

PLAN DE IGUALDAD

AUTISMO CLM
2026-2030



Federación
Autismo
Castilla-La Mancha

ÍNDICE

1. Introducción
2. Marco normativo actualizado
 - a. Nacional
 - b. Internacional y europeo
 - c. Normativa interna
 - d. Otra normativa relevante en igualdad y no discriminación
3. Diagnóstico de situación
 - a. Estructura organizativa y distribución de funciones
 - b. Análisis de posibles desigualdades o riesgos de discriminación
4. Objetivos
 - a. Objetivo general
 - b. Objetivos específicos
5. Ejes estratégicos y medidas
 - a. Acceso, selección y contratación
 - b. Promoción y desarrollo profesional
 - c. Formación y sensibilización
 - d. Conciliación y corresponsabilidad
 - e. Condiciones laborales y retribuciones
 - f. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
 - g. Comunicación inclusiva y cultura organizativa
6. Calendario de implementación
 - a. Planificación anual
7. Responsable y recursos
 - a. Recursos personales
 - b. Recursos materiales y organizativos
8. Seguimiento, evaluación y mejora
 - a. Comisión de seguimiento y evaluación del plan
 - b. Indicadores de seguimiento
9. Registro
 - a. Revisión y procedimiento de modificación del plan de igualdad
 - b. Alcance y vigencia
10. Anexos

- a. Organigrama
- b. Política de personas
- c. Protocolo de prevención del acoso
- d. Justificación ausencia representación legal trabajadoras
- e. Acta de aprobación por Junta Directiva

1. INTRODUCCIÓN

La Federación Autismo Castilla-La Mancha (FACLM), en su compromiso con la defensa de los derechos y la mejora de la calidad de vida de las personas con TEA y sus familias, impulsa el presente Plan de Igualdad de Género 2020-2030 como herramienta estratégica de gestión ética, transparente y responsable.

Aunque la FACLM no está obligada legalmente a disponer de un Plan de Igualdad al tener menos de 50 personas trabajadoras, su aprobación y aplicación se realiza de forma voluntaria y coherente con su misión, visión y valores, así como con las exigencias de algunas convocatorias públicas de financiación —especialmente de ámbito europeo— que lo requieren como requisito de elegibilidad o mantenimiento de subvenciones.

Desde este enfoque, el Plan se plantea no solo como un instrumento de igualdad formal, sino como una apuesta real por la equidad, la corresponsabilidad y la justicia organizativa.

La entrada en vigor en el año 2007 de la Ley Orgánica 3/2007 supuso un antes y un después en materia de igualdad de género en todos los ámbitos de la vida social, económica, cultural y política. Para las entidades sociales como FACLM, la gestión de la igualdad implica una nueva forma de organizar los tiempos de trabajo, más flexible y centrada en objetivos, que permite optimizar los recursos y mejorar los resultados.

Más allá del cumplimiento normativo, FACLM reconoce que la igualdad genera beneficios organizativos tangibles: menos rotación, mayor motivación, equipos más cohesionados y una imagen institucional más fuerte y comprometida.

La imagen que la FACLM transmite a las personas que la integran es clave para lograr su implicación. Esta implicación se construye desde el reconocimiento, la participación, el respeto y el cuidado. Una plantilla está satisfecha cuando siente que la organización valora su equilibrio entre responsabilidades personales, familiares y laborales, y promueve su desarrollo integral.

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres fortalece la cultura organizacional y se convierte en un rasgo diferenciador de la FACLM. Las medidas deben dirigirse a toda la plantilla, sin importar su género, incluyendo a los hombres en las políticas de conciliación como vía para avanzar hacia una corresponsabilidad real.

Este Plan se basa en la guía “Plan de Igualdad de Género. Una Guía Práctica para promover los Derechos” (Confederación Autismo España, 2019), y se alinea con la Política de Personas, la Política de Calidad, el Sistema de Cumplimiento Normativo y el Modelo de Transparencia y Buen Gobierno de la organización.

2. MARCO NORMATIVO

El presente Plan de Igualdad de Género de la Federación Autismo Castilla-La Mancha se elabora conforme a la normativa vigente en materia de igualdad y no discriminación, y en cumplimiento de los estándares exigidos por la financiación pública, especialmente la proveniente de la Unión Europea.

2.1 Marco normativo nacional

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que en su artículo 46 regula el contenido de los planes de igualdad en las empresas, incluyendo su diagnóstico y medidas correctoras.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, que regula los planes de igualdad y su registro, así como el procedimiento de negociación y aprobación, incluso en entidades no obligadas legalmente.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que introduce el principio de “trabajo de igual valor” y la necesidad de transparencia salarial.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que en su artículo 14 vincula la protección frente al acoso a la seguridad y salud en el trabajo.
- XVI Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad, aplicable a las condiciones laborales del equipo de FACLM, incluyendo su política salarial y disciplinaria.
- Ley 4/2016, de 15 de diciembre, de Transparencia y Buen Gobierno de Castilla-La Mancha, que refuerza la necesidad de aplicar políticas de igualdad y buen gobierno en entidades del Tercer Sector.

2.2 Normativa europea e internacional

- Tratado de la Unión Europea (Tratado de Lisboa, 2009): establece la igualdad entre mujeres y hombres como uno de los valores fundamentales de la UE (artículo 2).

- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000): reconoce la igualdad entre mujeres y hombres (art. 23) y prohíbe la discriminación por razón de sexo (art. 21).
- Convenio de Estambul (2011) del Consejo de Europa: sobre prevención y lucha contra la violencia hacia las mujeres y la violencia doméstica, ratificado por España.
- Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020–2025, que promueve la integración de la perspectiva de género en todos los fondos de recuperación y cohesión, incluyendo los MRR y FEDER.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979), de Naciones Unidas, ratificada por España en 1984.

2.3 Normativa interna de la entidad

Este plan se alinea con la normativa y políticas internas de la FACLM, que refuerzan su compromiso con los derechos humanos y el buen gobierno:

- Estatutos de FACLM.
- Código ético.
- Política de Personas (2024–2028).
- Política de Cumplimiento Normativo.
- Política de Calidad (Rev. 02).
- Política de Transparencia (2024).
- Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo (2024).

2.4 Otra normativa relevante en igualdad y no discriminación

La FACLM tiene en cuenta un conjunto más amplio de normas, necesarias para garantizar la igualdad real y la protección integral de todas las personas, especialmente en contextos de violencia, discriminación y diversidad:

Igualdad entre mujeres y hombres

- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Igualdad y no discriminación por otros motivos

- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

3. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

El diagnóstico es una herramienta clave para identificar la situación real de la entidad en materia de igualdad de género y establecer las bases sobre las que diseñar las medidas del presente plan.

La FACLM nace en noviembre del año 2010. Es una entidad sin ánimo de lucro regional que agrupa y representa a seis entidades del Tercer Sector que trabajan específicamente con personas con trastorno del espectro del autismo (TEA) y sus familias.

Se fundó con la motivación de crear una entidad única que, a nivel regional, sirviera de intermediario, interlocutor y representante de las diversas demandas del colectivo y contribuya a establecer una óptica integral del TEA ante las Administraciones Públicas y los diversos agentes sociales.

Las principales actuaciones se enmarcan en la incidencia política y social, la convergencia y la cohesión asociativa, aunando esfuerzos e iniciativas en la defensa de los derechos y la mejora de la calidad de vida de las personas con TEA y sus familias.

Inscrita en el Registro General de Asociaciones de Castilla-La Mancha el 20 de enero de 2011, con el N.º 24128

Declarada de Utilidad Pública por Orden Ministerial el 7 de diciembre de 2021.

Reconocida y acreditada como entidad de voluntariado inscrita en el Registro Central de Entidades de Voluntariado en Castilla-La Mancha con el N.º 45/601/23.

La FACLM tiene como Misión, “Apoyar el desarrollo de sus entidades y representar institucionalmente al colectivo de las personas con TEA, con el objetivo último y principal, de mejorar su calidad de vida y la de sus familias como ciudadanos de pleno derecho en una sociedad inclusiva y solidaria”.

Entre los valores que guían nuestra labor y en los que se fundamenta todo lo que somos, encontramos la promoción de la Igualdad de Oportunidades, llevada a todas las actuaciones que desarrollamos.

La organización cuenta actualmente con un equipo de seis trabajadoras, todas mujeres, con edades comprendidas entre 31 y 51 años, y con una plantilla estable, ya que todas tienen contrato indefinido. Una de las trabajadoras cuenta con certificado de discapacidad.

La entidad presenta una plantilla feminizada, en línea con la realidad del sector de la atención, apoyos y cuidados (discapacidad y dependencia), donde históricamente la provisión de cuidados, tanto en el ámbito informal como en el profesional, ha recaído mayoritariamente en mujeres.

No existe representación legal de las trabajadoras en la entidad, en la entidad se ha constituido la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, conforme a lo previsto en el Real Decreto 901/2020, asumiendo las funciones de interlocución, negociación y seguimiento del proceso. El presente diagnóstico se ha elaborado con la participación de dicha Comisión, a partir de la información facilitada por la coordinación del equipo técnico y las aportaciones del equipo.

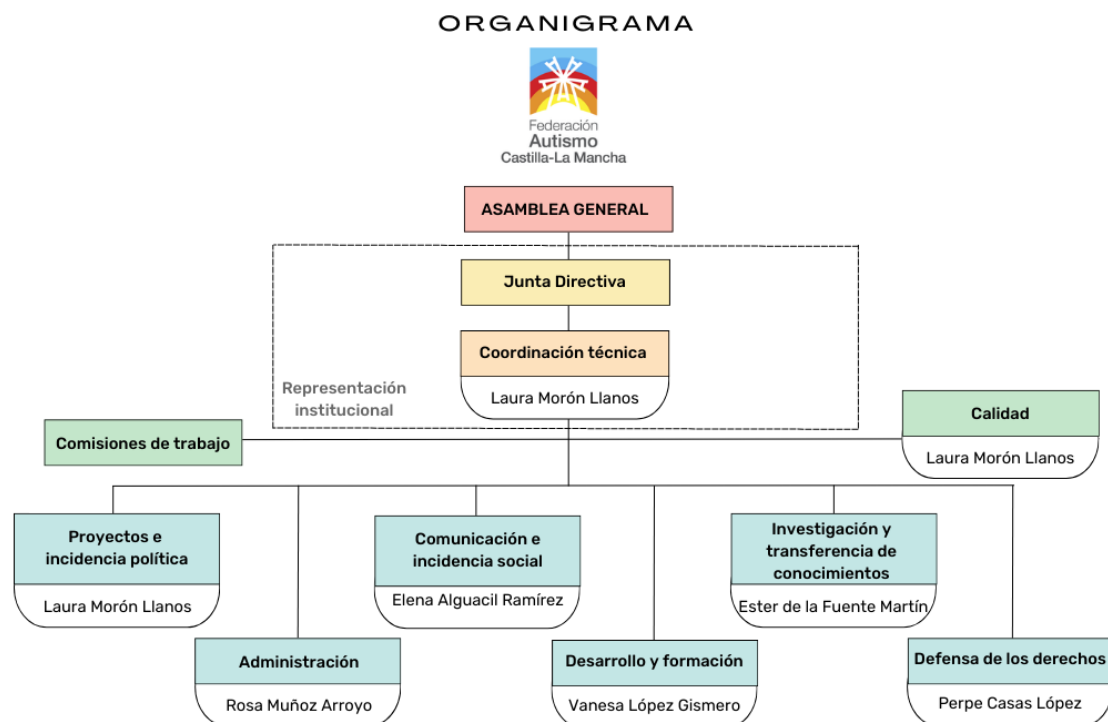
FACLM no cuenta actualmente con sistemas estructurados de evaluación del desempeño ni encuestas de clima laboral, aunque la cercanía del equipo y la cultura organizativa basada en el diálogo abierto permiten detectar situaciones o necesidades de mejora de forma informal.

3.1 Estructura organizativa y distribución de funciones

La estructura organizativa de FACLM, compuesta por seis trabajadoras, se distribuye de acuerdo con los siguientes perfiles de puesto:

- Una coordinadora de programas: responsable de la planificación estratégica, la dirección y ejecución de los planes de acción, coordinar al equipo y representar institucionalmente a la entidad en determinados espacios.
- Cuatro técnicas: personal con funciones técnicas diferenciadas pero complementarias, con una clara orientación a la gestión de proyectos, apoyo jurídico, comunicación externa e interna y soporte operativo.

- Una administrativa: con funciones de gestión documental, gestión en tareas de administración general y soporte al equipo técnico.



La fuerza que nos une, la fuerza que nos mueve

Septiembre 2025. Rev.05

Figura 1. Organigrama

Características de las personas trabajadoras:

N	Género	Edad	C.D (*)	Puesto	Categoría laboral	Antigüedad	Tipo contrato	Jornada
1	Femenino	46	No	Coordinadora de programas	Grado universitario	Oct. 2017	Indefinido	Completa
2	Femenino	42	No	Rble. comunicación	Grado universitario	Ene. 2020	Indefinido	Completa
3	Femenino	47	No	Rble. Empleo y formación	Grado universitario	Ene. 2022	Indefinido	Completa
4	Femenino	52	Sí	Administrativa	Técnico	Sep.2024	Indefinido	Completa
5	Femenino	34	No	Técnica investigación	Grado universitario	Sep.2024	Indefinido	Completa
6	Femenino	44	No	Trabajadora social	Grado universitario	Sep. 2025	Indefinido	Completa

(*) C.D. Certificado Discapacidad

Puestos de responsabilidad en la organización:

N.º	Puesto de responsabilidad	Género	Edad	Discapacidad
-----	---------------------------	--------	------	--------------

1	Coordinación de programas	Femenino	46	No
Porcentaje por género			Femenino	100%
			Masculino	0%

Cada perfil está claramente definido en términos de funciones, competencias clave, requisitos formativos y relacionales. Esta definición formal refuerza el enfoque profesionalizado de la entidad y facilita la asignación clara de responsabilidades.

Aunque todos los puestos están ocupados por mujeres, no se identifican barreras internas ni estructuras jerárquicas rígidas. La entidad opera con una estructura horizontal y colaborativa, y todos los puestos tienen acceso a la información, participación en las decisiones operativas y desarrollo formativo.

Esta configuración puede considerarse positiva desde una perspectiva de igualdad formal, pero también plantea la necesidad de mantener una vigilancia activa sobre posibles desequilibrios funcionales, cargas no repartidas equitativamente o limitaciones en las posibilidades de promoción profesional, al tratarse de una estructura pequeña y muy especializada.

Política de vacaciones

La organización reconoce el derecho al disfrute efectivo de las vacaciones anuales conforme a la normativa laboral y al convenio colectivo aplicable. En la práctica, el equipo profesional disfruta de sus vacaciones de forma planificada y consensuada, garantizando la continuidad de la actividad federativa y evitando sobrecargas en el equipo.

La planificación se realiza de manera flexible, permitiendo:

- Disfrute de vacaciones en periodos no lectivos, cuando existen necesidades familiares vinculadas al cuidado.
- Fraccionamiento de las vacaciones en días sueltos para atender situaciones personales o familiares.
- Coordinación interna para asegurar una distribución equilibrada de cargas durante los periodos vacacionales.

Dado el reducido tamaño del equipo (6 trabajadoras), la organización presta especial atención a evitar acumulaciones de carga de trabajo en determinadas personas durante los periodos de ausencia de compañeras.

No se han detectado desigualdades en el acceso al disfrute de vacaciones, si bien no existe un procedimiento formalizado de registro y análisis de posibles impactos diferenciales por motivos de conciliación.

Beneficios sociales

La organización aplica el marco de permisos, vacaciones y derechos laborales establecidos en la normativa y en el convenio colectivo vigente. No obstante, en su Política de Personas, la entidad mejora y flexibiliza determinadas condiciones de disfrute y reconoce los resultados de su equipo profesional estableciendo las siguientes medidas de compensación y beneficios sociales

En este sentido, se contemplan como mejoras organizativas y medidas de conciliación (más allá del mínimo convencional, en términos de accesibilidad, flexibilidad y facilidad de uso):

- Acompañamiento de familiares a consultas médicas (generales o especializadas): la entidad facilita el disfrute de este tiempo de manera flexible, como medida de apoyo a responsabilidades familiares, favoreciendo una respuesta inmediata ante necesidades sobrevenidas.
- Asistencia de la trabajadora a consultas médicas propias: se posibilita la asistencia a consultas sin rigidez administrativa, priorizando la salud y el bienestar, y facilitando su compatibilización con la jornada.
- Flexibilidad en el disfrute de vacaciones: además del derecho reconocido por convenio, FACLM mejora su aplicación mediante:
 - o posibilidad de disfrutar vacaciones en periodos no lectivos cuando existan necesidades de conciliación,
 - o posibilidad de fraccionar las vacaciones en días sueltos a lo largo del año para atender situaciones personales o familiares.
- Compensación de trabajo fuera del horario habitual: más que un beneficio social en sí, la mejora consiste en que la compensación se realiza mediante descanso con total flexibilidad, permitiendo a la trabajadora elegir el momento de disfrute según necesidades personales.
- Trabajo a distancia en situaciones justificadas y flexibilidad horaria asociada: se aplica la posibilidad de trabajar a distancia, adaptación de horarios de forma que pueda compaginarse con obligaciones personales, favoreciendo la continuidad laboral sin penalización ni obstáculos innecesarios, siempre que las funciones del puesto lo permitan.

Estas medidas son valoradas positivamente por el equipo y refuerzan una cultura organizativa basada en la confianza y la corresponsabilidad. Dado que la plantilla está feminizada, se recomienda incorporar un seguimiento básico de uso de estas medidas para garantizar que su aplicación no reproduce cargas de cuidados de forma desigual y que se fomente un enfoque corresponsable.

Asimismo, FACLM establece que estas mejoras se aplicarán garantizando la no discriminación y el acceso equitativo para todo el equipo, evitando impactos negativos en la retribución, el desarrollo profesional, o la asignación de cargas de trabajo.

Actualmente no existen beneficios sociales adicionales vinculados a seguros médicos, ayudas económicas específicas o planes de retribución flexible.

Violencia de género

La organización cuenta con un Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, sin embargo, no dispone actualmente de un procedimiento específico interno que regule de manera detallada las medidas laborales de protección en situaciones de violencia de género externas al ámbito laboral.

No obstante, la entidad manifiesta su compromiso con la protección y apoyo a las trabajadoras que pudieran encontrarse en esta situación, facilitando en la práctica medidas de:

- Flexibilidad horaria.
- Adaptación temporal de jornada.
- Trabajo a distancia.
- Permisos retribuidos conforme a normativa vigente.
- Confidencialidad estricta de la información.

Dado el tamaño reducido de la plantilla y su composición íntegramente femenina, resulta pertinente formalizar estas medidas en el marco del Plan de Igualdad, garantizando seguridad jurídica, claridad procedimental y protección reforzada.

No se han identificado casos activos en el momento de elaboración del diagnóstico.

3.2 Análisis de posibles desigualdades o riesgos de discriminación.

Se han revisado y analizado los siguientes ámbitos:

- Acceso y selección: Poca movilidad de personal y escaso crecimiento. No se han detectado barreras en los procesos, aunque no se documenta de forma sistemática el cumplimiento de criterios de igualdad. La entidad valora la experiencia y la afinidad con los valores de organización como criterios clave en la selección y la prioridad de incorporación a personas con discapacidad.
- Retribuciones: al aplicarse el XVI Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad, las retribuciones se ajustan a un marco homogéneo y público. No se han detectado diferencias salariales por razón de género.

- Formación: existen planes individuales de formación alineados con las necesidades del puesto, coordinados por la responsable del equipo (y responsable del sistema de gestión de la calidad). Sin embargo, no hay un seguimiento estructurado ni registro específico de formación en materia de igualdad.
- Promoción interna: la estructura actual no permite una trayectoria clara de promoción, aunque se valora la experiencia interna para asignación de nuevas funciones. La organización ha permanecido sin aumento de personal durante más de cinco años y en los últimos dos, ha incorporado a dos personas, por lo que esta situación debe contemplarse para evitar estancamiento profesional.
- Conciliación: se aplican medidas de flexibilidad horaria, posibilidad de trabajar a distancia por motivos de conciliación personal y laboral y permisos especiales, reconocidas en la Política de Personas. Son bien valoradas por el equipo.
- Prevención del acoso: FACLM cuenta desde 2024 con un Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, ajustado al RD 901/2020 y con mecanismos claros de queja, investigación y resolución.

4. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS

4.1 Objetivo general

Garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral de la Federación Autismo Castilla-La Mancha, promoviendo un entorno de trabajo libre de discriminación, acoso y desigualdad, que favorezca el desarrollo profesional, la conciliación y el bienestar del equipo.

4.2 Objetivos específicos

- Diagnosticar y visibilizar posibles situaciones de desigualdad o discriminación por razón de sexo, directa o indirecta, en la entidad.
- Establecer medidas preventivas, correctoras y de mejora continua para avanzar en la igualdad de oportunidades, desde una perspectiva transversal e interseccional.
- Promover un entorno laboral corresponsable y conciliador, en el que se respeten los tiempos personales, familiares y laborales.

- Garantizar la igualdad salarial y de condiciones laborales entre mujeres y hombres, conforme a criterios de equidad, mérito y capacidad.
- Impulsar la formación y sensibilización del equipo en materia de igualdad, prevención del acoso, lenguaje inclusivo y cultura organizativa respetuosa.
- Fomentar la participación activa del personal en la implementación y evaluación del Plan de Igualdad, desde un enfoque colaborativo.
- Desarrollar mecanismos de seguimiento y evaluación que permitan medir el grado de cumplimiento de las medidas e introducir mejoras.

Estos objetivos guiarán la definición de medidas en los ejes clave del plan: selección y contratación, promoción, retribución, conciliación, comunicación, prevención del acoso y cultura organizativa.

5. EJES ESTRATÉGICOS Y MEDIDAS

Las siguientes medidas se estructuran en torno a siete ejes estratégicos, alineados con los objetivos del plan y las obligaciones derivadas del marco normativo vigente, incluyendo los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, la LO 3/2007 y la normativa interna de la entidad, Código Ético, Política de Personas, Protocolo de Acoso, entre otros.

EJE 1: Acceso, selección y contratación

- M1.1. Incluir en cada proceso de selección una cláusula de no discriminación y de compromiso con la igualdad de género y la diversidad.
- M1.2. Garantizar lenguaje inclusivo en todas las ofertas de empleo y documentación asociada a los procesos.
- M1.3. Establecer un registro mínimo interno que documente los criterios de valoración de candidaturas y asegure su objetividad.
- M1.4. Priorizar, en igualdad de condiciones, la contratación de mujeres en riesgo de exclusión o con discapacidad, en línea con los principios del Código Ético.

EJE 2: Promoción y desarrollo profesional

- M2.1. Favorecer la promoción interna mediante criterios objetivos, definidos en la Política de Personas.
- M2.2. Revisar anualmente la distribución de funciones para detectar posibles desequilibrios o sobrecargas por razón de género.

- M2.3. Aplicar un enfoque de igualdad en las reasignaciones de funciones o creación de nuevos roles.

EJE 3: Formación y sensibilización

- M3.1. Incluir formación básica y periódica sobre igualdad de género, acoso, lenguaje inclusivo y corresponsabilidad, al menos una vez al año.
- M3.2. Integrar contenidos de igualdad en los planes individuales de formación.
- M3.3. Sensibilizar al equipo sobre discriminaciones múltiples (interseccionalidad), con énfasis en género y discapacidad.

EJE 4: Conciliación y corresponsabilidad

- M4.1. Mantener y difundir internamente las medidas de conciliación recogidas en la Política de Personas.
- M4.2. Revisar anualmente la satisfacción del equipo con las medidas de conciliación mediante consulta informal o cuestionario breve.
- M4.3. Promover el uso corresponsable de los permisos por parte de todo el equipo, independientemente del género.
- M4.4. Formalizar por escrito las mejoras internas en materia de conciliación y disfrute flexible de permisos y vacaciones.
- M4.5. Garantizar que el uso de medidas de conciliación no tenga impacto negativo en el desarrollo profesional, asignación de responsabilidades o acceso a formación.
- M4.6. Analizar anualmente el uso de medidas de conciliación desde una perspectiva de corresponsabilidad, detectando posibles desigualdades en la distribución de cargas de cuidados.

EJE 5: Condiciones laborales y retribución

- M5.1. Mantener actualizado el registro retributivo conforme al RD 902/2020, desagregado por sexo, categoría y tipo de jornada.
- M5.2. Incluir revisión salarial con perspectiva de igualdad al menos una vez al año.
- M5.3. Asegurar que todos los complementos salariales y pluses, si se aplicaran, se asignarían bajo criterios transparentes y objetivos, evitando sesgos de género.

EJE 6: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

- M6.1. Difundir el Protocolo de Acoso 2024 a todo el equipo y personas colaboradoras.
- M6.2. Garantizar que cada trabajadora conozca los canales de denuncia y sepa cómo activar el procedimiento.
- M6.3. Revisar el protocolo cada dos años, con participación del equipo y aprobación de la junta directiva.
- M6.4. Elaborar e incorporar un procedimiento interno específico de actuación ante situaciones de violencia de género que afecten a trabajadoras de la entidad.
- M6.5. Designar una persona de referencia confidencial en materia de violencia de género y comunicarlo formalmente al equipo.
- M6.6. Garantizar que ninguna trabajadora sufrirá perjuicio laboral por acogerse a medidas de protección derivadas de violencia de género.

EJE 7: Comunicación inclusiva y cultura organizativa

- M7.1. Incorporar lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones internas y externas.
- M7.2. Visibilizar el compromiso de la organización con la igualdad en la web, memorias y canales de difusión.
- M7.3. Fomentar un entorno de trabajo libre de estereotipos y respetuoso con todas las identidades, según el Código Ético.
- M7.4. Incorporar en la comunicación interna recordatorios periódicos sobre la cultura de conciliación corresponsable y el compromiso con la igualdad efectiva.

Indicadores de evaluación

Objetivo específico	Indicador de evaluación	Resultado
Diagnosticar y visibilizar posibles desigualdades	<ul style="list-style-type: none"> - Diagnóstico documentado con datos desagregados. - N.º de áreas con desigualdades identificadas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Diagnóstico finalizado y actualizado en 2026. - 100% de áreas analizadas.
Establecer medidas preventivas y de mejora continua	<ul style="list-style-type: none"> - % de medidas implantadas del total previstas. - N.º de medidas revisadas o mejoradas tras el seguimiento. 	<ul style="list-style-type: none"> - Al menos el 80% de las medidas ejecutadas en cada año. - Revisión anual de al menos 1 medida.
Promover un entorno corresponsable y conciliador	<ul style="list-style-type: none"> - N.º de medidas activas de conciliación. - Nivel de satisfacción con la conciliación. 	<ul style="list-style-type: none"> - Al menos 3 medidas aplicadas activamente. - 75% del equipo satisfecho en encuesta interna.

Garantizar la igualdad salarial y de condiciones	- Registro retributivo actualizado anualmente. - Diferencia retributiva entre mujeres y hombres.	- Registro actualizado cada año. - Diferencia ≤ 5%, salvo justificación objetiva.
Impulsar formación y sensibilización en igualdad	- N.º de formaciones realizadas. - Participación y valoración del equipo.	- Al menos 2 acciones formativas durante la vigencia del plan. - Participación de al menos el 80% del equipo y valoración media ≥ 7/10.
Fomentar la participación del personal	- N.º de espacios participativos realizados. - Porcentaje de trabajadoras que aportan propuestas.	- Al menos 1 espacio de consulta anual. - Participación activa del 50% de la plantilla.
Desarrollar mecanismos de seguimiento y evaluación	- N.º de informes de seguimiento elaborados. - Evaluación intermedia y final documentadas.	- 1 informe anual, 1 evaluación intermedia (2028), 1 final (2030).

(*) Resultado expresado en términos de Valor Mínimo Aceptable (V.M.A.)

6. CALENDARIO DE IMPLEMENTACIÓN

La implementación del Plan de Igualdad de FACLM se desarrollará durante el periodo 2026–2030, con revisiones anuales y una evaluación global al cierre del periodo. Las medidas se distribuyen según su prioridad, impacto y recursos necesarios.

Año 2026. Medidas a implantar

- **Aprobación y publicación interna del Plan de Igualdad 2026–2030.**
El plan será aprobado formalmente por el órgano de gobierno y compartido con todo el equipo mediante reunión de presentación y acceso digital permanente en la intranet o carpeta común.
- **Formación para la implantación de planes y medidas de igualdad en las empresas.**
La responsable del plan de formación realizará la formación inicial dirigido a dotar de conocimientos y herramientas específicas a personas interesadas en incorporar la igualdad de género en las empresas.
- **Revisión técnica del Protocolo de Acoso y análisis de su grado de conocimiento y utilidad entre el equipo.**
Se realizará una revisión del protocolo con apoyo externo o interno para verificar su adecuación normativa, claridad y aplicación práctica. Se recogerán percepciones del equipo sobre su conocimiento y accesibilidad.

- Evaluación del uso de cláusulas de igualdad en procesos de selección, con propuesta de mejora si procede.
Se revisarán las ofertas publicadas, los modelos de entrevistas y actas de selección para confirmar la aplicación sistemática de criterios de igualdad. Si se detectan áreas de mejora, se actualizarán los formatos.
- Evaluación interna del uso de lenguaje inclusivo en comunicaciones y documentación habitual.
Se realizará una revisión de documentos internos (actas, formularios, correos, materiales informativos) y externos (web, redes sociales, memorias) para asegurar la coherencia con el compromiso de comunicación inclusiva.
- Actualización del registro retributivo y análisis de brechas no visibles (tipo de jornada, complementos...).
Se actualizará el registro retributivo conforme al RD 902/2020 y se incorporará un análisis cualitativo sobre posibles desigualdades vinculadas al tipo de jornada o la asignación de complementos, incluso si la plantilla es homogénea.
- Formalización de las mejoras internas en materia de conciliación y disfrute flexible.
Se elaborará un documento interno que recoja de forma clara y sistematizada las medidas garantizando expresamente la no penalización profesional por su uso.
- Elaboración del procedimiento interno específico de actuación ante situaciones de violencia de género.
Se desarrollará un protocolo que incluya canal confidencial, medidas de adaptación de jornada, teletrabajo, reordenación del tiempo de trabajo, permisos retribuidos conforme a normativa, garantía de confidencialidad y no perjuicio profesional.
- Designación formal de persona de referencia en materia de violencia de género.
Se nombrará una persona responsable de recibir consultas o activar el procedimiento, garantizando confidencialidad.

Año 2027. Medidas a implantar

- Formación básica en igualdad de género y prevención del acoso para todo el equipo.
Se organizará una sesión formativa obligatoria, de carácter práctico y adaptada al contexto de FACLM, sobre igualdad de género, roles y estereotipos,

corresponsabilidad, lenguaje inclusivo y prevención del acoso. Se evaluará su utilidad mediante cuestionario.

- Consulta de satisfacción sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad.

Se elaborará un formulario breve y anónimo para recoger opiniones sobre la aplicación real de medidas de conciliación (flexibilidad, permisos, teletrabajo), su impacto y propuestas de mejora. Los resultados se analizarán en equipo.

- Revisión de los criterios internos de promoción profesional.

Aunque la estructura es reducida, se revisarán los criterios para asignación de nuevas funciones, aumento de responsabilidades o participación en proyectos especiales, asegurando que sean transparentes, equitativos y conocidos por todo el equipo.

- Integración de la perspectiva de igualdad en los planes individuales de formación.

En la planificación formativa individual anual, se incluirán contenidos relacionados con la igualdad, la gestión del tiempo, el liderazgo inclusivo o la comunicación no sexista, adaptados al perfil de cada trabajadora.

- Consulta de satisfacción sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad.

Incluyendo el análisis del uso real de las mejoras formalizadas en 2026 y su impacto en la distribución de cargas. Se elaborará un breve informe interno anónimo sobre: el uso de vacaciones fraccionadas, permisos médicos, flexibilidad horaria, teletrabajo para detectar posibles desigualdades o concentraciones excesivas.

Año 2028. Medidas a implantar

- Evaluación intermedia del grado de cumplimiento del Plan de Igualdad.

Se realizará una revisión interna de las medidas ejecutadas, el grado de cumplimiento de los objetivos, y las dificultades encontradas. Se documentará en un informe de evaluación intermedia que incluirá recomendaciones de ajuste.

- Actualización o ajuste de medidas en función de los resultados de la evaluación intermedia.

Según los datos recogidos, se redefinirán o priorizarán nuevas acciones. Podrá implicar la modificación de plazos, responsables o recursos, siempre informando al equipo.

- Revisión y mejora del Protocolo de Acoso si es necesario.

A partir de la experiencia acumulada y la evaluación intermedia, se valorará la necesidad de modificar el protocolo para mejorar su claridad, accesibilidad o eficacia, contando con apoyo externo si se requiere.

- Nueva acción formativa sobre igualdad con enfoque temático específico.
Se ofrecerá una segunda formación centrada en un aspecto específico: interseccionalidad, liderazgo con perspectiva de género, autodiagnóstico organizacional, etc. La temática se elegirá según intereses del equipo o necesidades detectadas.

Año 2029. Medidas a implantar

- Campaña interna de sensibilización sobre lenguaje inclusivo y corresponsabilidad.
Se desarrollarán acciones informativas y participativas (infografías, ejemplos prácticos, ejercicios) para reforzar el uso consciente del lenguaje inclusivo y la corresponsabilidad en la organización.
- Revisión anual del registro retributivo.
Se actualizará el registro conforme a los datos del ejercicio anterior y se revisará la evolución respecto al análisis realizado en 2026. Se documentarán los resultados y posibles mejoras.
- Análisis informal del reparto de funciones y cargas de trabajo.
Mediante reuniones de equipo y consulta estructurada, se valorará la percepción sobre la distribución de tareas, responsabilidades y carga mental, buscando detectar posibles desigualdades o áreas tensionadas.

Año 2030. Medidas a implantar

- Evaluación final del Plan de Igualdad 2026–2030.
Se elaborará un informe final que recogerá los logros, dificultades, grado de cumplimiento de los objetivos, impacto de las medidas y aprendizajes. Se compartirá con el equipo y la Junta Directiva.
- Revisión de las medidas e identificación de acciones no completadas o pendientes de mejora.
Se identificará qué medidas han sido eficaces, cuáles necesitan mantenerse y qué aspectos no se han logrado, proponiendo alternativas o adaptaciones.
- Inicio de elaboración del nuevo Plan de Igualdad 2031–2035.

Se iniciará el proceso participativo y técnico para diseñar el nuevo plan, tomando como base el informe de evaluación final y la normativa vigente en ese momento. Se definirán las fases del proceso y se fijará un cronograma preliminar.

7. RESPONSABLES Y RECURSO

La implementación del Plan de Igualdad 2026–2030 de la Federación Autismo Castilla-La Mancha se basa en un modelo de gestión compartida, con liderazgo técnico desde la coordinación de programas y el compromiso institucional de la Junta Directiva.

7.1 Recursos personales

- Responsable de Igualdad: La coordinadora asumirá la función de responsable técnica del plan. Entre sus tareas estarán la coordinación de las medidas, la supervisión del calendario, la evaluación del cumplimiento y la interlocución con agentes externos si fuera necesario (entidades financiadoras, consultorías, administración...).
- Equipo técnico de apoyo: Las trabajadoras de las diferentes áreas participarán en la ejecución de las medidas que les afecten, en especial en las relacionadas con comunicación, formación, procedimientos de trabajo y recopilación de datos.
- Junta Directiva: Apoyará institucionalmente la ejecución del plan, validando los informes de seguimiento y garantizando que los principios de igualdad estén presentes en la toma de decisiones estratégicas.

7.2 Recursos materiales y organizativos

Para la implementación del plan se emplearán recursos propios ya disponibles en la entidad, sin que ello suponga una carga económica adicional significativa. Entre ellos:

- Espacios físicos y digitales para reuniones, formación y trabajo colaborativo.
- Plataformas de comunicación interna (correo, carpetas compartidas, canales digitales).
- Documentos de apoyo ya elaborados: Código Ético, Política de Personas, Protocolo de Acoso, Política de Transparencia.
- Herramientas ofimáticas para elaboración de cuestionarios, informes y registros.

Si en algún momento se requiere apoyo externo (consultoría, formación especializada o asesoramiento jurídico), se valorará su incorporación en función de la disponibilidad presupuestaria o de subvenciones específicas para igualdad.

8. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y la evaluación son fundamentales para asegurar la eficacia del Plan de Igualdad y promover una cultura de mejora continua dentro de FACLM.

8.1. Comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

Se constituye la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, de carácter paritario, integrada por Raúl J. Pérez de la Barba, representante de la empresa y M.^a Teresa García Cabañas, representante de las personas trabajadoras, garantizando la igualdad de género en su composición.

Esta comisión será la encargada de supervisar la implementación, evaluar el cumplimiento de los objetivos, analizar los indicadores de seguimiento y proponer medidas correctoras en caso de desajustes.

La Comisión se reunirá de forma ordinaria una vez al año y de forma extraordinaria a petición de alguna de las partes. Se elaborará acta de cada una de las reuniones.

La Comisión elaborará un informe de seguimiento anual que resumirá el grado de ejecución de las medidas, el cual será publicado en el tablón de anuncios o plataforma interna para conocimiento de la plantilla. Este informe se compartirá con la junta directiva.

En caso de baja, por cualquier motivo, de alguno de los componentes de la Comisión de Igualdad se procederá a la elección de nuevos componentes por los miembros de la parte que haya sufrido la baja.

Sin perjuicio de las competencias que ya tengan atribuidas legalmente los integrantes de la Comisión de Igualdad desempeñarán las siguientes funciones:

- Dinamización y control de la puesta en marcha de las acciones del Plan de Igualdad.
- Supervisión de la ejecución del Plan.
- Recopilación e interpretación de la información obtenida a través de las diferentes herramientas de seguimiento, en especial sobre los indicadores.
- Valoración del impacto de las acciones implantadas.

- Proposición de acciones de mejora, que corrijan posibles deficiencias detectadas, así como de nuevas acciones que contribuyan a consolidar el compromiso empresarial con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Evaluación intermedia

A mitad del periodo de vigencia (a lo largo de 2028), se realizará una evaluación intermedia que analizará el grado de cumplimiento de los objetivos específicos. Esta evaluación incluirá:

- Nivel de ejecución de las medidas (porcentual y cualitativo).
- Participación e implicación del equipo.
- Percepción de cambios culturales o mejoras prácticas.
- Recomendaciones para el resto del periodo.

Evaluación final

Al cierre del plan (en el último trimestre de 2030), se elaborará una evaluación final que permitirá valorar el impacto general del plan y extraer aprendizajes para el siguiente ciclo. Incluirá:

- Análisis global de cumplimiento de objetivos.
- Grado de mejora respecto al diagnóstico inicial.
- Medidas más eficaces e ineficaces.
- Propuesta de prioridades para el nuevo plan 2031–2035.

8.2 Indicadores de seguimiento

La organización utilizará indicadores sencillos y adaptados a su realidad, que no requieran sistemas complejos de recogida de datos:

- N.º de medidas implementadas por año.
- N.º de acciones formativas realizadas.
- Participación del equipo en actividades del plan.
- Actualización anual del registro retributivo.
- Documentación revisada con lenguaje inclusivo.
- Nivel de conocimiento sobre protocolos y derechos.

Estos indicadores serán revisados junto con los informes anuales.

9. REGISTRO Y REVISIÓN DEL PLAN

Aunque la Federación Autismo Castilla-La Mancha no está legalmente obligada a registrar su Plan de Igualdad por no alcanzar los 50 trabajadores, el compromiso con la transparencia, la mejora continua y la participación en convocatorias públicas con financiación europea hace recomendable su inscripción en el REGCON (Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo).

La entidad solicitará, una vez aprobado el plan, su inscripción como plan de igualdad voluntario, conforme a lo establecido en el artículo 11 del Real Decreto 901/2020. La solicitud incluirá:

- El texto completo del plan.
- El acta de aprobación por la Junta Directiva.
- Justificación de la ausencia de representación legal de las personas trabajadoras y descripción del proceso participativo seguido.

Esta inscripción será gestionada por la responsable técnica del plan, con apoyo del área jurídica o técnica correspondiente.

9.1 Revisión y procedimiento de modificación del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad podrá ser revisado y modificado antes del año 2030 en los siguientes casos:

- Cambios significativos en la estructura organizativa de FACLM.
- Modificación sustancial de la legislación aplicable.
- Recomendaciones derivadas de la evaluación intermedia.
- Incumplimiento reiterado de las medidas previstas o cambios en el contexto de financiación pública.

En estos casos, se documentará la revisión mediante una adenda firmada y se notificará al registro si ya estuviera inscrito.

Procedimiento de modificación

El presente plan de igualdad debe ser revisado, de acuerdo al Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.

- 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 a 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.
- f) Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

En cualquiera de las situaciones anteriores, la Comisión Negociadora se reunirá con el objetivo de realizar las modificaciones pertinentes para adaptar el plan a las circunstancias en las que se encuentre la organización.

Para la prevención de modificaciones durante la vigencia del plan se disponen en el punto anterior seguimientos anuales y evaluaciones intermedias.

Por otra parte, en el caso de producirse discrepancias en el seno de la Comisión de Igualdad en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del presente Plan de Igualdad, la Comisión podrá:

1. Desarrollar un informe que incluya:

- Naturaleza de la discrepancia que ha motivado el bloqueo.
- Propuesta de nuevas acciones a desarrollar a raíz del bloqueo y resultados de las votaciones en el seno de la Comisión.
- Calendario de ejecución, responsables e indicadores de seguimiento y evaluación para las nuevas acciones propuestas.

Este informe deberá ser aprobado por la Comisión de Igualdad por consenso e incluido como Anexo en las memorias finales del presente Plan de Igualdad.

2. Acudir al Servicio de Mediación, arbitraje y conciliación en Toledo (SMAC) para que resuelva la discrepancia en favor de una de las dos partes negociadoras.

9.2 Alcance y vigencia

El presente Plan de Igualdad tiene un ámbito de aplicación interno, siendo de obligado cumplimiento para todas las personas que integran la plantilla de la Federación Autismo Castilla-La Mancha, independientemente de su categoría profesional, tipo de contrato o funciones. Asimismo, se promoverá su cumplimiento entre personas colaboradoras y profesionales externas que participen de manera continuada en los proyectos de la entidad.

El plan tendrá una vigencia de cuatro años, desde su aprobación en el año 2026 hasta diciembre de 2030, salvo que se produzcan modificaciones sustanciales que obliguen a su revisión anticipada.

Su contenido se alinea con los principios recogidos en el Código Ético, la Política de Personas, la Política de Cumplimiento Normativo, la Política de Calidad y la Política de Transparencia de la entidad, y constituye una herramienta clave para garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el entorno laboral de FACLM.

La aprobación formal del plan se realizará por acuerdo de la Junta Directiva y se pondrá en conocimiento de todo el equipo.

Anexos

Anexo 1. Organigrama.

Anexo 2. Política de personas.

Anexo 3. Protocolo de prevención del acoso.

Anexo 4. Modelo de promoción negociación colectiva.

Anexo 5. Acta de constitución de la comisión negociadora del plan de igualdad.

Anexo 6. Reglamento de funcionamiento de la comisión negociadora.

Anexo 7. Registro retributivo.

Anexo 8. Valoración puestos de trabajo.

Anexo 9. Acta de aprobación por Junta Directiva.

El presente Plan de Igualdad ha sido aprobado por la Junta Directiva de la Federación Autismo Castilla-La Mancha en fecha _____, tras un proceso de elaboración participativo, técnico y ajustado al marco normativo vigente.

Su contenido se alinea con los principios del **Código Ético** de la entidad, con la Política de Personas, el enfoque de calidad, el cumplimiento normativo y el compromiso con la transparencia y la defensa de los derechos humanos.