Rocío Calderón Amores.  
 Trabajadora social.

### Tiempo:

Año 2025.

Objetivos	Medidas
<p>Qué se quiere conseguir.            Ser una organización que lucha contra la violencia de género.</p>	<p>Qué se va a hacer.            Hacer un documento con los derechos laborales y los derechos de seguridad social reconocidos por la ley y por la sociedad actual para las víctimas de violencia de género.            Dar a conocer este documento.</p> <p>Hacer protocolos de colaboración para contratar a mujeres que sufren violencia de género.</p> <p>Acompañar e informar a empleadas que han sufrido violencia de género.</p>

### Indicadores:

- Comprobar que se ha hecho el documento.
- Número de reuniones que hemos hecho para dar a conocer este documento.
- Número de personas que van a estas reuniones diferenciadas por sexo.



- Número de protocolos que hemos firmado y contenido de los protocolos que hemos firmado.
- Número de entidades que firman los protocolos.
- Número de mujeres contratadas que han sufrido violencia de género.
- Número de mujeres que han sufrido violencia de género a las que acompaña y a las que se informa.

### 11. Comunicación que incluya a todas las personas y que no sea sexista.

**Responsable:**

Miguel Gómez Cebrián  
 Responsable de comunicación y capacitación.

**Esterotipo.**

Imagen o idea que tiene la gente o la sociedad y que no se puede cambiar.

**Tiempo:** Año 2022.

Objetivos	Medidas
<p>Qué se quiere conseguir.            Ser una organización que lucha contra la violencia de género.</p>	<p>Qué se va a hacer.            Actualizar la comunicación y la publicación de la empresa para usar un lenguaje que incluya a todas las personas y no sea sexista.</p> <p>Cambiar las imágenes y la comunicación visual que solo muestra un sexo y que tiene <b>esterotipos</b> de género.            Cambiar la página web, los folletos informativos, las tarjetas y toda la comunicación de la empresa.</p>

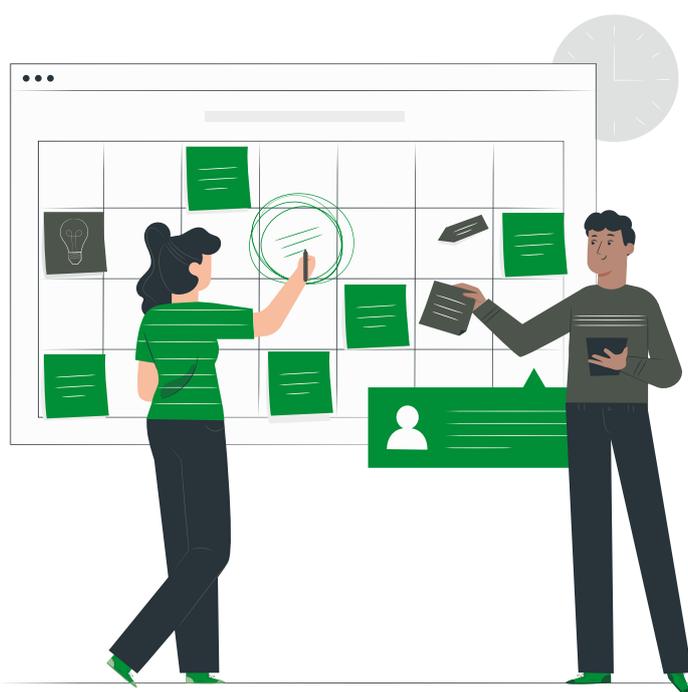
## Indicadores:

- Número de publicaciones que se revisan y se actualizan.
- Número de cambios que hemos hecho y tipo de cambios que hemos hecho.
- Lista de materiales y de elementos de comunicación visual que se revisan y se cambian.

## Seguimiento del Plan

Para hacer fácil esta tarea debemos seguir estas recomendaciones:

1. Controlar que se cumple cada medida de forma personalizada. Haremos esto con la persona o el departamento que se encarga de que se cumpla cada medida. En AMAFI se creará una comisión para ver si se cumplen estas medidas.
2. Mediremos si se cumple el Plan teniendo en cuenta:
  - Indicadores de ejecución. Qué se ha hecho.
  - Indicadores de proceso. Cómo se ha hecho.
  - Indicadores de impacto. Qué se ha conseguido.
3. Hay que hacer una ficha para ver si se cumplen las medidas. En esta ficha hay que escribir cómo se está haciendo cada medida.



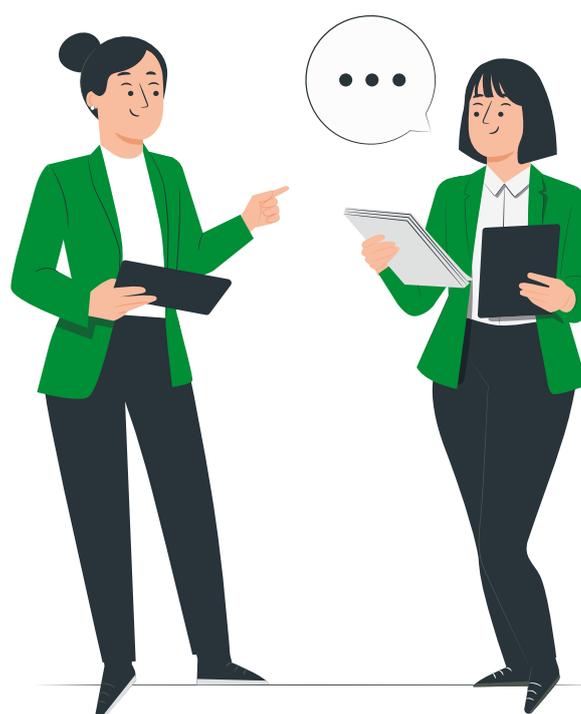
Hay que usar los indicadores de los que hemos hablado antes. Esta ficha la rellenará la persona o las personas responsables de cada medida. Esta ficha hay que pasarla al órgano que controla el Plan o a las personas que tienen que hacer el seguimiento.

## Evaluación y revisión.

La evaluación permite saber si se están cumpliendo los objetivos y las medidas del Plan. Esta evaluación se hace cuando tenemos toda la información sobre el seguimiento del Plan.

Quiénes intervienen:

- 1. La dirección de la empresa.**  
Tiene que asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa y dar los recursos para conseguir esta igualdad.
- 2. La comisión de seguimiento**  
o las personas que deben hacer el seguimiento. Estas personas las dice la comisión negociadora cuando se crea el plan. La comisión negociadora dice quienes forman la comisión de seguimiento y de qué se va a encargar. La comisión de seguimiento recibe la información con los informes de seguimiento y toda la información relacionada con el Plan. Después analiza toda la información.
- 3. La representación legal de los trabajadores**  
y de las trabajadoras recibirá información sobre el plan y sobre si se están cumpliendo los objetivos.



4. Los trabajadores y las trabajadoras pueden participar rellorando los cuestionarios. Estos cuestionarios ayudarán a hacer el informe.

Con los resultados de la evaluación y del seguimiento del Plan se harán un informe cada año y un informe final. Cuando hemos hecho el seguimiento y la evaluación podemos comparar los resultados que tenemos con los resultados que queríamos tener con este plan. Si no se están consiguiendo los objetivos tenemos que hacer cambios.

## Calendario de actuaciones:

- **Área de actuación.**  
**Proceso de selección de personal y de contratación de personal.**

### Medida:

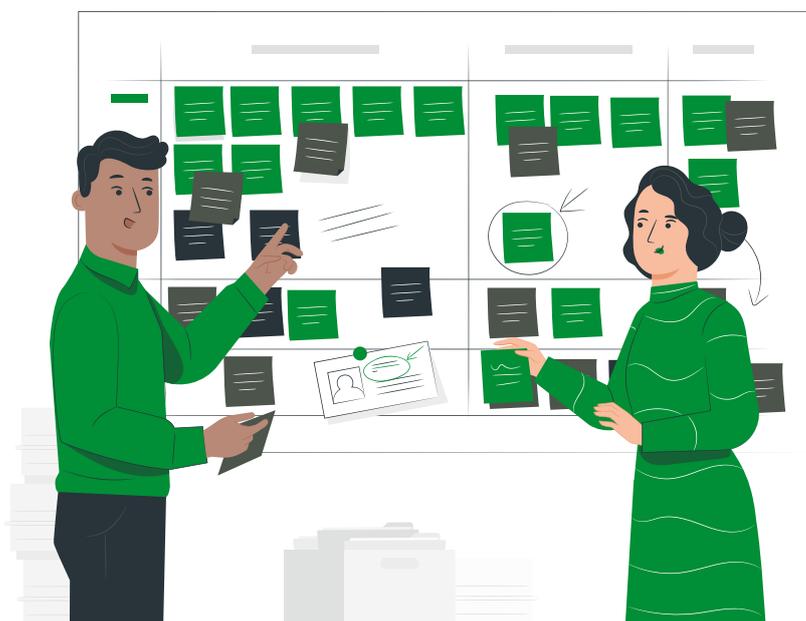
Qué se va a hacer:  
Incluir como norma para seleccionar a un trabajador o a una trabajadora para la empresa que si tienen los mismos méritos y las mismas capacidades se seleccione para ese puesto al sexo que esté menos representado en ese puesto.

### Responsable de este trabajo:

Arminda Guzmán del Cerro.  
Responsable de Recursos Humanos.

### Tiempo:

De julio del año 2022  
a diciembre del año 2022.



- **Área de actuación.  
Clasificación profesional.**

**Medida:**

Qué se va a hacer:

Usar un sistema

para valorar cada puesto de trabajo.

Este sistema dará un valor a cada puesto.

**Responsable:**

Equipo técnico de AMAFI.

**Tiempo:**

De enero del año 2023

a junio del año 2023.

- **Área de actuación.  
Formación.**

**Medidas:**

Qué se va a hacer:

Dar formación en igualdad entre mujeres y hombres

en especial a la dirección,

los mandos intermedios

y a las personas que organizan al personal

Dar la formación en horario laboral

siempre que sea posible.

**Responsable de este trabajo:**

Arminda Guzmán del Cerro.

Responsable de Recursos Humanos.

**Tiempo:**

De enero del año 2023

a junio del año 2023.

- **Área de actuación.  
Promoción profesional.**

**Medidas:**

Qué se va a hacer:

Hacer un documento que diga las reglas para promocionar en la empresa.

Dar a conocer este documento.

Asegurar la presencia de personas del sexo que esté menos representado en las candidaturas.

Favorecer que haya el mismo número de mujeres y de hombres.

Tomar medidas que favorezcan que más mujeres puedan llegar a cargos de responsabilidad en la empresa.

**Responsable:**

Equipo técnico

y Junta Directiva de AMAFI.

**Tiempo:**

De enero del año 2024

a junio del año 2024.

- **Área de actuación.  
Responsabilidad compartida de las mujeres y los hombres en la vida personal, familiar y laboral.**

**Medidas:**

Qué se va a hacer:

Dar a conocer a toda la plantilla las medidas de conciliación

y de corresponsabilidad.

Decir cómo se va a comunicar.

Hacer una encuesta cada cierto tiempo para saber qué necesitan los trabajadores y las trabajadoras para compatibilizar su vida personal y su vida laboral.

**Responsable:**

Equipo técnico  
y comité de empresa de AMAFI.

**Tiempo:**

De julio del año 2022  
a diciembre del año 2022.

- **Área de actuación.  
Seguridad,  
salud en el trabajo  
y equipamientos.**

**Medidas:**

Qué se va a hacer:  
Revisar el Plan de Prevención de Riesgos Laborales teniendo en cuenta el género.

Dar a conocer el protocolo de acoso sexual y de acoso por razón de sexo y dar cursos sobre este protocolo.

**Responsable:**

Comité de seguridad  
y salud de AMAFI.

**Tiempo:**

De enero del año 2022  
a junio del año 2022.

- **Área de actuación.**  
**Poca representación de mujeres y hombres.**

**Medidas:**

Qué se va a hacer:

Hacer convenios o colaboraciones con universidades, Institutos de Educación Secundaria, escuelas de negocio y otras organizaciones que hagan formación concreta para la selección de personal.

Hacer campañas y apoyar campañas sobre las nuevas funciones del hombre en la sociedad. unidas a los trabajos de cuidados y unidas a AMAFI.

**Responsable:**

Miguel Gómez Cebrián.  
Responsable de comunicación y de capacitación.

**Tiempo:**

Año 2023

- **Área de actuación.**  
**Sueldos**  
**y auditoría sobre los sueldos.**

**Medidas:**

Qué se va a hacer.

Conocer el Convenio colectivo de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

Controlar cada 6 meses las diferencias de sueldos.

Reuniones para dar a conocer el tema de la igualdad.

**Responsable:**

Carlos Díaz-Jiménez Carmona.  
Jefe de administración.  
José Andrés Molina Luna.  
Gerente

**Tiempo:**

De julio del año 2023  
a diciembre del año 2023.

- **Área de mejora.**  
**Evitar el acoso sexual  
y el acoso por razón de sexo.**

**Medidas:**

Qué se va a hacer:  
Revisar el Protocolo de prevención y actuación  
frente al acoso sexual  
y al acoso por razón de sexo.  
Este protocolo se ha negociado  
con la representación legal de los trabajadores.

Informar sobre el Protocolo  
y sobre cómo se pone en marcha este protocolo.

Dar cursos a todos los trabajadores  
y a todas las trabajadoras  
sobre el acoso sexual  
y el acoso por razón de sexo.

**Responsabilidad:**

Mario Albarrán Vergel.  
Director de Residencia,  
Beatriz García de Fuentes.  
Directora Centro de día y talleres,  
Fernando Ruíz Patiño.  
Presidente del comité de empresa,  
María José García-Dorado Yepes.  
Vocal del comité de empresa.

**Tiempo:**

Año 2024.

- **Área de mejora.**  
**Apoyo a las trabajadoras que han sufrido violencia de género.**

**Medidas:**

Qué se va a hacer:

Hacer un documento con los derechos laborales y los derechos de seguridad social reconocidos por la ley y por la sociedad actual para las víctimas de violencia de género. Dar a conocer este documento.

Hacer protocolos de colaboración para contratar a mujeres que sufren violencia de género.

Acompañar e informar a empleadas que han sufrido violencia de género.

**Responsable:**

Otilia Salvador Peña.  
Directora Atención Temprana.  
Arminda Guzmán del Cerro.  
Responsable de Recursos Humanos.  
Rocío Calderón Amores.  
Trabajadora social.

**Tiempo:**

Año 2025.

- **Área de mejora.**  
**Comunicación que incluya a todas las personas y que no sea sexista.**

**Medidas:**

Qué se va a hacer.

Actualizar la comunicación y la publicación de la empresa para usar un lenguaje que incluya a todas las personas y no sea sexista.

Cambiar las imágenes  
y la comunicación visual  
que solo muestra un sexo  
y que tiene estereotipos de género.  
Cambiar la página web,  
los folletos informativos,  
las tarjetas  
y toda la comunicación de la empresa.

**Responsable:**

Miguel Gómez Cebrián  
Responsable de comunicación  
y capacitación.

**Tiempo:**

Año 2022.