



PLAN DE IGUALDAD 2026-2029

ASOCIACIÓN REGIONAL DE AFECTADOS DE
AUTISMO Y OTROS TRASTORNOS DEL
DESARROLLO

CONTENIDO

PRESENTACIÓN	3
Partes suscriptoras del plan de igualdad.....	4
Ámbito personal, territorial y temporal.....	8
INFORME DIAGNÓSTICO.....	9
Metodología y herramientas utilizadas	9
Instrumentos de recogida de información de tipo cuantitativo y cualitativo.....	12
Periodo de referencia de los datos analizados.....	13
Fecha de recogida de la información	13
Fecha de realización del diagnóstico.....	13
Personas físicas o jurídicas que han intervenido en su elaboración.....	13
INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA	14
Organigrama	19
INFORME EVALUACIÓN.....	20
Procesos de selección y contratación	21
Formación y capacitación en igualdad	24
Promoción profesional.....	25
Conciliación y corresponsabilidad	27
Seguridad y salud laboral	28
Igualdad retributiva	29
Comunicación inclusiva y no sexista.....	30
CONCLUSIONES.....	32
ÁMBITOS PRIORITARIOS DE ACTUACIÓN	32
PLAN DE IGUALDAD DE AUTRADE 2026-2029	35
Objetivos	35
Medidas de igualdad y aplicación	37
Área de actuación: conciliación y corresponsabilidad	37
Área de actuación: comunicación interna y difusión del plan de igualdad	38
Área de actuación: formación y sensibilización.....	38
Área de actuación: selección, promoción, y clasificación profesional	39
Área de actuación: seguimiento y evaluación del plan de igualdad.....	40
Calendario de actuaciones	41

Seguimiento.....	42
Evaluación y revisión.....	43
Personas y órganos que intervienen.....	44
Procedimiento de modificación del plan de igualdad y de resolución de discrepancias.....	44
Cláusula adicional.....	45
ANEXOS	46
Infografía para la participación	46
Acta creación Comisión	47

PRESENTACIÓN

La Asociación Regional de Afectados de Autismo y otros Trastornos del Desarrollo , AUTRADE, fue fundada en Ciudad Real el día 22 de mayo de 1996, al amparo de lo preceptuado en la Ley de Asociaciones de 24 de diciembre de 1964 y en el Decreto núm. 1.440, de 20 de mayo de 1965.

En el mismo acto fundacional se procedió a la aprobación de los Estatutos de la Asociación, obteniendo los mismos el visado del Delegado Provincial de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha en Ciudad Real con fecha 3 de junio del mismo año.

Gracias a la labor que se estaba desempeñando, la Asociación fue declarada de UTILIDAD PÚBLICA por el Ministerio de Interior, en virtud de la Orden Ministerial de 24 de abril de 2001.

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	AUTRADE
NIF	G13246384
Domicilio social	CL SANTA MARIA DE ALARCOS, 2
Forma jurídica	ASOCIACION SIN ANIMO DE LUCRO
Año de constitución	1996
Responsable de la Entidad	
Nombre	Francisco Manuel Gómez Castellanos

Cargo	PRESIDENTE
Telf.	667604932
e-mail	presidencia@autrade.org
Responsable de Igualdad	
Nombre	PATRICIA HERNANDEZ DEL MAZO
Cargo	DIRECCION TECNICA/AGENTE DE IGUALDAD
Telf.	926254259
e-mail	direcciontecnica@autrade.org
ACTIVIDAD	
Sector Actividad	EDUCACION
CNAE Clasificación Nacional de Actividades Económicas	8559
Descripción de la actividad	EDUCACION ESPECIAL
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	REGIONAL

Partes suscriptoras del plan de igualdad

Acta de constitución de la comisión negociadora del plan de igualdad (firmada en anexo)

Reunidas, por una parte, la representación de la empresa

- FRANCISCO MANUEL GÓMEZ CASTELLANOS con DNI 5-K
- FERNANDO ÁVILA FLOR CON DNI -4M

y por otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores

- ÁNGEL RUBIO DE HARO CON DNI -3C
- LAURA VAZQUEZ DE AGREDOS ALCÁZAR -7R

con motivo de la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de AUTRADE,

en cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo.

Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores válidos, para negociar el diagnóstico y Plan de Igualdad y ACUERDAN constituir la Comisión de Negociadora del Plan de Igualdad y establecer sus competencias y normas de funcionamiento. Constitución y composición de la Comisión Negociadora.

La Comisión Negociadora del diagnóstico y el Plan de Igualdad estará constituida:

En representación de la empresa por:

- FRANCISCO MANUEL GÓMEZ CASTELLANOS con DNI 5-K
- FERNANDO ÁVILA FLOR CON DNI -4M

En representación de la plantilla por:

- ÁNGEL RUBIO DE HARO CON DNI -3C
- LAURA VAZQUEZ DE AGREDOS ALCÁZAR -7R

Funciones de la Comisión Negociadora

Las partes negociadoras acuerdan que la Comisión tendrá las siguientes competencias:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente

a efectos de su registro, depósito y publicación.

El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

Régimen de funcionamiento de la Comisión Negociadora.

La Comisión Negociadora acuerda que se nombre presidente/a, de entre sus integrantes, a FERNANDO ÁVILA FLOR CON DNI -4M y secretaria a LAURA VAZQUEZ DE AGREDOS ALCÁZAR CON DNI -7R.

Serán funciones de la Presidencia:

- Moderar sesiones
- Coordinar tareas asignadas a la comisión
- Ser enlace con la entidad externa Serán funciones de la Secretaría:
- Apoyar el trabajo de la presidencia
- Tomar acta de las sesiones

De la presente reunión levantará acta la representación empresarial.

Reuniones de la Comisión Negociadora

La comisión acuerda reunirse una vez por cada fase del Plan y establece la siguiente agenda de reuniones para la negociación y elaboración del Plan de Igualdad.

- Informe previo diagnóstico
- Informe diagnóstico
- Presentación y aprobación del Plan
- Comisión de seguimiento.

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- El resumen de las materias tratadas.
- Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.
- Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

Adopción de acuerdos

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

La Comisión Negociadora podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, de Inciso Integración que intervendrá con voz, pero sin voto.

En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión Negociadora, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Confidencialidad

Las personas que integran la Comisión Negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Sustitución de las personas que integran la Comisión Negociadora

Las personas que integren la Comisión Negociadora serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada.

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anexará al acta constitutiva de la Comisión Negociadora.

Otras disposiciones. Comisión de seguimiento:

Se acuerda que las personas que formarán parte de la comisión de seguimiento sean: Por parte de la empresa:

- FRANCISCO MANUEL GÓMEZ CASTELLANOS con DNI 5-K
- FERNANDO ÁVILA FLOR CON DNI -4M

Por parte de la representación legal de la plantilla:

- ÁNGEL RUBIO DE HARO CON DNI -3C
- LAURA VAZQUEZ DE AGREDOS ALCÁZAR -7R

Queda constituida a fecha 17 de noviembre de 2025.

Ámbito personal, territorial y temporal

El Plan de Igualdad se aplicará a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, independientemente de la modalidad de contratación, así como, en su caso, a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicios en la empresa usuaria, conforme a lo establecido en el artículo 2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

El ámbito territorial del Plan de Igualdad es regional, abarcando el único centro de trabajo de la empresa, sito en Calle Santa María de Alarcos, nº 2, 13004 Ciudad Real.

El periodo de vigencia del presente Plan de Igualdad será de 2026 a 2029, con entrada en vigor desde el 1 de enero de 2026. Una vez finalizado dicho periodo, el Plan se mantendrá en vigor de manera provisional hasta la aprobación y registro del siguiente, sin que, en ningún caso, su duración máxima pueda exceder del periodo de cuatro años previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020. Durante este periodo transitorio, se garantizará la continuidad de las medidas y acciones previstas, así como el seguimiento y evaluación de las mismas, hasta la entrada en vigor del nuevo Plan.

INFORME DIAGNÓSTICO

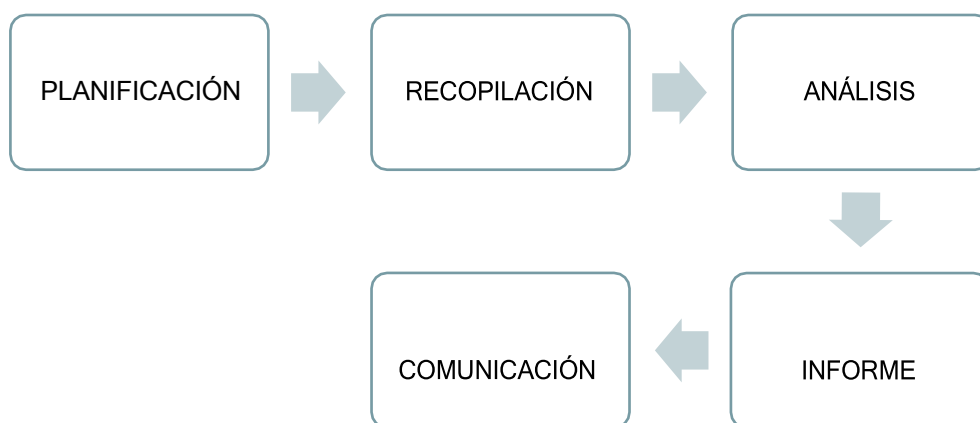
Metodología y herramientas utilizadas

La metodología específica para la elaboración e implementación de este plan de Igualdad está en consonancia con la normativa aplicable:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Actuaciones realizadas:

Las actuaciones realizadas para la elaboración de este Plan de Igualdad han sido:



Planificación

Se asigna el personal que proporcionará la documentación y dinamizará el proceso de recogida de información, se seleccionan las herramientas a utilizar para la recopilación de datos (fichas y cuestionarios) y se informa a la plantilla (anexo) a través de las coordinadoras de servicios. Se cuenta con el apoyo y asesoramiento de YMCA, dentro de su programa de asesoramiento a empresas en materia de igualdad.

Actualización y Ratificación Comisión de Igualdad

Confirmación de los miembros que la integran y renovación de representante presidente. Se redacta acta de constitución para la comisión de revisión. Se establece una agenda de trabajo simplificada, con reunión inicial, propuestas y aprobación).

Recopilación de información actualizada basada en el Plan Vigente

En esta fase no se ha realizado una nueva recopilación de datos cuantitativos sobre la plantilla, dado que la información estructural de la entidad y la composición general del personal se mantienen estables respecto al periodo anterior. En su lugar, se ha llevado a cabo un análisis cualitativo de las medidas implantadas en el Plan de Igualdad 2022-2025, con el objetivo de identificar los avances logrados, las dificultades detectadas y las áreas que requieren refuerzo o continuidad en el nuevo periodo.

El proceso ha consistido en:

- La revisión documental del grado de cumplimiento de las medidas establecidas en el plan anterior.
- La valoración de la efectividad de las acciones implementadas en materia de selección, formación, conciliación, comunicación y prevención del acoso.
- La incorporación de observaciones cualitativas procedentes del personal técnico y de gestión, sin realizar nuevos cuestionarios ni auditorías retributivas en esta fase.

Análisis de información

El análisis de la información se ha realizado a partir de los resultados obtenidos durante la evaluación del Plan de Igualdad 2022-2025. Se han revisado las distintas áreas de actuación (selección y contratación, formación, promoción, conciliación, salud laboral, retribuciones, comunicación, etc.) con el fin de valorar el grado de cumplimiento de las medidas y la eficacia de las acciones implantadas.

Para cada área se han analizado:

- El nivel de ejecución de las medidas previstas.
- Los logros alcanzados y su impacto en la plantilla.
- Las dificultades detectadas durante la aplicación.
- Las recomendaciones de mejora para el nuevo periodo.

Informe de diagnóstico

A partir del análisis de la información, se ha elaborado un informe diagnóstico actualizado, centrado en valorar la efectividad del plan anterior y establecer las bases del nuevo.

Comunicación

Los resultados del análisis y del informe diagnóstico se han compartido con la Comisión de Igualdad y con la dirección de AUTRADE, garantizando la transparencia y la participación interna.

La comunicación de este proceso se ha realizado a través de:

- Reuniones de seguimiento con la gerencia y representantes del personal.
- Presentación del resumen de resultados en los canales internos de la entidad.

Instrumentos de recogida de información de tipo cuantitativo y cualitativo

AUTRADE ha empleado herramientas digitales de recogida de información basadas en formularios online (Forms), diseñados específicamente para recoger datos cualitativos y percepciones del personal y dirección, en torno a las principales áreas del plan.

Los cuestionarios han permitido obtener información estructurada y comparable con la del periodo anterior, garantizando la participación anónima y voluntaria de toda la plantilla y de los distintos niveles de responsabilidad de la entidad.

Los instrumentos de recogida se han agrupado en tres formularios diferenciados:

- Cuestionario a la plantilla: orientado a conocer la percepción general sobre igualdad de trato, oportunidades, conciliación, corresponsabilidad, salud laboral, formación y comunicación interna.
- Cuestionario a dirección: enfocado en la estrategia institucional, las políticas de igualdad, la planificación de medidas y el seguimiento de resultados.
- Cada bloque del cuestionario corresponde a las áreas de análisis del Excel de evaluación, de modo que las respuestas recibidas se vinculan automáticamente con los indicadores de seguimiento y las tablas de resultados por área (selección, formación, promoción, conciliación, retribuciones, salud laboral, comunicación, etc.).

Periodo de referencia de los datos analizados

Los datos analizados en el presente diagnóstico corresponden al periodo de referencia para la actualización del Plan de Igualdad 2025-2029.

Fecha de recogida de la información

La información ha sido recogida desde septiembre 2025 hasta octubre 2025.

Fecha de realización del diagnóstico

Noviembre 2025.

Personas físicas o jurídicas que han intervenido en su elaboración

AUTRADE ha contado con la participación y asesoramiento experto de la entidad YMCA.

La empresa participa en el programa Red Mosaico de YMCA, una iniciativa dirigida a empresas comprometidas con la diversidad cultural, la igualdad de trato y la no discriminación en el ámbito laboral. Red Mosaico tiene como objetivo principal apoyar a las organizaciones en la gestión de la diversidad y la promoción de la igualdad de oportunidades, especialmente para personas migrantes y otros colectivos en situación de vulnerabilidad

La adhesión a Red Mosaico refuerza el compromiso de la empresa con la igualdad de trato y la no discriminación, contribuyendo a la creación de entornos laborales inclusivos, equitativos y enriquecedores. Además, permite avanzar en el cumplimiento de la Ley 15/2022, de igualdad de trato y no discriminación, y en la integración de la diversidad como valor estratégico y fuente de innovación y competitividad.

INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	AUTRADE
NIF	G13246384
Domicilio social	CL SANTA MARIA DE ALARCOS, 2
Forma jurídica	ASOCIACION SIN ANIMO DE LUCRO
Año de constitución	1996
Responsable de la Entidad	
Nombre	FRANCISCO MANUEL GOMEZ CASTELLANOS
Q	PRESIDENTE
Telf.	696 209 231
e-mail	presidencia@autrade.org
Responsable de Igualdad	
Nombre	PATRICIA HERNANDEZ DEL MAZO
Cargo	DIRECCION TECNICA (agente de igualdad)
Telf.	659869184
e-mail	Autrade@autrade.org
ACTIVIDAD	
Sector Actividad	EDUCACION
CNAE Clasificación Nacional de Actividades Económicas	8559
Descripción de la actividad	EDUCACION ESPECIAL
Dispersión geográfica y ámbito de	REGIONAL

actuación	
-----------	--

La Asociación Regional de Afectados de Autismo y otros Trastornos del Desarrollo, AUTRADE, fue fundada en Ciudad Real el día 22 de mayo de 1996, al amparo de lo preceptuado en la Ley de Asociaciones de 24 de diciembre de 1964 y en el Decreto núm. 1.440, de 20 de mayo de 1965. En el mismo acto fundacional se procedió a la aprobación de los Estatutos de la Asociación, obteniendo los mismos el visado del Delegado Provincial de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha en Ciudad Real con fecha 3 de junio del mismo año.

Gracias a la labor que se estaba desempeñando, la Asociación fue declarada de <<UTILIDAD PÚBLICA>> por el Ministerio de Interior, en virtud de la Orden Ministerial de 24 de abril de 2001.

La Asociación Regional de Personas con autismo y otros Trastornos del Neurodesarrollo. AUTRADE -, fue fundada en Ciudad Real el día 22 de mayo de 1996, al amparo de lo preceptuado en la Ley de Asociaciones de 24 de diciembre de 1964 y en el Decreto núm. 1.440, de 20 de mayo de 1965. En el mismo acto fundacional se procedió a la aprobación de los Estatutos de la Asociación, obtenido los mismos el visado del delegado Provincial de la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha en Ciudad Real con fecha 3 de junio del mismo año. Gracias a la labor que se estaba desempeñando, la Asociación fue declarada de <<UTILIDAD PÚBLICA>> por el Ministerio de Interior, en virtud de la Orden Ministerial de 24 de abril de 2001. El día 8 de marzo de 2003, la Asamblea General de personas Socias, en Sesión Extraordinaria, aprobó por unanimidad modificar los Estatutos de la Asociación, con la finalidad de adaptarlos a las previsiones de la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación. Se resuelve la modificación y el visado de los nuevos Estatutos con fecha 12 de noviembre de 2003 por el Delegado Provincial de Ciudad Real de la Consejería de Administraciones Públicas. Con posterioridad, se acometió una nueva modificación estatutaria que fue aprobada por unanimidad por la Asamblea General, reunida en Sesión Extraordinaria, el día 23 de abril de 2005, con la finalidad de ampliar los fines de la Asociación y proceder a la determinación del nuevo domicilio social de la Entidad. La modificación y el visado de la misma fueron resueltos por el Delegado Provincial de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha en Ciudad Real con fecha 24 de octubre de 2005. El 17 de mayo de 2008,

la Asamblea General Extraordinaria modificó varios artículos de los Estatutos para adaptarlos a las nuevas necesidades asociativas, así como para proceder a la ampliación de los fines de la Entidad, siendo visados por la Delegación Provincial de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha en Ciudad Real el día 22 de diciembre de 2008. El día 5 de junio de 2010, la Asamblea General de Personas socias, reunida en sesión Extraordinaria, aprobó por unanimidad de todos las asistentes la modificación de varios artículos de los Estatutos de la Asociación. La modificación y el visado de la misma se resolvieron por el Delegado Provincial de la Junta de Comunidades de Castilla la Mancha en Ciudad Real con fecha 23 de septiembre de 2010. El día 23 de octubre de 2020, la Asamblea General de personas socias, reunida en sesión extraordinaria, aprobó por unanimidad de todos los asistentes dar validez a las reuniones y acuerdos tomados por los órganos de gobierno de la entidad de manera telemática; metodología de trabajo introducida por razones de la pandemia mundial dela COVID-19; así como modificar la misión y visión de la entidad, conforme a los compromisos adquiridos en la obtención de la Certificación de Compromiso por la Excelencia realizado por Bureau Veritas en el entorno EFQM. El día 13 de junio de 2025, la Asamblea General de personas socias, reunida en sesión extraordinaria, aprobó por unanimidad promover un cambio de estos estatutos actualizando la nomenclatura de la asociación en coherencia con un enfoque centrado en la persona y alineado con los principios de la Convención Internacional sobre los derechos de las Personas con Discapacidad. Del mismo modo, dada la baja participación asociativa y con el fin de poder ejercitar la función de representación tanto de junta directiva como de la asamblea se modifican el número de personas socias necesarios para poder realizar reuniones efectivas. Y, por último, se revisa la perspectiva de género en su redacción. AUTRADE se ha ido adaptando, desde su fundación, a las tendencias y filosofías más actuales en cuanto a la atención de las personas con discapacidad, estando comprometida en todos ámbitos: local, provincial, regional y nacional para *<<mejorar la calidad de vida de las personas con autismo y la de sus familias>>*.

MISION: Somos una asociación sin ánimo de lucro ubicada en Ciudad Real, que presta servicios a las personas con trastornos del espectro autista y a sus familias a través de su centro de recursos y servicios. Busca incluir a las personas con TEA como ciudadanos de pleno derecho y concienciar a la sociedad, dando a conocer las características del autismo.

VISION: Ser un movimiento asociativo participativo, sostenible económicamente, vertebrado

con eficiencia, en mejora continua a través de planes de formación, con un enfoque de intervención basado en un modelo inclusivo, con el fin de que las personas con autismo y/u otros trastornos del neurodesarrollo puedan desarrollar un proyecto de vida propio y mejorar su calidad de vida y la de sus familias, ofreciéndoles los apoyos necesarios a través de nuestros recursos y servicios. El objetivo principal de la Asociación será aquellas con Autismo y/u otros Trastornos del Neurodesarrollo que incluyan rasgos de autismo. A los efectos exclusivos de estos Estatutos se entiende por <<personas con Autismo>>, aquellas personas con Trastorno Generalizado del Desarrollo que viene definido como Autismo en los manuales diagnósticos al uso (DSM-V, CIE-11...). Por <<Otros Trastornos del Neurodesarrollo>> además de aquellas otras patologías incluidas en los Trastornos Generalizados del Desarrollo, incluyendo autismo atípico, se incluyen también a todas aquellas otras personas que, careciendo de diagnóstico, presentan un nivel de interacción social y comunicativo que no es el esperado al nivel cognitivo que presentan (sea éste cual sea). Por su parte, el <<Trastorno del Espectro Autista>> es una condición del neurodesarrollo que afecta a la configuración del sistema nervioso y al funcionamiento cerebral, se caracteriza por dificultades en la comunicación e interacción social, y la flexibilidad del pensamiento y la conducta. Teniendo en cuenta que estas características del autismo a veces aparecen asociadas a otras condiciones como la discapacidad intelectual, los trastornos del lenguaje o de la salud mental.

La finalidad principal de esta Asociación será promover y fomentar estrategias y actuaciones que consigan, lo más eficazmente posible, otorgar cumplimiento a la misión de la entidad. Asimismo, AUTRADE orientará siempre su actuación por los principios de normalización e integración, teniendo por objeto los siguientes fines:

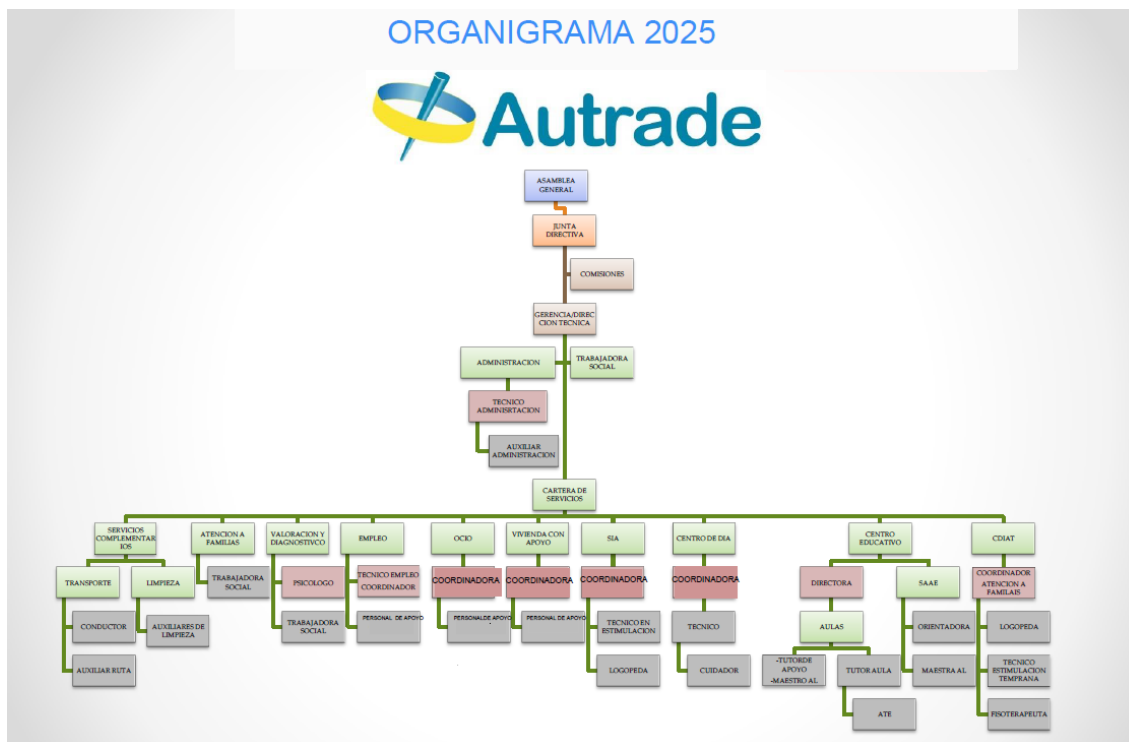
- Promover los derechos de las personas con autismo y/u otros trastornos del neurodesarrollo y sus familias, así como defender su dignidad como personas ante cualquier acto discriminatorio, así como prevenir y atender cualquier situación de abuso.
- Apoyar a las familias, a través de metodologías de planificación centrada en la familia y planificación centrada en la persona, para conseguir mejorar las condiciones de vida de las personas con autismo y/u otros trastornos del neurodesarrollo.
- Promover el desarrollo y plena integración social de las personas con autismo,

desarrollando intervenciones específicas, en entornos naturales de la persona, (*ámbito educativo, sanitario, cultural, deportivo, formativo, asistencial y laboral*) para lograr el máximo de su desarrollo personal y familiar a través de los medios más adecuados para este fin.

- Promover cuantos apoyos personalizados precise la persona con autismo para lograr su plena capacitación para el empleo a través de acciones de formación específica.
- Promover convenios de colaboración con las administraciones públicas y/o sector privado para la realización de prácticas prelaborales.
- Informar, orientar y facilitar a los familiares de las personas con autismo y/u otros trastornos del neurodesarrollo, sean o no de la asociación, de cuantos medios, métodos y experiencias puedan estar a su alcance para lograr el máximo su desarrollo personal.
- Adquirir información e intercambiar experiencias tanto con otras asociaciones o grupos similares como con las madres, los padres, tutores legales y/o familiares de personas con autismo y/u otros trastornos del Neurodesarrollo, sean o no de la Asociación.
- Promover el desarrollo de recursos de carácter social, educativo, sanitarios, culturales, deportivos y de ocio a través de la colaboración con la administración pública y/o privada para el desarrollo de estos recursos.
- La asociación organizará la celebración de actos de dinamización asociativa (formativos, sociales y de convivencia) a favor de las personas con autismo y/u otros trastornos del neurodesarrollo y de las familias que integran dicha asociación.
- Fomentar la participación de las personas con autismo y/u otros trastornos del Neurodesarrollo dentro de la comunidad en igualdad de condiciones, sobre todo en actividades sociales, educativos, deportivas, culturales y de ocio inclusivo.
- Realización de actividades y programas de sensibilización que tengan como objetivo la participación de la comunidad y para el desarrollo de conciencia social sobre las personas con autismo y/u otros trastornos del neurodesarrollo.
- Promover el voluntariado social dentro de los servicios asociativos.
- Fomentar el papel activo de las personas con autismo y/u otros trastornos del neurodesarrollo en programas europeos.

- Favorecer el acceso de las personas con autismo y/u otros trastornos del neurodesarrollo a los servicios y órganos de gobierno asociativos, siempre y cuando se cuente con los recursos y sistemas de apoyo específicos para tal fin, fomentando la participación, representación y liderazgo de las personas con autismo y/u otros trastornos del neurodesarrollo.
- Promover el desarrollo y el establecimiento de protocolos sanitarios de detección precoz y atención del autismo.
- Difundir información general y especializada sobre cuestiones relativas al autismo y/u otros trastornos del neurodesarrollo, propiciando actitudes positivas.
- Promover una vida autónoma e independiente de las personas con autismo y/u otros trastornos del Neurodesarrollo a través de la creación y gestión recursos residenciales adecuados a sus necesidades.
- Promover la accesibilidad cognitiva en todos los ámbitos de actuación de la asociación y su entorno, garantizando que la información, la comunicación y los entornos sean comprensibles y accesibles para todas las personas. Para ello, se fomentará el uso de la metodología de Lectura Fácil, así como otras herramientas y recursos que faciliten la participación plena y efectiva de todas las personas.
- Llevar a cabo cualquier otra acción que, de modo directo o indirecto, sea para poder contribuir al cumplimiento de los fines, principios o valores de la asociación.

Organigrama



INFORME EVALUACIÓN

El informe de evaluación aúna información cuantitativa y cualitativa referida a todos los aspectos relativos al plan de igualdad durante el periodo de vigencia de este, ofreciendo una comparativa de la situación de la empresa en términos de igualdad. Constituye, pues, una base sólida y con un alto grado de información para acometer un nuevo diagnóstico que culmine en la actualización y aprobación de un nuevo plan de igualdad.

Una vez obtenidos los datos relativos al seguimiento y evaluación, se estará en disposición de comparar los resultados obtenidos con los que se propusieron al inicio y comparar si se han alcanzado o producido desviaciones, más o menos importantes, si es necesario plantear modificaciones.

El diagnóstico se estructuró en bloques temáticos vinculados a las áreas de actuación del Plan de Igualdad 2022-2025, y permitió obtener tanto valoraciones cuantitativas (puntuaciones) como cualitativas (comentarios y propuestas).

Listado de áreas evaluadas

1. Proceso de selección y contratación
2. Formación y capacitación en igualdad
3. Promoción profesional
4. Conciliación y corresponsabilidad
5. Seguridad y salud laboral
6. Igualdad retributiva
7. Comunicación inclusiva y no sexista
8. Propuestas y mejoras generales

Participación

En el proceso de actualización del diagnóstico han participado un 44 % de profesionales.

Este nivel de respuesta se considera representativo y suficiente para obtener una visión ajustada de la percepción general de la plantilla respecto a las medidas de igualdad. La participación ha sido voluntaria y anónima, y se ha promovido a través de canales internos de comunicación (correo corporativo y Teams).

El análisis de los resultados refleja una implicación significativa del personal, especialmente de los equipos técnicos y profesionales de atención directa, lo que refuerza la validez de las conclusiones extraídas de los cuestionarios.

En cuanto a la Junta Directiva, ha habido un 22 % de participación. Aunque la participación es menor en comparación con la plantilla general, permite contar con una representación suficiente para incorporar la perspectiva de la dirección y del órgano de gobierno en el análisis cualitativo del diagnóstico.

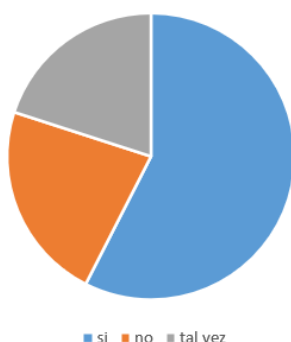
Procesos de selección y contratación

Evaluamos la percepción del personal sobre la equidad y objetividad en los procesos de selección y contratación dentro de la entidad. Identificando si las personas trabajadoras perciben que los procedimientos de incorporación respetan los principios de igualdad de trato, aplican criterios claros y no discriminatorios, y garantizan la transparencia en la valoración de méritos y capacidades.

La mayoría de las personas encuestadas (casi seis de cada diez) considera que los procesos de

selección en AUTRADE son transparentes y promueven la igualdad de oportunidades. Un 22,5 % muestra una percepción intermedia (“tal vez”), lo que sugiere que aún existe cierta falta de información o claridad sobre los criterios de selección. El 20 % restante opina que no se garantiza completamente la igualdad, lo que indica que conviene reforzar la comunicación interna y la transparencia en estos procesos.

Procesos de Selección

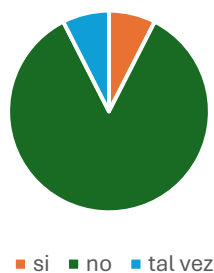


Clausula preferencia sexo infrarrepresentado

La mayoría de las personas encuestadas (85 %) manifiesta no conocer la existencia de la cláusula de preferencia por sexo infrarrepresentado, prevista en la normativa y recogida en el Plan de Igualdad anterior. Solo un 7,5 % confirma conocerla, y otro 7,5 % tiene dudas o conocimiento parcial (“tal vez”).

Estos resultados indican una baja difusión interna de esta medida, lo que sugiere la necesidad de reforzar la comunicación y sensibilización sobre este aspecto del plan, especialmente entre los equipos implicados en procesos de selección y contratación.

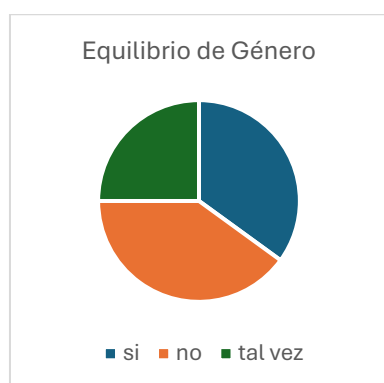
Sexo infrarrepresentado



Equilibrio de género nuevas incorporaciones

Los resultados muestran una percepción dividida respecto al equilibrio de género en las nuevas incorporaciones. Solo un 35 % de las personas encuestadas considera que existe equilibrio entre hombres y mujeres en las nuevas contrataciones, mientras que un 40 % afirma no observarlo y un 25 % mantiene una posición intermedia.

Estos datos reflejan que, aunque la entidad mantiene procedimientos de selección inclusivos, la plantilla percibe aún una ligera feminización del personal incorporado, coherente con la tendencia sectorial en servicios sociales y atención a la discapacidad.



Revisiones clasificación profesional

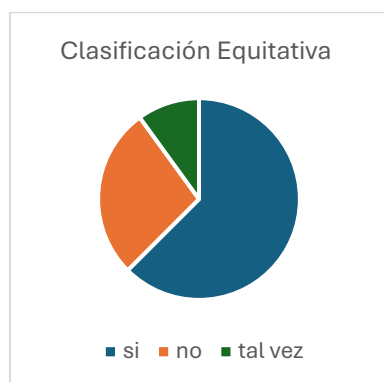
Una amplia mayoría del personal encuestado (82,5 %) declara no haber recibido información sobre posibles revisiones de su clasificación profesional, lo que evidencia una comunicación interna insuficiente en relación con los procesos de actualización de puestos y funciones. Solo un 5 % indica haber sido informado de manera clara, mientras que un 12,5 % muestra un conocimiento parcial o poco definido. Estos resultados sugieren que, si bien pueden existir revisiones puntuales en la estructura de puestos o en la valoración profesional, no se ha trasladado de forma sistemática ni transparente al conjunto de la plantilla.



Clasificación equitativa entre hombres y mujeres

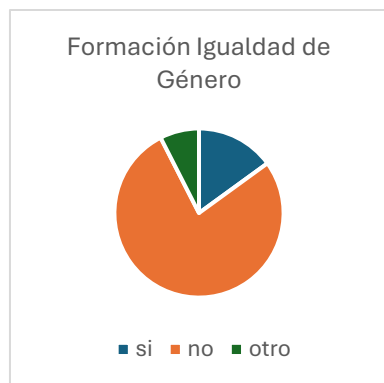
Los resultados indican que más de la mitad de la plantilla (62,5 %) percibe la clasificación profesional como equitativa entre mujeres y hombres, lo que sugiere una valoración positiva del sistema actual. Sin embargo, casi un tercio de las personas encuestadas (27,5 %) considera que existen desigualdades, y un 10 % muestra cierta ambigüedad o desconocimiento.

Estos datos evidencian que, aunque la percepción general es favorable, todavía existe una parte significativa del personal que no percibe plena equidad o desconoce los criterios aplicados en la clasificación. Esto puede deberse a la ausencia de una comunicación transparente sobre la valoración de puestos o a la falta de información sobre la correspondencia entre funciones, responsabilidades y categorías.



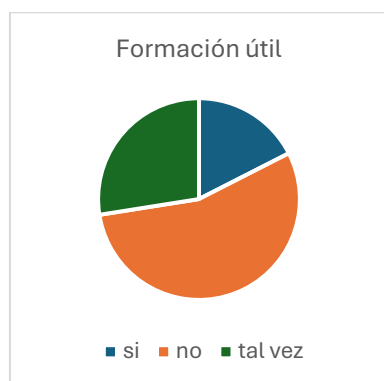
Formación y capacitación en igualdad

Los resultados evidencian una baja participación en acciones formativas relacionadas con la igualdad de género durante el último año. Solo un 15 % del personal indica haber recibido formación, mientras que la mayoría (77,5 %) declara no haber participado en ninguna actividad formativa específica. Un pequeño grupo (7,5 %) selecciona “otro”, lo que puede corresponder a formaciones transversales o de sensibilización no directamente catalogadas como de igualdad. Este resultado sugiere que, aunque la entidad dispone de un compromiso institucional con la igualdad, aún no se ha consolidado un programa formativo sistemático en esta materia. La formación sigue dependiendo de la iniciativa individual o de acciones puntuales vinculadas a proyectos concretos.



Formación útil para el puesto

Los resultados reflejan que la mayoría de las personas encuestadas (55 %) considera que la formación recibida no ha sido plenamente útil o aplicable a su puesto de trabajo, mientras que un 27,5 % mantiene una valoración intermedia (“tal vez”). Solo un 17,5 % de la plantilla percibe que la formación impartida ha tenido una aplicación práctica directa. Estos datos evidencian que, aunque la formación es valorada como positiva en términos de sensibilización, no siempre responde a las necesidades operativas o profesionales del personal. El enfoque de las acciones formativas podría mejorarse para alinearse con las funciones específicas y las realidades de cada área o servicio.



Promoción profesional

Criterios de promoción interna

Tres de cada cuatro personas encuestadas (75 %) afirman no conocer los criterios de promoción interna de la entidad, mientras que solo una cuarta parte (25 %) declara tener

conocimiento de ellos. Este resultado refleja una falta de comunicación o de formalización de los procesos de promoción, lo que puede generar sensación de opacidad o desigualdad percibida. A pesar de que el Plan de Igualdad anterior contemplaba medidas orientadas a la transparencia y objetividad en la promoción profesional, los datos sugieren que estas no han sido suficientemente difundidas o aplicadas.



Oportunidad de promoción interna

La mitad de las personas encuestadas (50 %) considera que tiene las mismas oportunidades de promoción que el resto de la plantilla, lo que refleja una percepción moderadamente positiva en cuanto a la igualdad de oportunidades. No obstante, un 30 % manifiesta no sentirse en igualdad de condiciones, y un 20 % muestra dudas o percepciones intermedias. Estos resultados apuntan a que, si bien existe un reconocimiento general del esfuerzo por garantizar procesos equitativos, aún persisten dudas sobre la objetividad o accesibilidad de los mecanismos de promoción interna. La falta de conocimiento sobre los criterios de promoción, detectada en la pregunta anterior, puede influir directamente en esta percepción.



Conciliación y corresponsabilidad

Conocer las medidas de conciliación

Los resultados muestran que más de la mitad de la plantilla (55 %) afirma no conocer las medidas de conciliación actualmente disponibles, mientras que un 45 % declara sí tener conocimiento de ellas.

Estos datos indican que, aunque se han implementado medidas en materia de conciliación en los últimos años (flexibilidad horaria, permisos, reducciones de jornada, etc.), su difusión no ha sido suficiente. El desconocimiento detectado puede implicar que las medidas no se están comunicando adecuadamente o que no se perciben como accesibles o efectivas por parte del personal.

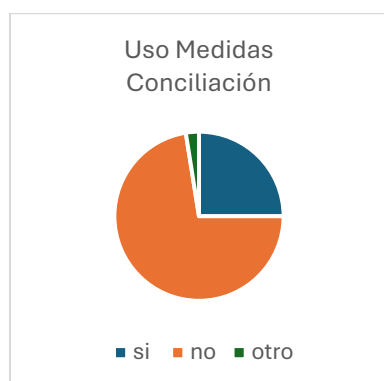
La participación equilibrada en esta pregunta sugiere que la entidad dispone de políticas de conciliación, pero necesita fortalecer la comunicación interna y el acceso a la información sobre ellas.



Uso de medidas de conciliación

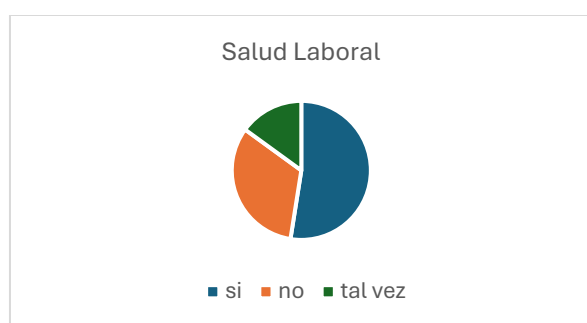
Solo una de cada cuatro personas encuestadas (25 %) ha hecho uso de alguna medida de conciliación (reducción de jornada, permisos, flexibilidad horaria, etc.), mientras que la gran mayoría (72,5 %) indica no haber utilizado ninguna. Este resultado coincide con el bajo nivel de conocimiento sobre las medidas detectado en la pregunta anterior, lo que sugiere que la baja utilización no se debe necesariamente a la falta de necesidad, sino al desconocimiento o dificultad para acceder a ellas. La presencia de una única respuesta “otro” indica que existen

casos específicos que no encajan en las medidas formales actuales (por ejemplo, acuerdos personales o adaptaciones informales del horario).



Seguridad y salud laboral

Más de la mitad de las personas encuestadas (52,5 %) considera que las medidas de seguridad y salud laboral de AUTRADE tienen en cuenta las necesidades específicas de mujeres y hombres, mientras que un 32,5 % opina que no lo hacen, y un 15 % muestra una percepción intermedia. Estos resultados reflejan una valoración mayoritariamente positiva, pero también indican que una parte significativa del personal no percibe la integración del enfoque de género en la prevención de riesgos laborales. Esto puede deberse a que las acciones en materia de salud y seguridad, aunque aplicadas correctamente, no se comunican ni visibilizan desde una perspectiva de igualdad (por ejemplo, considerando ergonomía, maternidad, riesgos psicosociales, etc.).



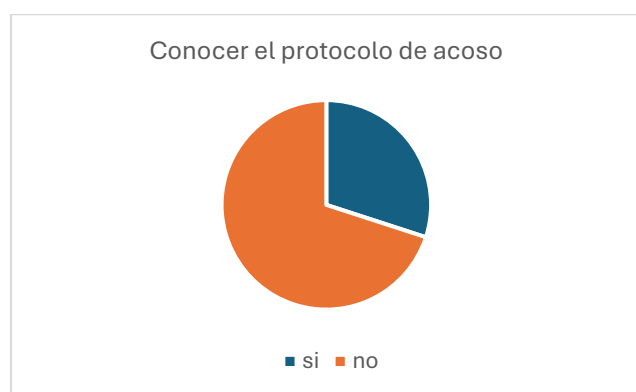
Conocimiento Protocolo Acoso

Los resultados muestran que solo el 30 % de la plantilla afirma haber recibido información sobre el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, mientras que un 70 % manifiesta no haberla recibido.

Esto refleja que, aunque AUTRADE dispone de un protocolo activo, su difusión y comunicación

interna resultan todavía insuficientes. La ausencia de conocimiento generalizado sobre su existencia o sobre cómo activarlo en caso de necesidad puede limitar la efectividad real de la medida y la protección del personal.

La sensibilización y la formación en este ámbito son esenciales no solo para prevenir el acoso, sino también para garantizar que el personal conozca los canales de denuncia, acompañamiento y actuación previstos por la organización.



Igualdad retributiva

Una amplia mayoría del personal encuestado (80 %) considera que existe igualdad retributiva entre mujeres y hombres en trabajos de igual valor, lo que refleja una percepción positiva de la equidad salarial dentro de AUTRADE. Sin embargo, un 20 % manifiesta no percibir esta igualdad, lo que sugiere que aún existe margen de mejora en la comunicación o en la transparencia del sistema retributivo.

Aunque la auditoría retributiva vigente no muestra desigualdades significativas, esta percepción parcial de inequidad podría estar relacionada con el desconocimiento de los criterios de valoración de puestos de trabajo (VPT) o con diferencias en los complementos o responsabilidades no siempre visibles para toda la plantilla



Comunicación inclusiva y no sexista

La mayoría de las personas encuestadas (77,5 %) percibe que la comunicación interna y externa de AUTRADE es inclusiva y no sexista, lo que muestra un avance significativo en el uso de un lenguaje e imagen igualitarios en la entidad. Sin embargo, un 22,5 % de la plantilla considera que aún existen aspectos mejorables, especialmente en determinados materiales o comunicaciones institucionales.

Estos resultados reflejan que AUTRADE ha incorporado de manera generalizada una cultura comunicativa respetuosa con la igualdad, fruto de las medidas impulsadas en los últimos planes, pero aún es necesario mantener la revisión constante de los canales y mensajes para asegurar la coherencia en todas las áreas de trabajo.



Tras el análisis de las respuestas cualitativas del cuestionario, las propuestas de mejora planteadas por el personal se agrupan en los siguientes ejes temáticos:

1. Información y comunicación interna

- Mayor difusión del Plan de Igualdad y de los protocolos asociados (acoso, conciliación, promoción interna).
- Información clara y accesible sobre las medidas existentes y los canales de comunicación.
- Reforzar los espacios informativos (reuniones, intranet, tablonas, correo interno).
- Transparencia en los procesos de selección y en las retribuciones.

2. Formación y sensibilización

- Formación continua en igualdad de género, diversidad y comunicación inclusiva.
- Realizar charlas o talleres periódicos de sensibilización.
- Incluir la formación en igualdad en la acogida del nuevo personal y en el reciclaje del ya existente.

3. Conciliación y corresponsabilidad

- Información más detallada sobre las medidas de conciliación y sus procedimientos de solicitud.
- Fomentar el uso corresponsable de las medidas, animando también a los hombres a hacer uso de ellas.

4. Equilibrio de género y selección

- Promover una mayor presencia masculina en determinados puestos, sin perder el enfoque de igualdad.
- Garantizar procesos de selección transparentes y objetivos, abiertos también al personal interno.

5. Cultura organizacional y clima laboral

- Reforzar la equidad interna, evitando posibles situaciones de privilegio o desigual acceso a la información.
- Mantener una cultura inclusiva y respetuosa, consolidando los avances ya logrados.

CONCLUSIONES

El análisis global de los datos cuantitativos y cualitativos recogidos durante el proceso de evaluación evidencia que, AUTRADE mantiene un compromiso firme y sostenido con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, reflejado en la percepción mayoritariamente positiva del personal respecto a la equidad, el respeto y el clima laboral existente en la entidad.

Los resultados muestran avances significativos en áreas como la igualdad retributiva, la comunicación inclusiva y la transparencia en los procesos de selección, consolidando una cultura organizativa basada en la equidad y la participación.

No obstante, el diagnóstico también revela ámbitos de mejora prioritarios:

- La necesidad de reforzar la difusión y el conocimiento del propio Plan de Igualdad y de los protocolos asociados (acoso, conciliación, promoción interna).
- La conveniencia de impulsar un plan formativo permanente en igualdad, diversidad y comunicación no sexista.
- El fortalecimiento de la conciliación corresponsable, promoviendo su uso entre mujeres y hombres por igual.
- La mejora de la transparencia en los criterios de clasificación y promoción profesional.
- En conjunto, la evaluación permite afirmar que AUTRADE dispone de una base sólida sobre la que seguir construyendo políticas de igualdad, pero requiere avanzar en la sensibilización, la comunicación y la aplicación práctica de las medidas existentes para alcanzar un nivel de integración transversal más profundo

ÁMBITOS PRIORITARIOS DE ACTUACIÓN

A partir del diagnóstico realizado y de los resultados obtenidos en los cuestionarios aplicados a la plantilla, dirección y responsables, se identifican los siguientes ámbitos prioritarios de actuación para el nuevo periodo 2025-2029:

1. Información, comunicación y transparencia

- Reforzar la difusión interna del Plan de Igualdad, sus medidas y protocolos (acoso, conciliación, promoción, registro retributivo).
- Asegurar que toda la plantilla dispone de información clara y actualizada sobre sus derechos y sobre los procedimientos asociados a la igualdad.
- Potenciar la transparencia en los procesos de selección, promoción y retribución, garantizando el acceso equitativo a la información y a las oportunidades laborales.

2. Formación y sensibilización en igualdad

- Desarrollar un plan de formación continua en igualdad de género, diversidad y comunicación inclusiva, dirigido a toda la plantilla.
- Incorporar contenidos formativos específicos para responsables de equipos y mandos intermedios, orientados a la aplicación práctica de las medidas.
- Incluir módulos sobre igualdad y diversidad en los procesos de acogida del nuevo personal.

3. Conciliación y corresponsabilidad

- Ampliar y comunicar de forma más efectiva las medidas de conciliación y corresponsabilidad, asegurando su conocimiento y accesibilidad.
- Promover la utilización equilibrada de estas medidas entre mujeres y hombres.
- Realizar un seguimiento anual del uso y la eficacia de las medidas de conciliación implantadas.

4. Clasificación, promoción profesional y desarrollo interno

- Garantizar la revisión periódica de la clasificación profesional con perspectiva de género, asegurando la coherencia entre funciones, responsabilidades y retribución.
- Definir y comunicar criterios objetivos y transparentes de promoción interna.

- Impulsar la participación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de mayor responsabilidad.

5. Prevención del acoso y salud laboral con enfoque de género

- Difundir de forma periódica el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, asegurando que toda la plantilla conoce los canales de actuación.
- Incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, considerando factores físicos, psicosociales y de conciliación.
- Formar a las personas de referencia y a la Comisión de Igualdad en la aplicación del protocolo y la gestión de casos.

6. Comunicación inclusiva y cultura organizacional

- Mantener y reforzar el uso de un lenguaje e imagen inclusivos en todas las comunicaciones internas y externas.
- Crear un manual de comunicación no sexista con pautas aplicables a todos los materiales institucionales.
- Promover una cultura organizativa basada en la igualdad, la diversidad y el respeto mutuo, consolidando los avances logrados en los últimos años.

PLAN DE IGUALDAD DE AUTRADE 2026-2029

OBJETIVOS

Reforzar la comunicación interna y la difusión del Plan de Igualdad

Garantizar que toda la plantilla conozca las medidas, protocolos y recursos disponibles en materia de igualdad, conciliación, salud laboral y acoso. Se promoverá una comunicación activa, accesible y continua, utilizando canales presenciales y digitales (intranet, correo, tableros informativos) para asegurar que la igualdad esté presente en la gestión diaria.

Mejorar el conocimiento y la aplicación práctica de las medidas de conciliación y corresponsabilidad

Aumentar el grado de conocimiento y uso efectivo de las medidas de conciliación, garantizando la equidad en el acceso entre mujeres y hombres. Se priorizará la difusión clara de los derechos de conciliación y la promoción de la corresponsabilidad, incorporando seguimiento anual sobre su aplicación y percepciones del personal.

Fortalecer la formación continua en igualdad, diversidad y prevención del acoso

Implantar un plan formativo anual obligatorio para toda la plantilla que aborde igualdad de género, diversidad, comunicación inclusiva, acoso sexual y salud laboral con perspectiva de género. Se busca que la formación no sea solo teórica, sino aplicable al desempeño profesional cotidiano y adaptada a los distintos perfiles del personal.

Incrementar la transparencia en los procesos de selección, promoción y clasificación profesional

Asegurar que los procesos de contratación y promoción se realicen bajo criterios objetivos y comunicados, evitando cualquier percepción de desigualdad. Se establecerán mecanismos para informar periódicamente sobre oportunidades de desarrollo profesional, revisión de categorías y criterios de valoración de puestos (VPT).

Consolidar la igualdad retributiva y la transparencia salarial

Actualizar y mantener de forma periódica el registro y la auditoría retributiva, garantizando que no existan diferencias salariales por sexo o categoría. Se reforzará la comunicación de los resultados al personal y se desarrollarán medidas correctoras cuando se detecten

desviaciones.

Garantizar la aplicación real y conocida del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo

Asegurar que el 100 % de la plantilla conoce la existencia del protocolo y sabe cómo actuar ante una situación de acoso. Se difundirá el protocolo mediante sesiones informativas anuales y materiales accesibles, y se formará al personal de referencia y a la Comisión de Igualdad para su correcta activación.

Incorporar la perspectiva de género en la salud laboral y en la prevención de riesgos

Integrar la visión de género en todas las actuaciones preventivas, garantizando que los riesgos físicos y psicosociales se evalúan considerando las diferencias entre mujeres y hombres. Se promoverán acciones específicas para cuidar la salud mental, emocional y ergonómica del personal, especialmente en tareas de atención directa y apoyo.

Promover la participación equilibrada y la corresponsabilidad institucional

Fomentar una participación más equitativa de mujeres y hombres en todos los niveles de responsabilidad, comisiones, equipos y órganos de decisión. Se impulsará la rotación y representatividad equilibrada en la Comisión de Igualdad y en los procesos internos de liderazgo o coordinación.

Consolidar una cultura organizativa inclusiva y coherente con los valores de AUTRADE

Integrar la igualdad de género como un valor transversal y cotidiano, presente en la gestión, los proyectos, la comunicación y la relación con usuarios, familias y entorno social. Se desarrollarán campañas internas y externas que visibilicen el compromiso de AUTRADE con la igualdad real, reforzando su rol como entidad de referencia en inclusión y derechos sociales.

Evaluar y mejorar de forma continua las políticas y medidas de igualdad

Implantar un sistema de seguimiento y evaluación anual con indicadores claros, comparables y accesibles. La Comisión de Igualdad revisará periódicamente los avances y propondrá ajustes o nuevas medidas, garantizando la mejora continua del plan y la participación activa de toda la plantilla.

Medidas de igualdad y aplicación

Área de actuación: conciliación y corresponsabilidad

Responsable: Comisión de Igualdad

Temporalización: Cada 2 años

Objetivo	Medida
<p>Mejorar el conocimiento, la accesibilidad y el uso efectivo de las medidas de conciliación por parte de toda la plantilla, promoviendo una utilización equilibrada entre mujeres y hombres.</p>	<p>Diseñar, implementar y difundir un <i>“Catálogo de medidas de conciliación y corresponsabilidad”</i> accesible en formato digital y físico, que detalle de forma clara y comprensible todas las medidas disponibles, los procedimientos de solicitud y los criterios de acceso.</p> <p>El catálogo se acompañará de una <i>campaña interna de sensibilización</i> (cartelería, intranet, sesiones informativas) y de un taller formativo anual para la plantilla, centrado en el derecho a la conciliación y la corresponsabilidad.</p> <p>Además, se garantizará que todas las personas de nueva incorporación reciban esta <i>información durante su proceso de acogida</i>.</p>
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Elaboración y validación del catálogo por la Comisión de Igualdad. ➤ % de personas trabajadoras que declaran conocer las medidas de conciliación (comparación con diagnóstico previo). ➤ Nº total de solicitudes de medidas de conciliación tramitadas y aprobadas (desagregado por sexo y tipo de medida). ➤ Porcentaje de hombres y mujeres que hacen uso de las medidas respecto al total de plantilla. ➤ Evaluación anual del nivel de satisfacción y de conocimiento mediante cuestionario interno. 	

Área de actuación: comunicación interna y difusión del plan de igualdad

Responsable: Dirección Técnica

Temporalización: 6 meses

Objetivo	Medida
Reforzar la comunicación interna para garantizar que toda la plantilla conoce el Plan de Igualdad, sus medidas y protocolos.	Diseño y lanzamiento de una <i>campaña</i> interna permanente de <i>comunicación en igualdad</i> , con materiales visuales, y un espacio propio en la intranet que contenga: Plan de Igualdad vigente.
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Nº de comunicaciones internas emitidas al año. ➤ Porcentaje de plantilla que declara conocer el Plan y sus medidas (cuestionario anual). 	

Área de actuación: formación y sensibilización

Responsable: Dirección técnica.

Temporalización: 1 año.

Objetivo	Medidas
Fortalecer la formación continua en igualdad, diversidad y prevención del acoso.	Implementar un <i>plan formativo anual</i> obligatorio que incluya módulos de igualdad de género, diversidad, comunicación inclusiva y prevención del acoso, adaptados a los distintos perfiles profesionales.
Indicadores	

- N° de acciones formativas realizadas y horas totales.
- % de participación total y por sexo.
- Evaluación de satisfacción y utilidad percibida

Área de actuación: selección, promoción, y clasificación profesional

Responsable: Comisión de funciones.

Temporalización: 1 año.

Objetivo	Medidas
Garantizar transparencia en los procesos de selección, promoción y clasificación.	Revisión de los <i>procedimientos de selección y promoción</i> para incorporar criterios objetivos, de publicidad interna y cláusulas de preferencia por sexo infrarrepresentado, junto con la actualización del sistema de clasificación profesional (VPT).
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ N° de procesos revisados con criterios de igualdad. ➤ N° de revisiones de clasificación realizadas. 	

Área de actuación: seguimiento y evaluación del plan de igualdad

Responsable: Comisión de Igualdad

Temporalización: Un año

Objetivo	Medida
Evaluar y mejorar de forma continua las políticas y medidas de igualdad.	Creación de un <i>sistema de seguimiento y evaluación</i> con indicadores cuantitativos y cualitativos, revisión anual de avances y publicación de un informe de resultados y propuestas de mejora.
Indicadores	
Nº de reuniones anuales de la Comisión de Igualdad. Nº de informes de seguimiento elaborados. % de medidas cumplidas o en ejecución.	

Calendario de actuaciones

Área de actuación	Medidas	Responsable	Temporalización			
			26	27	28	29
Conciliación y corresponsabilidad	Catálogo de medidas de conciliación	Comisión de Igualdad	x			
Comunicación interna y difusión Plan de Igualdad	Campaña interna permanente de comunicación en igualdad	Dirección Técnica	x	x	x	x
Formación y Sensibilización	Plan formativo anual	Dirección Técnica	x	x	x	x
Selección, clasificación y promoción profesional	Sistema de clasificación profesional (VPT).	Comisión de funciones	x		x	
Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad	Creación de un sistema de seguimiento y evaluación	Comisión de Igualdad	x	x	x	x

Seguimiento

El seguimiento no debe entenderse como un proceso secundario, sino que forma parte del diseño inicial y debe realizarse en paralelo con la ejecución.

A través del seguimiento del Plan se realiza el control y verificación de que la ejecución de medidas se ajusta a las previsiones del plan y, a la vez, sirve para detectar desajustes y poder adoptar medidas correctoras. Para facilitar esta tarea es conveniente seguir las siguientes recomendaciones:

1. Supervisar la implementación de cada medida de forma individualizada a través de la persona o departamento responsable de su ejecución. En el caso de AUTRADE se instituirá una comisión a tal efecto.
2. Se determinarán cuatro tipos de indicadores:
 - Indicadores de seguimiento de medidas: estos habrán sido definidos junto con el diseño de las medidas, para así garantizar la coherencia entre los objetivos perseguidos, las medidas adoptadas para su consecución y los criterios de medición.
 - Indicadores de resultado: hacen referencia al grado de ejecución de cada medida y del plan, en su conjunto, y al número de personas afectadas por ambos.
 - Indicadores de proceso: informan, respecto de cada medida y el plan, sobre la idoneidad y suficiencia de los recursos asignados, las dificultades encontradas y las soluciones adoptadas.
 - Indicadores de impacto: miden los cambios en términos de igualdad en la empresa como consecuencia de la aplicación tanto de las medidas como del plan de igualdad.
3. Se debe diseñar una ficha de seguimiento de medidas en la que se consigne toda la información sobre la implantación de cada una, utilizando para ello los indicadores de seguimiento, definidos como se ha explicado. Esta ficha será cumplimentada por la persona o personas responsables de la puesta en marcha de cada medida y trasladada, posteriormente, al órgano de vigilancia y control, o personas designadas para realizar el seguimiento.

Evaluación y revisión

A partir de la información y documentación recopilada en la implantación y seguimiento, la evaluación permite conocer el grado de cumplimiento de los objetivos definidos y de las medidas del plan ejecutadas.

Se trata, en definitiva, de realizar un análisis crítico del proceso en su conjunto, cuyos objetivos principales son:

- Conocer el grado de cumplimiento del plan y conocer su desarrollo.
- Comprobar si el plan ha conseguido los objetivos propuestos.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
- Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

Para facilitar esta tarea es conveniente seguir las siguientes recomendaciones:

1. Establecer y mantener un sistema riguroso de recopilación y sistematización de la información y documentación generada durante la implantación y seguimiento.
2. Definir los periodos en que se realizará la evaluación del plan, teniendo en cuenta que debe realizarse, al menos, una evaluación intermedia y otra final.
3. Redactar un informe que contenga la información y valoración relativas a la evaluación del plan, incorporando los datos y análisis obtenidos de las diversas fuentes empleadas (fichas de seguimientos, informes de seguimientos, cuestionarios de evaluación cumplimentados por las comisiones y/o personas participantes en el proceso).
4. Este informe será la base para la realización de un nuevo diagnóstico que desemboque en la actualización de un nuevo plan.
5. Informar a la plantilla sobre el desarrollo del plan en conjunto, consecución de objetivos, desarrollo de acciones y solicitar de ella información y valoración del proceso.

Personas y órganos que intervienen

1. La dirección de la empresa, responsable última de asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la empresa y de asignar los recursos necesarios.
2. La comisión de seguimiento o personas responsables, designadas por la comisión negociadora en la Fase de diseño del plan, con la composición y atribuciones que en él se establezca. Esta comisión recibirá y analizará la información relativa a la ejecución de acciones, los informes de seguimiento y cualquier otra información relativa a la ejecución del plan a lo largo de toda su vigencia.
3. La representación legal de las personas trabajadoras, sin perjuicio de formar parte de la comisión de seguimiento del plan de igualdad, recibirá información sobre el contenido del plan y la consecución de sus objetivos.
4. La plantilla puede participar en la cumplimentación de los cuestionarios que apoyarán la elaboración del informe de evaluación.
5. La evaluación del Plan es crucial en el éxito de la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión empresarial, ya que permite valorar, de forma crítica, lo actuado y definir las estrategias de futuro.

Procedimiento de modificación del plan de igualdad y de resolución de discrepancias

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el Art. 9.2. del RD 901/2020 de 13 de octubre:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios”

En caso de ser preciso modificar el Plan de Igualdad las modificaciones serán acordadas por la Comisión de Seguimiento, que acometerá los trabajos que resulten necesarios de actualización del diagnóstico y de las medidas.

- f) Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión de Seguimiento, siempre y cuando respecto a la resolución de estas no se alcance al menos una mayoría simple en el seno de la propia Comisión, se podrán solventar de acuerdo con el procedimiento de conciliación que la Comisión negociadora estime oportuno.

Cláusula adicional

El contenido del presente Plan que precise ser adaptado a lo articulado en los RD 901/2020 y 902/2020, se adaptará por la Comisión de seguimiento durante su primer año de vigencia.

ANEXOS

Infografía para la participación

PLAN DE IGUALDAD

POR QUÉ ES IMPORTANTE



Cumple con la ley



Ambiente justo



Mejora de productividad

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE LA PARTICIPACIÓN DE TODOS?



Diagnóstico Realista



Compromiso colectivo

Cambio cultural



Acta creación Comisión



En Ciudad Real, a 17 de noviembre de 2025

Acta de constitución de la comisión negociadora del plan de igualdad

Reunidas, por una parte, la representación de la empresa

- FRANCISCO MANUEL GÓMEZ CASTELLANOS con DNI 5-K
- FERNANDO ÁVILA FLOR CON DNI -4M

y por otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores

- ÁNGEL RUBIO DE HARO CON DNI -3C
- LAURA VAZQUEZ DE AGREDOS ALCÁZAR -7R

con motivo de la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de AUTRADE, en cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo.

Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores válidos, para negociar el diagnóstico y Plan de Igualdad y ACUERDAN constituir la Comisión de Negociadora del Plan de Igualdad y establecer sus competencias y normas de funcionamiento.

Constitución y composición de la Comisión Negociadora.

La Comisión Negociadora del diagnóstico y el Plan de Igualdad estará constituida:

En representación de la empresa por:

- FRANCISCO MANUEL GÓMEZ CASTELLANOS con DNI 5-K
- FERNANDO ÁVILA FLOR CON DNI -4M

En representación de la plantilla por:

- ÁNGEL RUBIO DE HARO CON DNI -3C
- LAURA VAZQUEZ DE AGREDOS ALCÁZAR -7R

Funciones de la Comisión Negociadora

Las partes negociadoras acuerdan que la Comisión tendrá las siguientes competencias:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.



- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.
Régimen de funcionamiento de la Comisión Negociadora.

La Comisión Negociadora acuerda que se nombre presidente/a, de entre sus integrantes, a FERNANDO ÁVILA FLOR CON DNI -4M y secretaria a LAURA VAZQUEZ DE AGREDOS ALCÁZAR CON DNI -7R.

Serán funciones de la Presidencia:

- Moderar sesiones
- Coordinar tareas asignadas a la comisión
- Ser enlace con la entidad externa

Serán funciones de la Secretaría

- Apoyar el trabajo de la presidencia
- Tomar acta de las sesiones

De la presente reunión levantará acta la representación empresarial.

Reuniones de la Comisión Negociadora

La comisión acuerda reunirse una vez por cada fase del Plan y establece la siguiente agenda de reuniones para la negociación y elaboración del Plan de Igualdad.

- Informe previo diagnóstico
- Informe diagnóstico
- Presentación y aprobación del Plan



- Comisión de seguimiento.

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- El resumen de las materias tratadas.
 - Los acuerdos totales o parciales adoptados.
 - Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.
 - Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.
- Adopción de acuerdos

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

La Comisión Negociadora podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, de Inciso Integración que intervendrá con voz, pero sin voto.

En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión Negociadora, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Confidencialidad

Las personas que integran la Comisión Negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá



ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Sustitución de las personas que integran la Comisión Negociadora

Las personas que integren la Comisión Negociadora serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada.

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anexará al acta constitutiva de la Comisión Negociadora.

Otras disposiciones. Comisión de seguimiento:

Se acuerda que las personas que formarán parte de la comisión de seguimiento sean: Por parte de la empresa:

- FRANCISCO MANUEL GÓMEZ CASTELLANOS con DNI 5-K
- FERNANDO ÁVILA FLOR CON DNI -4M

Por parte de la representación legal de la plantilla:

- ÁNGEL RUBIO DE HARO CON DNI -3C
- LAURA VAZQUEZ DE AGREDOS ALCÁZAR -7R


Y sin más asuntos que tratar queda constituida a fecha 17 de noviembre de 2025.

AVILA FLOR
FERNANDO
-
50955654M

Firmado digitalmente por
AVILA FLOR
FERNANDO -
50955654M
Fecha: 2025.11.17
18:29:40 +01'00'

05904880K
FRANCISCO
O MANUEL
GOMEZ (R:
G13246384
)

Firmado digitalmente
por 05904880K
FRANCISCO MANUEL
GOMEZ (R: G13246384)
DN: cn=05904880K
FRANCISCO MANUEL
GOMEZ (R: G13246384)
gn=FRANCISCO
MANUEL o=ES
o=AUTRADE
Motivo: Soy el autor de
este documento
Ubicación:
Fecha: 2025-11-17
12:47+01:00


Laura Vázquez de Agredos Alcázar


Ángel Rubio de Haro



PLAN IGUALDAD AUTRADE 2026-2029