



# AUTRADE

Asociación regional de afectados de autismo y otros trastornos del desarrollo

Plan de igualdad 2022-2025



**Adaptado a lectura fácil por:**

**Entorno  
fácil** 

 **Plena  
inclusión**  
Castilla  
La Mancha

**Adaptación y validación:**

Lorena Pérez de Vargas, Manuel Pimentel, Manuel Reyes y Raquel Arce

**Diseño y maquetación:**

Jonathan Vico

## Índice

¿Qué es un Plan de Igualdad? .....	4
¿Quiénes firman este Plan de Igualdad? .....	4
Ámbito personal, territorial y temporal. ....	6
Objetivos. ....	6
Actuaciones realizadas. ....	12
Informe diagnóstico. ....	12
Medidas de igualdad y aplicación de estas medidas. ....	15
Seguimiento y evaluación. ....	25

## ¿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.

## ¿Quiénes firman este Plan de Igualdad?

Las partes que firman el Plan de Igualdad son:

- La parte que **representa** a la empresa.
- La parte que representa a las trabajadoras y a los trabajadores.

Los representantes de la empresa y los representantes de las trabajadoras y los trabajadores están de acuerdo en que tienen capacidad y están **legitimados** para negociar el Plan de Igualdad. Los representantes de la empresa y los representantes de las trabajadoras y los trabajadores acuerdan formar la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad. También acuerdan cuáles son las tareas de esta Comisión y las normas de funcionamiento de esta Comisión.

La Comisión tendrá las siguientes tareas:

- Negociar y elaborar el **diagnóstico** y las decisiones que se van a tomar en el Plan de Igualdad.
- Hacer el informe con los resultados de ese diagnóstico.

### **Representar.**

Defender los derechos y las ideas de una organización o de una persona.

### **Estar legitimado.**

Que está de acuerdo con la ley.

### **Diagnóstico.**

Hacer un diagnóstico es valorar lo que está bien y lo que está mal de la cosa que has valorado. Por ejemplo, un diagnóstico sobre la igualdad en una empresa debe valorar si las mujeres y los hombres que trabajan en esa empresa tienen las mismas oportunidades.

- Ver cuáles son las medidas más importantes que hay que hacer.  
Dónde se van a hacer esas medidas.  
Las personas y las cosas que son necesarias para hacer estas medidas.  
Las personas y organismos son responsables de que se hagan estas medidas.  
Un calendario con todas las medidas que se van a hacer.
- Favorecer que se haga el Plan de Igualdad en la empresa.
- Valorar si se están cumpliendo las medidas de este Plan de Igualdad.  
Para valorar el Plan se harán instrumentos para recoger información sobre el cumplimiento del Plan.
- El Plan de Igualdad que se apruebe se dará a la autoridad laboral para que se registre, se **deposite** y se publique.
- Favorecer que se informe y **sensibilice** a las trabajadoras y a los trabajadores.

#### **Depositar.**

Al depositar un documento se asegura que ese documento se conserva y se puede consultar.

#### **Sensibilizar.**

Hacer a alguien consciente de la importancia de algo.

## Ámbito personal, territorial y temporal.

El Plan de Igualdad se aplica a todas las trabajadoras y a todos los trabajadores de la empresa. También se aplica a las personas que durante un tiempo trabajen en la empresa y vengan de empresas de trabajo temporal.

El Plan de Igualdad es para toda Castilla-La Mancha. El lugar de trabajo está en Ciudad Real, en la Calle Santa María de Alarcos, número 2, código postal 13004.

Este Plan de Igualdad funcionará desde el año 2022 al año 2025. Comenzará a funcionar el 1 de enero del año 2022. Este Plan funcionará hasta que se apruebe un nuevo Plan. No podrá nunca durar más de 4 años.

## Objetivos.

### 1. Asegurar que las mujeres y los hombres sean tratados de la misma manera y tengan las mismas oportunidades.

Se deben hacer medidas para favorecer y asegurar que las mujeres y los hombres sean tratados de la misma manera y tengan las mismas oportunidades en:

- Los procesos de selección.
- El dinero que cobran.
- En la formación que reciben.



- La posibilidad de mejorar en su trabajo.
- Las condiciones de trabajo.

Todas las trabajadoras y los trabajadores tienen que recibir el mismo trato y tener las mismas oportunidades según su puesto de trabajo, la manera en que hacen su trabajo, su experiencia laboral y sus habilidades en el trabajo. Se debe evitar siempre la discriminación por razón de sexo.

## **2. La igualdad y la no discriminación por razón de sexo deben estar en la cultura de la empresa.**

La no discriminación y el trato igual para todas las trabajadoras y los trabajadores deben estar en todo el funcionamiento de la empresa.

La cultura de la empresa debe respetar por igual a las mujeres y a los hombres y tiene que favorecer la igualdad y la no discriminación.

Esta igualdad debe estar en todo:

- En los procesos de selección y contratación.
- En la manera de comportarse.
- En la formación de las trabajadoras y los trabajadores.
- En la posibilidad de mejorar en el trabajo de las trabajadoras y los trabajadores.

### **Discriminar.**

Dar un trato peor a una persona por ser mujer, por tener discapacidad, por ser de otro país o por otras cosas.

- En la comunicación hacia dentro y hacia fuera que hace la empresa.
- En la toma de decisiones.
- En la publicidad y los productos que vende la empresa.

### 3. Que toda la gente que trabaja en la empresa entienda de la misma manera la igualdad y la no discriminación.

Esta misma manera de entender la igualdad y la no discriminación la debe tener la dirección, todos los departamentos y de forma especial el departamento de Recursos Humanos. Ya que el departamento de Recursos Humanos podrá tomar muchas medidas para mejorar la igualdad en la empresa.

Con estas medidas se debe terminar con la menor representación de las mujeres en determinados puestos de trabajo. Se debe asegurar que todas las trabajadoras y los trabajadores pueden tener la misma formación. Se deben favorecer la igualdad en los procesos de selección y promoción de las trabajadoras y de los trabajadores. Con estas medidas se evitará cualquier tipo de **segregación** y favoreceremos el uso de un lenguaje, en las comunicaciones dentro y fuera de la empresa, que no discrimine por el sexo y especialmente que no discrimine a las mujeres.

#### **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.



#### 4. Las trabajadoras y los trabajadores deben cobrar el dinero según el trabajo que realizan y no por ser mujeres o ser hombres.

Para asegurar una igualdad real es necesario que se pague según el trabajo que haces y no según el sexo de la persona. En aquellas áreas de trabajo en las que no se pague lo mismo a las mujeres y los hombres se deben igualar los sueldos.

#### 5. Se deben hacer medidas para que las trabajadoras y los trabajadores pueden atender su vida personal y su vida profesional.

Se deben tener en cuenta las necesidades y las situaciones de todas las trabajadoras y de todos los trabajadores y las necesidades de la empresa. Estas medidas deben favorecer también la **corresponsabilidad**.

Las **medidas de conciliación** deben conocerlas todas las trabajadoras y todos los trabajadores. Estas medidas no deben depender del género de la persona o del tiempo que lleve la trabajadora o el trabajador trabajando en la empresa.

#### **Corresponsabilidad.**

Es la responsabilidad compartida entre dos o más personas en alguna situación.

La corresponsabilidad familiar es la distribución de tareas y responsabilidades de la casa de forma igual entre todas las personas que forman la familia.

#### **Medidas de conciliación.**

Son las medidas que toma una empresa para que una trabajadora o un trabajador puedan atender su vida personal y su vida profesional.

## 6. Favorecer que la empresa contrate a más mujeres y que haya más mujeres en puestos de responsabilidad.

Si se ve que hay menos mujeres en la empresa o en los puestos de responsabilidad de la empresa se deben tomar medidas para corregir esta situación.

El departamento de recursos humanos debe favorecer la contratación de mujeres, la formación de las mujeres y que las trabajadoras que ya están en la empresa puedan tener un puesto de más responsabilidad.

El objetivo es que las mujeres y los hombres puedan acceder igual a los nuevos puestos de trabajo que abra la empresa y a los puestos de responsabilidad de la empresa. Así se consigue que haya equilibrio entre mujeres y hombres en la empresa.

## 7. La empresa debe asegurar que las trabajadoras y los trabajadores cobran según el trabajo que hacen y no en razón de su sexo.

El Plan de Igualdad incluye una **auditoría** para ver lo que cobran las trabajadoras y los trabajadores.

Esta auditoría sirve para saber si se paga menos por razón del sexo de la persona.

Lo que se quiere conseguir es cambiar cualquier situación de desigualdad o discriminación en el sueldo por razón de sexo.

### **Auditoría.**

Revisión de una actividad o de una situación para ver si se cumplen las reglas o los objetivos de están comprometidos.

### **Auditoría de cuentas.**

Revisión y comprobación de las cuentas y de la situación económica de una empresa o de una organización.

**8. Favorecer unas buenas condiciones para que las trabajadoras y los trabajadores tengan una buena salud.**

La prevención de riesgos laborales y cuidar la salud de las trabajadoras y los trabajadores es una obligación de la empresa. Este Plan de Igualdad tendrá en cuenta la igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación en los temas de la salud y en los riesgos laborales. Este Plan de Igualdad tendrá en cuenta que los problemas de salud de las mujeres y los hombres pueden ser distintos.

**9. Evaluar cada cierto tiempo que la igualdad entre mujeres y hombres se aplica en la empresa. Este Plan de Igualdad no será útil si no se evalúa.**

Se debe favorecer la igualdad con acciones de comunicación y con formación en igualdad de oportunidades en toda la empresa. Se debe evaluar cada cierto tiempo que se está consiguiendo la igualdad entre mujeres y hombres. Esta evaluación se hará con cuestionarios y entrevistas.

**Evaluar.**

Es valorar si se está cumpliendo o no se está cumpliendo algún plan o algún proyecto que hemos puesto en marcha.

## 10. La comunicación hacia dentro y hacia fuera de la empresa tiene que evitar usar términos sexistas que dañen la imagen de la mujer.

Todos los documentos y todos los comunicados de la empresa deben usar un lenguaje que no dañe la imagen de la mujer.

### Actuaciones realizadas.

Las acciones que se han hecho hasta ahora para hacer este plan son:

- Planificar.
- Recopilar.
- Analizar.
- Hacer un informe.
- Comunicar este informe.

### Informe diagnóstico.

Temas que trata el informe diagnóstico con las necesidades que se han visto para hacer el Plan de Igualdad:

- Proceso de selección y contratación de las trabajadoras y de los trabajadores.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Mejoras laborales.
- Condiciones de trabajo.  
Entre estas condiciones está la auditoría para saber lo que cobran las trabajadoras y los trabajadores.



- Corresponsabilidad entre las trabajadoras y los trabajadores en la vida personal, familiar y laboral.
- Pocas mujeres en algunos puestos de trabajo.
- Sueldos.
- Evitar el acoso sexual y por razón de sexo.

Algunas ideas que salen con este diagnóstico:

- El número de trabajadoras en la empresa es casi el 75 por ciento de todas las personas que trabajan en la empresa.
- La edad de los hombres es mayor que la de las mujeres. Esto hace que los hombres tengan mayor antigüedad que las mujeres.
- Hay muchos contratos temporales y muchos contratos a tiempo parcial.
- Los puestos de trabajo están muy divididos entre mujeres y hombres. De los 18 puestos de trabajo de la empresa solo en 5 de estos puestos hay mujeres y hombres.
- Las mujeres tienen más nivel de estudios. El 14 por ciento de las mujeres tienen una licenciatura. Dos hombres solo un 4 por ciento tienen una licenciatura.

- Los contratos temporales se dan igual entre mujeres y hombres.  
Este tipo de contratos se da en un 67 por ciento de las trabajadoras y de los trabajadores.  
Los hombres tienen más trabajos a tiempo parcial.  
Tienen un 10 por ciento más.  
La antigüedad es de 5 años para mujeres y hombres.
- Hay una lista con los puestos de trabajo.  
Un catálogo de funciones de los puestos de trabajo.  
Pero no hay una valoración de los puestos de trabajo.  
Está pendiente hacer una valoración de los puestos de trabajo.
- No hay un protocolo de acoso sexual o por razón de sexo.
- No hay un plan de formación ni un estudio de las necesidades de formación de las trabajadoras y los trabajadores.
- No se ha hecho formación en igualdad.
- No hay un plan de conciliación y corresponsabilidad.  
No hay un registro de las cargas familiares de las trabajadoras y los trabajadores.

## Medidas de igualdad y aplicación de estas medidas.

### 1. Proceso de selección y contratación

**Responsable:**

Comisión de funciones.

**Tiempo que dura:**

6 meses.

Objetivos	Medidas
<p>Que haya el mismo número de mujeres y de hombres en todos los niveles de la empresa.</p>	<p>Se incluirá, como criterio de selección que cuando las personas que opten al puesto de trabajo tengan los mismos méritos y capacidades se elegirá a la persona cuyo sexo esté menos representado en ese nivel en la empresa.</p>

### 2. Clasificación profesional.

**Responsable:**

Comisión de funciones.

**Tiempo que dura:**

1 año.

Objetivos	Medidas
<p>Asegurar la igualdad entre mujeres y hombres en la clasificación profesional.</p>	<p>Tener un sistema para valorar los puestos de trabajo que de un valor a cada puesto de trabajo.</p>

### 3. Formación.

**Responsable:**

Dirección técnica.

**Tiempo que dura:**

1 año.

Objetivos	Medidas
<p>Dar formación a toda la empresa en el tema de la igualdad.</p> <p>Formación concreta sobre relaciones laborales con perspectiva de género.</p>	<p>Formación en igualdad entre mujeres y hombres.</p> <p>Esta formación es especialmente para: dirección, mandos intermedios y personas responsables del personal.</p> <p>Las acciones formativas se harán, siempre que se pueda, en horario de trabajo.</p>





#### 4. Promoción profesional.

**Responsable:**

Comisión de funciones.

**Tiempo que dura:**

1 año.

Objetivos	Medidas
<p>Asegurar que todos tienen las mismas oportunidades para ocupar puestos de responsabilidad.</p>	<p>Hacer un documento que diga las normas objetivas para promocionar en la empresa.</p> <p>Dar a conocer este documento.</p> <p>Asegurar que en las candidaturas estén representados personas del sexo menos representado.</p> <p>Favorecer una representación igual de mujeres y de hombres.</p> <p>En las mesas de contratación dar importancia a la igualdad en los equipos.</p>



**5. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.**

**Responsable:**  
 Gerencia.

**Tiempo que dura:**  
 1 año.

Objetivos	Medidas
<p>Adaptar la jornada de trabajo, tanto en la organización del tiempo como en la forma de hacer el trabajo, para facilitar la conciliación y favorecer la corresponsabilidad.</p>	<p>Dar a conocer a toda la plantilla las medidas de conciliación y corresponsabilidad. Decir que medios vamos a usar para dar a conocer estas medidas.</p> <p>Hacer una encuesta cada cierto tiempo para conocer las necesidades de conciliación del personal.</p>



## 6. Seguridad salud laboral y equipamientos

### Responsable:

Gerencia.

### Tiempo que dura:

6 meses.

Objetivos	Medidas
<p>Asegurar la salud en el trabajo de mujeres y hombres.</p>	<p>Revisar el Plan de Prevención de Riesgos Laborales teniendo en cuenta la igualdad entre mujeres y hombres.</p> <p>Dar a conocer y dar formación sobre el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.</p>



## 7. Infrarrepresentación masculina y femenina

### Responsable:

Comisión de funciones.

### Tiempo que dura:

5 años.

Objetivos	Medidas
<p>Asegurar la presencia igual de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa. Eliminar la <b>segregación vertical</b> y la <b>segregación horizontal</b>.</p>	<p>Firmar convenios o colaboraciones con universidades, Institutos de Educación Secundaria, escuelas de negocio y otros organismos que den formación concreta para la selección de candidaturas.</p> <p>Organización de campañas o apoyo de campañas sobre las nuevas formas de ver la masculinidad en los trabajos de cuidados en la formación de la entidad.</p>

La **segregación horizontal** es que las mujeres se concentran en ciertos sectores de actividad y en ciertas ocupaciones.

La **segregación vertical** es el reparto desigual de hombres y mujeres en la jerarquía de la empresa. Se concentran los empleos femeninos en los niveles más bajos.



## 8. Retribuciones y auditoría retribuida

**Responsable:**

Gerencia.

**Tiempo que dura:**

2 años.

Objetivos	Medidas
<p>Asegurar que se cobra lo mismo por hacer el mismo trabajo y que se cobra lo mismo por hacer trabajos con el mismo valor.</p>	<p>Reducir los contratos temporales.          Que el número de contratos temporales no sea más del 60 por ciento de los contratos de la empresa.          No hacer contratos temporales para la actividad normal y para la actividad continua de la empresa.</p> <p>Reducir los contratos parciales.          Preguntarse porque hay contratos parciales.          Nos haremos estas preguntas:          ¿Por qué tienen ese tipo de contrato?          ¿La jornada de trabajo es muy <b>rígida</b>?</p>

**Rígida.**  
 Poco flexible.



## 9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

**Responsable:**

Gerencia.

**Tiempo que dura:**

1 año.

Objetivos	Medidas
<p>Ofrecer un ambiente libre de acoso sexual y libre de acoso por razón de sexo en la empresa.</p>	<p>Hacer un Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Negociar este Protocolo con la Representación Legal de los trabajadores y las trabajadoras.</p> <p>Dar a conocer el contenido y el procedimiento que se va a seguir en este Protocolo.</p> <p>Dar formación a toda la plantilla sobre el acoso sexual y por razón de sexo.</p>



## 10. Apoya a las trabajadoras víctimas de violencia de género

**Responsable:**  
 Trabajadora social.

**Tiempo que dura:**  
 1 año.

Objetivos	Medidas
<p>Tener una cultura de empresa que luche contra la violencia de género.</p>	<p>Hacer un documento que incluya los derechos laborales y los derechos de la seguridad social que la ley reconoce a las víctimas de violencia de género.</p> <p>Dar a conocer este documento.</p> <p>Firmar protocolos de colaboración para contratar a mujeres víctimas de violencia de género.</p> <p>Acompañar y asesorar a empleadas víctimas de violencia de género.</p>



## 11. Comunicación inclusiva y no sexista

### Responsable:

Dirección técnica.

### Tiempo que dura:

2 años.

Objetivos	Medidas
<p>Asegurar que la imagen y comunicación de la empresa son para todos y todas y no discrimina por el sexo de la persona.</p>	<p>Actualizar la comunicación y la publicación de la empresa para incorporar un lenguaje para todas y todos y que no discrimine por el sexo de la persona.</p> <p>Usar unas imágenes y una comunicación visual que no discriminen y que representen a los dos sexos. Evitar los estereotipos de género en la página web los folletos informativos, las tarjetas y toda comunicación de la empresa.</p>





## Seguimiento y evaluación.

Se hará un seguimiento del Plan de Igualdad para asegurarse de que las medidas que se están aplicando se ajustan a los objetivos previstos. Este seguimiento servirá también para ver si hay cosas del Plan de Igualdad que no están funcionando y poder corregir estas cosas.

Después de poner en marcha el Plan de Igualdad y de hacer el seguimiento de este Plan se hará la evaluación. Esta evaluación servirá para ver si se cumplen los objetivos y las medidas tomadas.

Se va a hacer un análisis crítico del Plan de Igualdad. Los objetivos de este análisis son:

- Saber si se está cumpliendo el Plan y saber cómo se está desarrollando.
- Saber si el Plan ha conseguido los objetivos que se había propuesto.
- Valorar si son adecuados: Los recursos, los métodos, las herramientas y las estrategias para poner en marcha el Plan.
- Identificar qué se puede mejorar o que nuevas necesidades hay, para cambiar las medidas.

