



Plan de igualdad de género

Guía práctica para la puesta en marcha del plan
de igualdad de género en entidades

Plan de igualdad de género

Guía práctica para la puesta en marcha del plan de igualdad de género en entidades

*“Nunca dudes que un pequeño grupo de ciudadanos pensantes
y comprometidos pueden cambiar el mundo. De hecho, son los
únicos que alguna vez lo han logrado”*

Margaret Mead

Investigadora, antropóloga y poeta estadounidense 1901-1978

Autoría:

Federación de Mujeres Progresistas en colaboración con Autismo España

Colaboración y revisión:

Comisión de Directivos y Directivas de Autismo España

Ilustración y Maquetación:

María López-Gallego (Portucila)

Editor:

Confederación Autismo España. Año 2018

ISBN: 978-84-09-13-184-6



Índice

1. Presentación de la guía	6
2. Sobre Autismo España	8
3. El trastorno del espectro del autismo	12
4. Antecedentes y Marco Normativo	22
4.1. Marco Legal Internacional	23
4.2. Marco Legal Europeo	25
4.3. Marco Legal en España	26
5. La aplicación de la Ley de Igualdad en las entidades	30
6. Los planes de igualdad de género en las entidades	34
6.1. ¿Qué es un plan de igualdad de género?	37
6.2. ¿En qué beneficia tener un plan de igualdad de género?	39
6.3. ¿Cómo se hace un plan de igualdad de género?	42
6.4. Distintivo de Igualdad	63
7. Recursos de Apoyo	66
7.1. Convocatoria de Subvenciones para la elaboración de planes de igualdad: Estatal y Autonómicas	67
7.2. Recursos de Asesoramiento	71
7.3. Recursos Formativos	76
8. Glosario	78
9. Referencias	84
10. Publicaciones Autismo España	88

*"Comprométete con la noble lucha por los derechos humanos.
Harás una mejor persona de ti mismo, una gran nación de tu país
y un mejor mundo para vivir"*

Martin Luther King, Jr

La principal misión de la Confederación Autismo España es apoyar a las personas con trastorno del espectro del autismo (en adelante TEA) y sus familias, promoviendo la reivindicación y el **ejercicio efectivo de sus derechos**, con el propósito de favorecer su **calidad de vida y conseguir la igualdad de oportunidades**. Con este fin, trabajamos para avanzar en la **convergencia, cohesión y compromiso** de las entidades confederadas y del colectivo.

En el año 2018, Autismo España firma el **Compromiso de la Dirección**, conscientes de que la aplicación de la igualdad de oportunidades en nuestras intervenciones profesionales conlleva que, como entidades se establezcan marcos normativos, políticas laborales y estructuras de trabajo que incluyan bajo los principios de igualdad de género y equidad.

Bajo este prisma, y con el objetivo de promocionar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres mediante el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades dentro de la confederación y las entidades que la conforman, se constituye además la **Comisión de Igualdad**, cuyo trabajo se traduce en la elaboración y aprobación del **plan de igualdad de género de Autismo España**.

En el marco del trabajo de la **Comisión Directiva de Autismo España** que junto el apoyo de la **Federación de Mujeres Progresistas**, tiene el objetivo de facilitar a las entidades confederadas, y a las personas que las componen, la información y herramientas necesarias para continuar este proceso de elaboración e **implantación de sus propios planes de igualdad de género**; presentamos la presente guía: **"Plan de igualdad de género: una guía práctica para promover los derechos"**, pretendiendo con ello continuar avanzando en el firme compromiso de aplicar la igualdad de manera interna, en nuestro accionar, fortaleciendo nuestras capacidades en el marco de los derechos humanos.

Porque con la igualdad, ganamos todas y todos.

1

Presentación de la guía

2

Sobre Autismo España

Comprometidos con las personas con TEA y sus familias

Autismo España es una confederación de ámbito estatal que agrupa a entidades del Tercer Sector de acción social promovidas por familiares de personas con TEA que facilitan apoyos y servicios específicos y especializados a las personas con este tipo de trastorno y sus familias.

En colaboración con nuestras entidades socias trabajamos para dar respuesta a las necesidades de las personas con TEA y sus familias en las siguientes áreas:

• Incidencia Política

Defendemos los derechos de las personas con TEA y sus familias, participando proactivamente en desarrollos normativos y generando alianzas estratégicas con otras organizaciones del Tercer Sector de acción social, con la Administración Pública, los partidos políticos y las entidades privadas.

• Incidencia Social

Influimos en la sociedad y demás agentes clave mediante acciones de sensibilización y concienciación con el fin de promover una imagen real y positiva de las personas con TEA a la vez que visibilizamos su realidad y necesidades, así como sus capacidades.

• Investigación

Promovemos la investigación y la transferencia de conocimiento sobre el TEA, con el fin de favorecer el desarrollo y la implementación de modelos y prácticas basadas en la evidencia, que incorporen y combinen el mejor conocimiento científico disponible, las prioridades de las personas que forman parte de este colectivo y el consenso profesional.

Nuestro objetivo es contribuir al desarrollo de la investigación aplicada, favoreciendo que impacte de manera real y positiva en la calidad de vida de los hombres y mujeres con TEA y también en la de sus familias.

• Desarrollo y cohesión asociativa

Apoyamos a nuestras entidades, orientando nuestros servicios y proyectos a las necesidades del colectivo y de las entidades confederadas y promoviendo acciones de captación de recursos que aseguren nuestro desarrollo como tejido asociativo.

• Convergencia Asociativa

Trabajamos activamente para desarrollar una misma identidad corporativa del movimiento asociativo agrupado y representado por Autismo España. Generamos espacios compartidos de participación y colaboración para lograr una mayor convergencia del movimiento asociativo del autismo y de la discapacidad en general.



Qué es el TEA

Cambia lo desconocido por la curiosidad de conocer

El concepto "trastorno del espectro del autismo" (en adelante TEA) hace referencia a un conjunto amplio de condiciones que afectan al neurodesarrollo y al funcionamiento cerebral, dando lugar a dificultades en la comunicación e interacción social, así como en la flexibilidad del pensamiento y del comportamiento de la persona que lo presenta (American Psychiatric Association, 2013).

A pesar de que sus manifestaciones clínicas pueden variar enormemente entre las personas que los presentan, el TEA se define en base a unas características específicas y comunes. En todos los casos afectan a las habilidades para comunicarse y relacionarse con los demás. También se asocia a un patrón restringido y repetitivo de intereses, actividades y comportamientos, que inciden en la capacidad de la persona para anticiparse y adaptarse de manera flexible a las demandas del entorno.

En algunos casos, también se relaciona con la presencia de alteraciones en el procesamiento de la estimulación que proviene del entorno. Esto provoca que la persona pueda experimentar reacciones de hiper o hiposensibilidad hacia estímulos de las diferentes modalidades sensoriales (auditiva, visual, táctil, etc.).

En ocasiones, el TEA se presenta asociado a otros trastornos del neurodesarrollo, como la discapacidad intelectual o el trastorno por déficit de atención con hiperactividad. En otros casos, no afecta al funcionamiento intelectual global de la persona, que puede tener un gran potencial cognitivo, aunque algunos de sus procesos psicológicos (como la cognición social, el lenguaje o las funciones ejecutivas) tengan un funcionamiento diferente e incidan en la manera en que la persona percibe, interpreta y se relaciona con el mundo que le rodea.

3

El trastorno del espectro del autismo

En general, cuando se habla de TEA sin otra especificación se hace referencia al trastorno primario, sin ninguna otra alteración asociada. En todos los casos el diagnóstico se hace en base al comportamiento observado, ya que actualmente no consta ningún marcador biológico específico que pueda detectarse con la tecnología sanitaria existente.

En la actualidad no es posible determinar una causa única que explique la aparición del TEA, pero sí la fuerte implicación genética en su origen. Los estudios sobre investigación genética apuntan que al menos en el 10% de los casos podrían asociarse a trastornos cromosómicos o con una base genética identificada. A pesar de que se han referido al menos tres genes que incrementarían la susceptibilidad al TEA, es probable que en su etiología se encuentren implicados muchos más y que se vean afectados por factores genéticos y ambientales que alteren su expresión e influyan en el desarrollo del sistema nervioso y en su funcionamiento posterior. Por el momento, estos elementos no se encuentran claramente identificados y aún es necesaria mucha investigación al respecto.

No obstante, sí es posible afirmar que el índice de prevalencia del TEA ha aumentado significativamente en los últimos años. En 2002 la prevalencia estimada en Estados Unidos se situaba en, aproximadamente, un caso de TEA por cada 150, mientras que en 2014 los datos muestran una prevalencia de un caso de TEA por cada 59 a la edad de ocho años (Centro de Control de Enfermedades de Atlanta, 2018).

En Europa, la investigación señala cifras que rondan la cifra de 1 caso de TEA por cada 100 nacimientos (véase Autism Europe, s.f.). A pesar del incremento de la prevalencia, no se conocen las causas específicas que pueden explicar este aumento. Puede atribuirse, entre otras causas, a la mejora en las herramientas y prácticas de detección y diagnóstico, la mejora de los sistemas de recogida de datos epidemiológicos, la mayor concienciación social o el cambio de conceptualización del trastorno, que engloba una categoría más amplia que antiguamente.

Teniendo en cuenta la información anterior es necesario considerar los siguientes aspectos en relación al TEA:

- **Acompaña a la persona a lo largo de toda su vida**, aunque las manifestaciones del trastorno y las necesidades que la persona presente pueden cambiar en función de las distintas etapas del desarrollo, así como de los aprendizajes, apoyos y experiencias a los que pueda acceder.
- **Sus características se presentan de manera distinta en cada persona**. Esta heterogeneidad implica que cada persona es diferente, aunque se compartan los criterios diagnósticos y las áreas nucleares que definen el trastorno (comunicación social y flexibilidad del pensamiento y el comportamiento). La variabilidad se produce por cómo se presentan las características del TEA y las posibles condiciones asociadas (como discapacidad intelectual o trastorno del lenguaje), pero también por las diferencias en el acceso a los apoyos y oportunidades que cada persona pueda tener.
- **El TEA impacta en la persona** que lo presenta, pero **también en su familia**. Ésta suele ser la principal fuente de apoyos y la referencia más estable a lo largo de toda la vida.
- La especificidad y la variabilidad del TEA hacen necesario un abordaje integral de las necesidades de la persona, orientado a facilitar los **apoyos individualizados, especializados y basados en la evidencia**, que maximicen las oportunidades de aprendizaje, inclusión social y desarrollo personal, y que promuevan su calidad de vida.
- Existen **factores que van a tener una influencia determinante** en el desarrollo de la persona y **en su calidad de vida**. Básicamente, se relacionan con tres aspectos fundamentales:
 - Acceder a un **diagnóstico precoz** y a una **atención temprana especializada**.
 - Disfrutar de **apoyos educativos y comunitarios** adecuados a las necesidades y capacidades personales.
 - Disponer de una amplia **red de apoyo social** que fomente la participación e inclusión en la sociedad.

Principales características del TEA

Las manifestaciones clínicas del TEA varían enormemente entre las personas que lo presentan, así como su funcionamiento intelectual y el nivel de desarrollo de su lenguaje. Así, algunas personas con TEA pueden presentar una discapacidad intelectual asociada, mientras que otras tendrán capacidades intelectuales situadas en el rango medio de la población o, incluso, superiores al mismo.

Sin embargo, todas las personas con TEA comparten características que definen este trastorno y que se manifiestan fundamentalmente en dos áreas del desarrollo y del funcionamiento personal:

- Comunicación e interacción social
- Flexibilidad del comportamiento y del pensamiento



Comunicación e interacción social

Habilidades de comunicación verbal y no verbal

Las personas con TEA presentan alteraciones en las habilidades de comunicación verbal y no verbal. Por lo que respecta a las primeras, hay quienes no emplean ningún tipo de lenguaje oral y requieren el apoyo de Sistemas Alternativos de Comunicación (sustituyen al lenguaje oral cuando éste no es comprensible o la persona no lo emplea) o de Sistemas Aumentativos de Comunicación (apoyan al lenguaje oral, como los pictogramas).

Pero también hay quienes, disponiendo de habilidades lingüísticas formales adecuadas, encuentran dificultades para utilizarlas en una comunicación recíproca o en el contexto social en el que son necesarias. De ahí que, para algunas personas con TEA, el lenguaje verbal sea, a veces, un recurso comunicativo difícil de comprender y de utilizar.

En cuanto a la comunicación no verbal, las personas con TEA experimentan dificultades para emplear o extraer el significado de los gestos y expresiones faciales de las otras personas, así como de otros elementos relevantes para la interacción, como el contacto ocular o la postura corporal. Esto hace que se pierda información y no se procesen adecuadamente todas las claves de la comunicación provocando que, en ocasiones, puedan verse envueltas en situaciones de malentendido.

Estas dificultades de comunicación verbal y no verbal se manifiestan en aspectos relacionados tanto con la comprensión como con la expresión de los diferentes elementos que participan en los procesos de comunicación.

En cuanto a la **comprensión**, las personas con TEA pueden tener problemas para:

- entender mensajes que se transmiten de forma verbal;
- extraer el significado completo de una frase, aunque comprendan qué significan todas las palabras de manera independiente;
- comprender el significado no literal del lenguaje: bromas, chistes, metáforas, sarcasmos, ironías, dobles sentidos e
- interpretar correctamente la comunicación no verbal: contacto ocular, gestos, postura corporal o expresiones emocionales.

En cuanto a la **expresión**, las personas con TEA pueden presentar dificultades para:

- saber cómo iniciar, mantener o terminar una conversación;
- proporcionar claves contextuales que ayuden al interlocutor a saber qué está contando la persona o a qué está haciendo referencia;
- utilizar un lenguaje ajustado a la situación en el que, aunque su expresión sea correcta, usan un lenguaje excesivamente formal o con una entonación inusual;
- identificar los temas que son adecuados en función del contexto o del interés de la persona con la que se habla, y
- elegir temas de los que “hablar por hablar”, para mantener una charla social.

Habilidades para la interacción social

Por lo que respecta a este ámbito, las personas con TEA pueden tener dificultades para comprender el contexto social, así como para relacionarse con otras personas y manejar las interacciones sociales.

Estos problemas se manifiestan en:

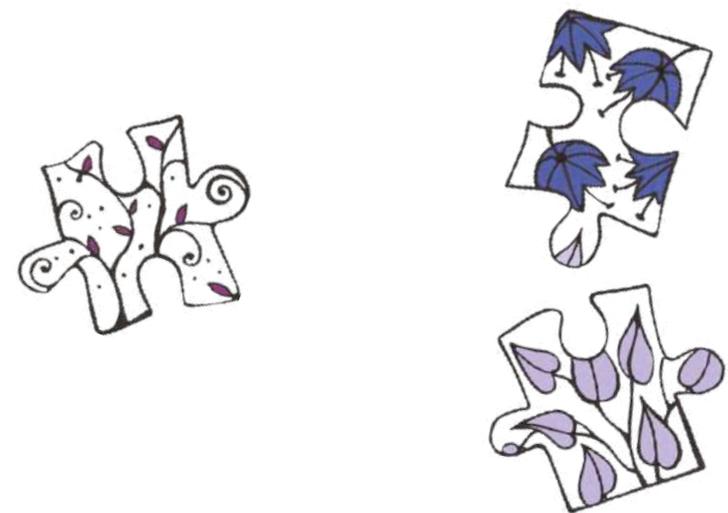
- dificultades para comprender las reglas sociales “no escritas” que regulan las relaciones interpersonales como, por ejemplo, saber qué distingue las interacciones con personas conocidas y desconocidas, y manejar la situación en función a estas diferencias;
- acercamientos sociales inusuales o inadecuados para iniciar o mantener interacciones con otras personas;
- dificultades para adaptar el comportamiento a distintos contextos o situaciones sociales;
- problemas para comprender las intenciones, emociones, deseos, o motivaciones de otras personas, y utilizar este conocimiento en la interacción social, y
- dificultades para expresar emociones de forma ajustada al contexto o a la situación en la que tienen lugar.

Flexibilidad de comportamiento y de pensamiento

Las personas con TEA pueden tener dificultades para responder de manera flexible a las demandas de los diferentes contextos, ajustando su forma de pensar y de comportarse a los mismos. Por ello, la adaptación a los cambios o a situaciones imprevistas puede suponerles un gran esfuerzo y generarles malestar, angustia o ansiedad.

Esta inflexibilidad de comportamiento y de pensamiento puede manifestarse en:

- resistencia a cambios en la rutina o en el entorno, aunque sean mínimos;
- necesidad de apoyo para saber cómo enfrentarse a situaciones novedosas o desconocidas;
- insistencia en que las cosas sucedan siempre de la misma manera;
- disposición de un repertorio limitado de intereses, muy intensos y específicos, que focalizan la atención y el comportamiento de la persona e interfieren en su vida diaria, y
- patrones de comportamiento rígido y repetitivo (por ejemplo, repetir las palabras o frases una y otra vez, exactamente de la misma forma -ecolalia-; perseverancia en una determinada conducta; etc.).



Procesamiento sensorial

Muchas personas con TEA presentan alteraciones en el procesamiento de los estímulos sensoriales mostrando, en ocasiones, hiper o hipo reactividad ante algunos de ellos, que se puede manifestar en:

- malestar intenso ante determinados sonidos, olores, luces, sabores o texturas específicas, que pueden pasar desapercibidos o no incomodar a las demás personas;
- interés inusual en aspectos sensoriales del entorno, como puede ser insistencia por oler o tocar determinadas cosas o la fascinación por luces, objetos brillantes o que giran;
- indiferencia aparente al dolor o a la temperatura, y
- alteraciones en el equilibrio o búsqueda de estimulación mediante mucha actividad física (por ejemplo: balancearse, girar sobre sí mismo/a o saltar repetidamente).

A pesar de que las personas con TEA comparten unas características comunes, es necesario insistir en que cada una de ellas es distinta a las demás y manifiesta diferentes capacidades, intereses y necesidades. Estos aspectos variarán además en función de las propias manifestaciones del trastorno, pero también, y especialmente, de la historia vital y de los apoyos a los que la persona tenga acceso.

Las capacidades de las personas con TEA

Es importante destacar que las características que definen el TEA no se traducen únicamente en dificultades, sino que también se asocian a capacidades y puntos fuertes en las personas que forman parte de este colectivo.

Por ejemplo, la preferencia o adherencia a rutinas puede traducirse en una buena adaptación y seguimiento de pautas o normas de actuación. Esto favorece que muchas personas con TEA tengan buenas competencias en tareas mecánicas y repetitivas, que en ocasiones fatigan o cansan a otras personas.

Por otro lado, la presencia de patrones rígidos de pensamiento y de comportamiento que caracteriza el TEA hace que las personas que forman parte de este colectivo se suelen sentir más cómodas respetando y cumpliendo fielmente las reglas establecidas y evitando las situaciones poco predecibles o inesperadas.

Asimismo, disponer de un repertorio limitado de intereses, predispone a que las personas con TEA tengan una gran curiosidad por temas muy específicos, lo que se traduce en un conocimiento muy especializado y exhaustivo sobre los mismos.

Las dificultades de comunicación, relacionadas por ejemplo con la comprensión del lenguaje no literal, los dobles sentidos, las metáforas o las ironías, pueden traducirse en que las personas con TEA tienden a ser muy lógicas y literales. Por ello, no mienten o manipulan, sino que son sinceras y honestas. Esto facilita que puedan tomar decisiones en base a criterios objetivos y no a prejuicios o intuiciones equivocadas, que en muchas ocasiones llevan a equívocos y a errores de interpretación.

"Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros."

Artículo 1, Declaración Universal de los Derechos Humanos

Los diferentes avances sociales, políticos y culturales en materia de derechos e igualdad tienen origen en las reivindicaciones y perseverancia de los colectivos de mujeres, lo que normalmente deriva en la regulación de estos avances en leyes. Por ello, es importante conocer los antecedentes legales que han hecho que hoy día estemos en el punto de considerar la igualdad de género de manera prioritaria, ya que sin una serie de leyes, acontecimientos e hitos históricos no estaríamos planteándonos elaborar un plan de igualdad de género para nuestra entidad.

El marco legal se ha estructurado en torno a tres partes:

4.1. Marco legal internacional

La Organización de Naciones Unidas (ONU), ha jugado un papel clave en la articulación de un marco normativo y jurídico de políticas de igualdad en el contexto internacional que ha servido de referencia para el desarrollo de los distintos marcos legislativos estatales en materia de igualdad que cada Estado ha ido desarrollando.

Se destacan los siguientes grandes avances en el marco internacional:

4

Antecedentes y marco normativo en materia de género

1. **Carta de las Naciones Unidas 1945** (Carta fundacional) que recoge, como uno de los tres grandes objetivos de la organización: “definir y proteger los derechos y libertades de todo ser humano, sin distinción de raza, sexo, idioma o religión”. Con la creación de la ONU se inicia una andadura que supone la paulatina implicación internacional en la lucha por la igualdad de género y contra la discriminación. La misma carta fundacional, reconoce derechos y libertades sin distinción de sexo ni por motivos de raza o cualquier otra condición social.
2. **La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)**. Conocida como la “Declaración de los derechos de la mujer”. Aprobada en 1979, entró en vigor en 1981. La Convención exige eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres y que se tomen medidas positivas para modificar los roles tradicionales en la esfera pública y privada.
3. **La ONU** a través de sus **diferentes Conferencias** ha llevado a cabo una importante labor de definición de los conceptos que han ido articulando las políticas de igualdad de trato y oportunidades. Se han organizado cuatro conferencias mundiales sobre la mujer, que se celebraron en Ciudad de México (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985) y Beijing (1995).
 - La IV Conferencia Mundial de la Mujer (Beijing) se basó en los acuerdos políticos alcanzados en las tres conferencias mundiales celebradas anteriormente. Se resolvieron asuntos pendientes de las mujeres como sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales, culturales, sexuales y reproductivos eliminando así los sesgos de género, y garantizando la igualdad de las mujeres y los hombres tanto en las leyes como en la práctica.
 - Un paso importante fue el cambio de concepto de mujer al concepto de género. Las “políticas de género” consideran que la discriminación de género no es una problemática que afecta sólo de las mujeres, sino de toda la sociedad. De tal manera que su objetivo es integrar la dimensión de género en todos los ámbitos y en las políticas generales.
4. Después de **Beijing** se han celebrado cuatro revisiones **Beijing+5 (junio 2000)**, **Beijing+10 (febrero 2005)**, **Beijing+15 (marzo 2010)** y **Beijing +20 (marzo de 2015)** reafirmando los compromisos que se contrajeron en la IV Conferencia, si bien, no han supuesto un avance tan significativo como representó Beijing.

4.2. Marco legal en Europa

A nivel europeo, la **Unión Europea (UE)** ha ejercido un importante papel en el desarrollo comunitario del marco normativo en igualdad poniendo en marcha diversos programas y estrategias de actuación que han contribuido significativamente al desarrollo de políticas de igualdad a todos los Estados miembros.

Los avances a destacar son:

1. **El Tratado de Roma (1975)**. Es el tratado por el que se instituye la Comunidad Económica Europea. Si bien, no contenía ninguna definición específica del Principio de Igualdad, sí que formulaba en su artículo 119 el Principio de Igualdad de trato entre hombres y mujeres.
2. **El Tratado de Ámsterdam (1997)**. A través de este tratado el Consejo se compromete a adoptar todo tipo de medidas contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. A partir del Tratado de Ámsterdam la igualdad de mujeres y hombres se convertirá en una tarea prioritaria para la Unión Europea.
3. **El Tratado de Niza (2001)**. Incide en la cuestión de la igualdad de género.
4. **El Tratado de Lisboa (2009)**. Configura la igualdad como un valor esencial de la UE. En su art. 2 enuncia “La igualdad es un valor común a todos los Estados miembros, en una sociedad caracterizada por el pluralismo, la no discriminación, la tolerancia, la justicia, la solidaridad y la igualdad entre mujeres y hombres”.

4.3. Marco legal en España

En el contexto español se ha ido aplicando los principios establecidos por las directivas europeas en el ámbito de la igualdad de oportunidades. Además, se han adoptado diversas medidas para poner en marcha las normas, desarrollando así un amplio marco de políticas de igualdad.

Los grandes avances a destacar son:

1. **La Constitución Española (1978)**. Supuso un gran avance reconociendo derechos importantes a las mujeres. En su art. 14 reconoce a todas las personas españolas son iguales ante la ley, sin que pueda haber ninguna discriminación por razón de nacimiento, sexo o raza. Este artículo supuso un cambio esencial porque plasma tendencias universales a favor de la equiparación de sexos.
2. **La creación del Instituto de la Mujer (1983)**. Supuso priorizar el cumplimiento y desarrollar los principios constitucionales recogidos en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, que versan en promover y fomentar condiciones que posibiliten la igualdad social de ambos sexos y la participación de las mujeres en la vida política, cultural, económica y social.

Las tres grandes leyes fundamentales en los avances de España en el ámbito de la igualdad de género son:

1. **La Ley 30/2003 de 13 de octubre** que establece medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno. Estas evaluaciones se realizan mediante un informe de impacto de género que permite detectar si una norma, un programa, o cualquier actividad pública crea situaciones de desigualdad y provoca consecuencias no deseadas para uno u otro sexo. No debemos olvidar que las normas no son neutras y de forma directa o indirecta podrán repercutir en los hombres y en las mujeres.
2. **La Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre** de medidas de protección integral contra la Violencia de Género. Esta Ley supone un importante reconocimiento de derechos para las mujeres víctimas de la violencia de género. Esta Ley aborda, con una visión integral y multidisciplinar, el gravísimo problema de la violencia ejercida contra las mujeres, abarcando aspectos preventivos, educativos, sociales, asistenciales, laborales, sanitarios, penales y procesales, adoptando medidas tanto de carácter preventivo como de sensibilización e intervención.
3. **La Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo (LOI)** para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Es la primera norma española que hace referencia directa al carácter "estructural" de la discriminación de género, lo que implica que ésta se contempla y afronta "en cualquiera de los ámbitos de la vida". La Ley presta especial atención a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales.
 - El 7 de marzo de 2019 se publicó en el BOE el **Real Decreto-Ley 6/2019** de 1 de marzo de medidas urgentes que modifica, entre otras normas, la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, el Estatuto de los Trabajadores y la Ley General de la Seguridad Social.
 - A partir de este decreto, ahora los planes de igualdad son obligatorios en empresas de 50 o más trabajadores, por lo que el número de organizaciones obligadas a elaborar un plan de igualdad va a aumentar notablemente.

Hitos legales para el avance en la igualdad de género



“Somos mucho más fuertes cuando nos tendemos la mano y no cuando nos atacamos, cuando celebramos nuestra diversidad [...] y juntos derribamos los poderosos muros de la injusticia.”

Cynthia McKinney, política y activista estadounidense

5

La aplicación de la Ley de Igualdad en las entidades

La entrada en vigor en el año 2007 de la “Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo” supone un antes y después en materia de igualdad de género en todos los ámbitos de la vida social, económica, cultural y política.

Las entidades del tercer sector, son agentes esenciales para impulsar los principios de igualdad que contempla la Ley, no sólo por su carácter democrático de reivindicación y transformación social, sino por ser receptoras de fondos públicos (art.35 L.O. 3/2007).

Del mismo modo, los planes de igualdad de género responden al nivel interno de la propia entidad puesto que se debe establecer un sistema de gestión que defina los procesos, prácticas, responsabilidades a tener en cuenta para favorecer la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la organización.

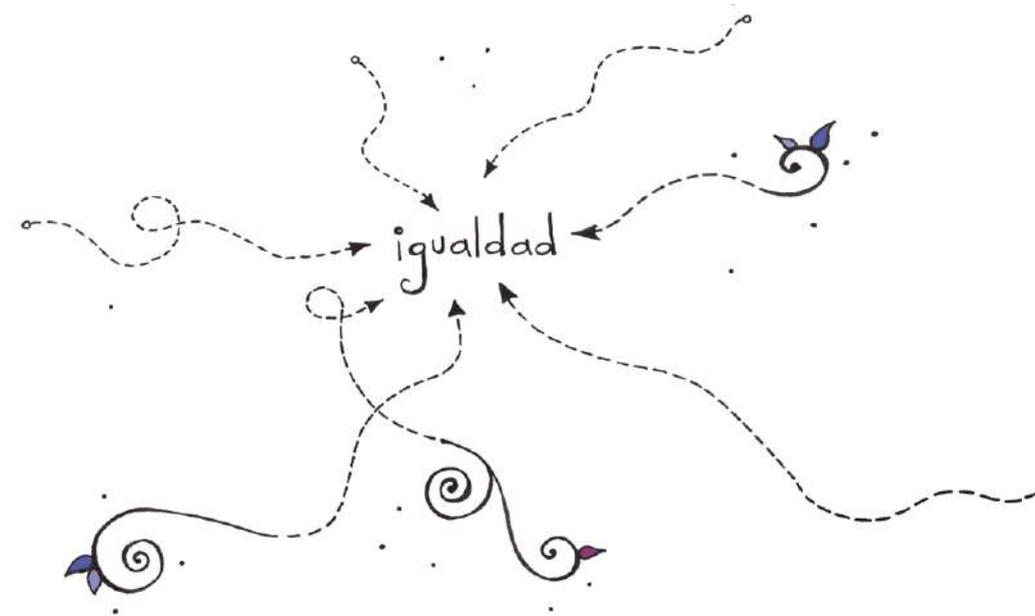
Algunos de los **aspectos novedosos de la LOI** son:

- Se establece la obligatoriedad de utilización de un lenguaje no sexista por los poderes públicos y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.
- Se introduce la variable sexo en la elaboración de los estudios y estadísticas que han de elaborar los poderes públicos.
- Aprobación periódica por el gobierno de un plan estratégico de igualdad de oportunidades.
- Posibilidad de valorar las actuaciones en materia de igualdad de las entidades solicitantes de SUBVENCIONES.
- Se regulan los PLANES DE IGUALDAD DE GÉNERO en las entidades y su negociación en los convenios colectivos.
- Se establecen medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.
- Se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y el fomento de una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el reparto de las obligaciones familiares.
- Se crea el permiso de paternidad autónomo y su correspondiente prestación económica.
- Se crea una nueva prestación por maternidad por parto de 42 días de duración para las trabajadoras que no tienen cotización suficiente.
- Se crea el DISTINTIVO EMPRESARIAL en materia de igualdad.
- Se mejora la prestación económica por riesgo durante el embarazo.
- Se protege el riesgo durante la lactancia, con la correspondiente prestación económica.
- Ha ampliado el radio de obligatoriedad para las empresas de tener un plan de igualdad ya que con el Real Decreto-Ley 6/2019 de 1 de marzo obliga a empresas con 50 o más personas trabajadoras a establecer dicho plan.

Según el informe "Aproximación a la situación de hombres y mujeres en el Tercer Sector"¹ las entidades del tercer sector reproducen, en cuanto a género, las desigualdades que se manifiestan en el resto de sectores laborales, dado que se trata también de organizaciones laborales.

Algunas de las **conclusiones** que se extraen del informe son:

- Es un sector feminizado ya que entre el 60-70% de las trabajadoras son mujeres. Asimismo, éstas desarrollan tareas polivalentes dentro de las entidades.
- Las condiciones de empleo de las mujeres son de peor calidad que la de los hombres, ya que tienen en mayor medida jornadas parciales, jornadas reducidas y contratos de duración determinada.
- Existe una mayor proporción de mujeres en tareas de intervención directa y voluntariado.
- Los hombres, aun encontrándose en menor proporción dentro de las entidades del tercer sector, se encuentran sobrerrepresentados en los puestos de responsabilidad.



¹ Aproximación a la situación de hombres y mujeres en el Tercer Sector. Federación Mujeres Progresistas y Plataforma de ONG de Acción Social. 2011

Por lo tanto, en las entidades del tercer sector se producen dos efectos aparentemente contradictorios. Por un lado, la **invisibilidad** de las mujeres dentro de las mismas, y por otro su excesiva **visibilidad**. Es decir, al haber un porcentaje mucho más elevado de mujeres trabajadoras y voluntarias que hombres en el tercer sector, y siendo un sector que promueve los derechos, se podría pensar que en el tercer sector no se producen desigualdades de género. Sin embargo, la realidad del sector muestra que en las entidades de acción social se reproducen las desigualdades de género como en el resto de sectores laborales. Por esta razón, es necesario concienciar a las organizaciones no gubernamentales de los aportes de implementar un plan de igualdad de género a los fines y estrategias de la propia entidad y al equipo humano que lo conforma. De acuerdo a la "Guía para la elaboración de un Plan de Igualdad de Género en ONG de Acción Social" (2010), implantar un plan de igualdad aportaría a la entidad:

- La práctica real de la igualdad en las entidades de acción social es un valor añadido.
- La estructura y modo de funcionar de las entidades es más flexibles que las empresas.
- Las entidades del tercer sector deben incorporar todas las garantías laborales y sociales.
- La responsabilidad social de la entidad debe afrontar problemas de género existentes.
- En las entidades suele haber más mujeres que hombres, y aun así permanece la desigualdad.
- Las entidades de acción social deben actualizar sus comportamiento y procedimientos de gestión.
- Un plan de igualdad de género en una entidad de acción social será un punto de unión entre todas las personas que la integran.

"En los planes estratégicos de subvenciones que adopten en el ejercicio de sus competencias, determinarán los ámbitos en que, por razón de la existencia de una situación de desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, las bases reguladoras de las correspondientes subvenciones puedan incluir la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes". Art. 35 LOI

Asimismo, las convocatorias de subvenciones puntúan a las **entidades que cuentan con plan de igualdad de género**. Algunos ejemplos recientes son:

- Convocatoria 2018 de Subvenciones del IRPF Tramo Autonómico en la Comunidad de Madrid, en el apartado "criterios de valoración" otorga 5 puntos a las entidades de menos de 250 trabajadoras/es que cuenten con plan de igualdad de género.
- Convocatoria 2018 de Subvenciones a Asociaciones y Entidades sin ánimo de lucro de Estella-Lizarra, en el apartado "criterios de valoración" establece que en caso de que la entidad que se presente no sea una asociación de mujeres el compromiso de la entidad en su trabajo con la igualdad entre mujeres y hombres y contar con la figura de agente de igualdad, le otorgará 5 puntos.
- Convocatoria 2018 de Subvenciones del Ayuntamiento de Madrid en el apartado "criterios de valoración" establece que para entidades e instituciones de carácter social sin ánimo de lucro que desarrollen proyectos que complementen las actuaciones del Área de Gobierno de Políticas de Género y Diversidad, otorga 2 puntos a las entidades cuenten con plan de igualdad de género.
- Convocatoria 2018 de Obra Social la Caixa, en el apartado "criterios de valoración" establece que para entidades que presenten proyectos en la línea de "viviendas para la inclusión" se valorara de forma favorable que cuenten con un plan de igualdad de género.
- Programa de Ayudas a Proyectos de iniciativas sociales Convocatoria 2018 Andalucía, especifica que se tendrá en cuenta y valorará favorablemente en el programa presentado que la entidad disponga de un plan de igualdad.

6

Los planes de igualdad de género en las entidades

Hasta el año 2007, los planes de igualdad que existían eran los de los Ayuntamientos y los Planes Estratégicos de Igualdad de Administraciones autonómicas, principalmente. Estos planes se centraban principalmente en trazar estrategias encaminadas a romper estereotipos de género, acabar con los obstáculos que entorpecen la promoción y el desarrollo de las mujeres en el ámbito laboral, cultural, deportivo, político, educativo, etc. así como para poner en marcha los recursos necesarios para eliminarlos.

6.1. ¿Qué es un plan de igualdad de género?

Los planes de igualdad de género en las entidades **SÍ SON** un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la entidad o empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad de género en las entidades o empresas **NO SON**:

- Una declaración de intenciones, las medidas de un plan de igualdad de género deben ser evaluables cuando termine la acción puesta en marcha y comprobar el éxito de la acción.
- No tienen la finalidad de otorgar privilegios a las mujeres, ni por el contrario perjudicar a los hombres, sino que se trata de establecer medidas compensatorias que establezcan el equilibrio entre mujeres y hombres en la empresa.
- No pueden ser acciones protectoras.
- No es un trámite burocrático.

El OBJETIVO de un plan de igualdad de género es integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las organizaciones empresariales, poniendo en marcha:

- Acciones para corregir desequilibrios detectados.
- Acciones para prevenir futuras desigualdades y garantizar la aplicación de los principios de igualdad en todos los procesos de la empresa.

¿Las entidades estamos obligadas a tener plan de igualdad de género?

No, la LOI regula esta obligatoriedad de tener plan de igualdad de género solo en tres casos que se detallan en el siguiente cuadro.

Entidades obligadas y no obligadas a implantar un plan de igualdad de género (según art. 45 de la LOI):

OBLIGADAS	NO OBLIGADAS
<ul style="list-style-type: none"> • Entidades con más de 50 trabajadores/as. • Entidades en cuyo convenio colectivo quede establecida la obligatoriedad de implantar un plan de igualdad de género. • Entidades con un procedimiento sancionador cuando la autoridad laboral acuerde sustituir la sanción a cambio de implantar un plan de igualdad de género. 	<p>El resto de entidades; si bien, para estas entidades la elaboración de planes de igualdad de género será voluntaria, pero tendrán que aplicar, en este caso, medidas de igualdad para alcanzar el principio de igualdad de trato y oportunidades.</p>

6.2. ¿En qué beneficia tener un plan de igualdad de género?

Disponer de un plan de igualdad de género conlleva una serie de **beneficios**:

1. Gestionar la igualdad en la entidad, supone una nueva manera de gestionar los tiempos de trabajo, si los tiempos son más flexibles se reducen los tiempos muertos o poco productivos, y se planifican las tareas en base a la consecución de los objetivos y no del mero presencialismo. Esta manera flexible de gestión, repercute en una optimización de recursos y una mejora de los resultados.
2. En entidades donde se cuenta con medidas de igualdad, las personas que en ellas trabajan están menos estresadas y como consecuencia mejoran las relaciones laborales, favorece el trabajo en equipo cooperativo y eficaz, promueve una mayor motivación y un mayor compromiso.
3. Se ha demostrado que poner en marcha medidas de igualdad en una entidad, los costes económicos y organizativos son mínimos, comparado con los beneficios y rentabilidad.
4. La imagen que se transmite a las personas que conforman la ONG es fundamental para que haya más implicación. Esta implicación tiene que ver con sentirse parte de la organización, que considere su cultura, misión y valores como propios. Para conseguirlo la plantilla se tiene que sentir valorada y las medidas de igualdad consiguen este objetivo, una plantilla está satisfecha cuando considera que su entidad apuesta por el equilibrio de sus responsabilidades personales y familiares y no solo laborales.

5. La rotación de personal conlleva costes para la entidad, ya sea por la pérdida de talento, como por la búsqueda de nuevo personal que sustituye al que abandona. Uno de los elementos fundamentales para evitar la marcha del personal y favorecer la retención del talento, es la puesta en marcha de medidas que posibiliten compatibilizar la vida laboral con la familiar y personal.
6. Las organizaciones ven mejorada su imagen externa al contar con un plan de igualdad de oportunidades de género, y con ello, obtienen mayor reconocimiento y prestigio social. La igualdad fortalece y transmite la imagen de compromiso de la organización con sus trabajadores/as y la sociedad se convierte así, en un elemento diferenciador.
7. Las medidas deben estar dirigidas tanto a las mujeres como a los hombres. El fomento de medidas de conciliación familiar dirigidas a los hombres en el ámbito laboral supone avanzar en la corresponsabilidad familiar.

No obstante, desarrollar un plan de igualdad de género puede generar algunos **costes**, por ejemplo:

1. El tiempo de dedicación que suponga su implementación y puesta en marcha: las reuniones, recogida de información, difusión, seguimiento y evaluación, todo esto va a requerir tiempo de las personas encargadas.
2. En algunos casos, además será necesario la contratación de personal externo, bien para la realización del diagnóstico, diseño del plan de igualdad de género e incluso dinamización del propio plan.
3. Costes derivados de medidas que se tomen para corregir discriminaciones detectadas en el diagnóstico y que requerirán de un desembolso económico: acciones formativas, puesta en marcha de nuevas medidas de conciliación, revisión de procedimientos, etc.
4. La propia elaboración del plan de igualdad de género tiene costes.

Beneficios del plan de igualdad de género

1. Gestión del tiempo: mejorando la **productividad**.

Los horarios flexibles posibilitan el enfoque por resultados de las tareas y combaten el presencialismo.

2. Favorece el **ambiente laboral** y el **trabajo cooperativo**.

Da sentido de pertenencia al equipo profesional y mejora la imagen de la entidad a nivel interno.

5. Mejora la **imagen externa** de la entidad transmitiendo su **compromiso y coherencia** respecto a sus principios.

4. Supone un avance para la **corresponsabilidad familiar** y la **conciliación** del ámbito personal y profesional.

3. Minimiza los **costes económicos** y **organizativos**.

También, combate la pérdida de talento y los costes que supone la pérdida de personal.



6.3. ¿Cómo se hace un plan de igualdad de género?

Para elaborar el plan de igualdad de género hay una serie de **fases que se deben desarrollar**. A continuación, se presenta en el cuadro la información más destacable, y más adelante se profundizará en cada una de las fases.

	FASE	ACCIONES IMPRESCINDIBLES
FASE 1	COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN	<p>Acción 1: La persona máxima responsable de la entidad debe firmar el documento "Compromiso de la Dirección".</p> <p>Acción 2: Desde la dirección se debe comunicar a todas las personas que conforman la entidad del inicio del proceso y la firma del documento.</p>
FASE 2	CREACIÓN DEL EQUIPO DE TRABAJO	<p>Acción 1: Se seleccionan las personas que conformaran la Comisión de Igualdad y firmaran el documento "Constitución y Reglamento de la Comisión de Igualdad"</p> <p>Acción 2: Se debe comunicar a todas las personas que conforman la entidad de la existencia de la Comisión de igualdad, quienes la componen y cuáles serán sus funciones.</p>
FASE 3	DIAGNÓSTICO	<p>Acción 1: Externa (consultora externa) o internamente (personal de la entidad con conocimientos de género) se elaborará el documento "Informe Diagnóstico de Igualdad de Género" cuya información es una foto fija de cómo se encuentra la entidad en materia e igualdad de género, sus puntos fuertes y débiles.</p> <p>Acción 2: Se debe contar con la opinión de las personas que trabajan en la entidad, para ello se pueden aplicar cuestionarios anónimos o poner en marcha grupos de discusión.</p> <p>Acción 3: En Comisión de Igualdad se presentarán los resultados del informe diagnóstico.</p> <p>Acción 4: Los resultados del diagnóstico deben ser comunicados a las personas que trabajan en la entidad, ya sea mostrando el documento al completo o un resumen de los principales resultados.</p>

	FASE	ACCIONES IMPRESCINDIBLES
FASE 4	DISEÑO Y NEGOCIACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO	<p>Acción 1: Las personas que componen la Comisión de Igualdad (con la colaboración de personal experto en género) negociarán y decidirán qué medidas de igualdad debe incluir su plan de igualdad de género, estas medidas deberán dar respuesta a los resultados obtenidos en el Informe Diagnóstico".</p> <p>Acción 2: Las personas que conforman la Comisión de igualdad deben aprobar el plan de igualdad de género, firmarán el documento y en ese momento el plan entrará en vigor.</p> <p>Acción 3: El plan de igualdad de género debe ser comunicado a todas las personas que trabajan en la entidad, deberán tener acceso a una copia completa del mismo para conocer de primera mano que medidas están a su disposición.</p>
FASE 5	IMPLANTACIÓN	<p>Acción 1: El plan de igualdad de género entra en vigor en el mismo momento que es aprobado por la Comisión de igualdad, la implantación de sus medidas deberá guiarse por el calendario de puesta en marcha que incluye el plan.</p> <p>Acción 2: Periódicamente la Comisión de Igualdad deberá informar a las personas que trabajan en la entidad de la puesta en marcha de las medidas, de los resultados que se esperan obtener, de donde o con quienes pueden ampliar información, etc.</p>
FASE 6	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<p>Acción 1: La Comisión de igualdad tendrá establecida una determinada periodicidad para reuniones, en cada una de estas reuniones de Comisión de Igualdad de Género se llevará a cabo el seguimiento de las medidas puestas en marcha, resultados que pudieran recogerse y se acordará la puesta en marcha de nuevas.</p> <p>Acción 2: A los cuatro años de la puesta en marcha del plan de igualdad de género, la Comisión de Igualdad deberá realizar la evaluación del Plan, para ello se contará con la información de los seguimientos efectuados.</p> <p>Se recomienda a los dos años de aplicación del plan de igualdad de género hacer una evaluación intermedia, dado que esta nos posibilita hacer modificaciones en el plan de igualdad de género en caso de que algunas medidas no estén alcanzando los resultados esperados o que hayan quedado en desuso.</p> <p>Acción 3: Se comunicará a las personas que trabajan en la entidad de los resultados obtenidos en la evaluación del plan de igualdad de género.</p>

A continuación, se explican con mayor detalle las seis fases del proceso, especialmente la Fase 3: Diagnóstico y la Fase 4: Diseño y negociación del plan de igualdad de género.

FASE 1. Compromiso de la dirección

Es el primer paso de todo plan de igualdad de género consiste en que la entidad se comprometa a aplicar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, considerándose responsable para que esta aplicación sea efectiva.

El compromiso por parte de la entidad debe ser explícito y público, para ello se elaborará un documento formal especificando el compromiso por parte de la persona máxima responsable de la entidad en aplicar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de la organización.

En la página siguiente se muestra el modelo de **compromiso de la dirección** que recomienda el manual del Instituto de la mujer².

Este documento es el que avala que la entidad está comprometida con la aplicación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y supone también el inicio del proceso. Sin este documento, el resto de fases no serían válidas ya que la persona de mayor escala en la jerarquía tiene que avalar e impulsar el proceso para que el resto de fases tengan resultados satisfactorios.



Recomendación

En esta fase se recomienda poner en marcha una campaña de sensibilización en la entidad dirigida a trabajadores y trabajadoras que de a conocer en qué consiste el plan de igualdad de género y que beneficios se van a alcanzar con su puesta en marcha.

MODELO DE COMPROMISO DE LA EMPRESA CON EL PLAN DE IGUALDAD

(Extraído del material "Aclarando algunas dudas sobre Planes de igualdad" Secretaría de la Mujer de la Federación de Servicios a la Ciudadanía Junio 2011)

(Nombre de la empresa) declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndolo por ésta "La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un plan de igualdad. El plan de igualdad atenderá, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo. En estas materias, se diseñarán actuaciones que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o plan de igualdad.

Firmado por la dirección a máximo nivel (nombre y cargo):

Lugar y fecha:

² Manual para elaborar un Plan de Igualdad de Género en la empresa. Aspectos básicos. Instituto de la mujer.

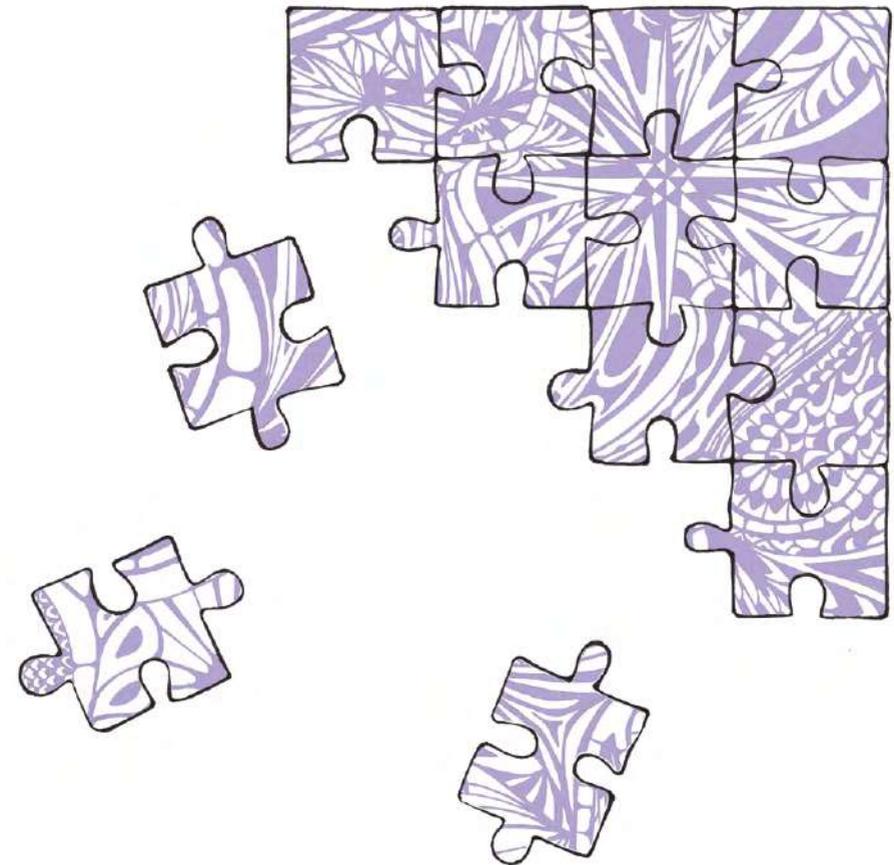
FASE 2. Creación del equipo de trabajo

El equipo de trabajo, denominado **Comisión de Igualdad** va a contribuir en la elaboración, desarrollo y seguimiento del plan de igualdad de género.

Este grupo se forma de manera paritaria y equitativa por trabajadores y trabajadoras de diversos perfiles y departamentos, siempre con la participación de alguien del departamento de recursos humanos o en caso de no tener, la persona responsable del personal en la entidad. Debe estar en la comisión alguna persona de la entidad con capacidad de decisión en la entidad y la representación de las trabajadoras y trabajadores.

Entre las **funciones** de la Comisión se puede destacar:

1. Velar para que en la entidad se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
2. Informar al personal de la entidad sobre todos los pasos dados para desarrollar el plan de igualdad de género.
3. Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en la política de la entidad y la necesidad de que participe activamente en el desarrollo de las diferentes fases que van pasar para poner en marcha el plan de igualdad de género.
4. Facilitar toda la información necesaria para realizar el diagnóstico en igualdad.
5. Validar y aprobar el diagnóstico realizado.
6. Realizar, examinar y debatir las propuestas de medidas que se propongan para conformar el plan de igualdad de género.
7. Aprobar el plan de igualdad de género que se pondrá en marcha.
8. Impulsar la difusión del plan de igualdad de género dentro de la entidad, y promover su implantación.
9. Realizar el seguimiento y evaluación del plan de igualdad de género.



Recomendación

En esta fase se recomienda que las personas que conforman la comisión de igualdad estén formadas en género, igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, por lo que, si no es el caso, se deberá facilitar su participación en algún curso específico sobre la materia.

FASE 3. Diagnóstico

El diagnóstico es la foto fija de cómo está la entidad en materia de igualdad de oportunidades e identificar si se están produciendo discriminaciones.

Tiene como objetivo identificar los ámbitos prioritarios de actuación y servir como línea de base para la realización del plan de igualdad de género. En la parte final de este apartado se encuentran recogidas propuestas de mejora, donde se incluyen posibles medidas a poner en marcha para corregir desigualdades detectadas y que pueden o no formar parte del plan de igualdad de género.

El resultado de esta fase es el denominado “Informe diagnóstico” que arroja información de la situación en la que se encuentra la entidad en materia de igualdad. La elaboración del informe diagnóstico permitirá a la entidad:

- Identificar los problemas a resolver y establecer los ámbitos de actuación.
- Detectar puntos fuertes (potencialidades) y puntos débiles (necesidades) de las entidades.
- Demostrar la necesidad de implantar medidas de igualdad en la organización. Puede detectar la existencia de desigualdades que posiblemente se ignoraban.
- Proporcionar un punto de referencia a partir del cual establecer futuras comparaciones y grado de avance; analizar la evolución de la igualdad de oportunidades en la entidad y evaluar la efectividad de las acciones que se lleven a cabo.
- Implicar al personal de la organización desde el inicio del diseño del plan de igualdad de género.

¿Por dónde empezamos?

Para la realización del diagnóstico existen unas herramientas de recogida de datos cuantitativos y cualitativos donde se analiza la información y los datos extraídos. Esta herramienta es el denominado Cuestionario Diagnóstico que recogerá la siguiente información:

1. Características de la entidad y de su estructura organizativa: donde se recoge información de la actividad de la entidad, organigrama, antigüedad, tamaño, etc.
2. Características de las personas que trabajan en la entidad: en este apartado se recoge información sobre datos de distribución de la plantilla desagregada por sexo, tipo edad, antigüedad, tipo de contrato, categoría profesional, departamento, nivel jerárquico, estudio, banda salarial, etc.
3. Gestión de los recursos humanos de la entidad: donde se recoge información de los procesos de gestión (selección, promoción, formación, retribución, etc.) vistos desde la perspectiva de género.
4. Opiniones de la plantilla sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: a través de cuestionarios anónimos de opinión se solicita su valoración al respecto de la sobre las medidas de igualdad con las que la entidad cuente, el grado de aceptación de establecer un un plan de igualdad de género a aplicar. Uno de los apartados más importantes de este cuestionario es la solicitud de sugerencias de medidas para la aplicación y desarrollo del plan de igualdad de género.



Para conocer más...

Si quieres conocer cómo es un modelo de cuestionario diagnóstico, puedes recurrir al manual del Instituto de la Mujer, “Manual para elaborar un plan de igualdad de género en la empresa. Aspectos básicos” que hace una propuesta exhaustiva de recogida de datos cuantitativos y cualitativos para la posterior interpretación que quedara reflejada en el informe diagnóstico. Puedes consultar el manual a través del siguiente enlace:

<https://bit.ly/2FvwOg6>

¿Y cómo estructuramos la información del Informe Diagnóstico?

A continuación, se muestra un modelo de **índice del informe diagnóstico**:

ÍNDICE

- I. FICHA TÉCNICA
- II. CONTEXTUALIZACIÓN Y CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA ENTIDAD
- III. ANÁLISIS DE LA ENTIDAD
 - A. ORGANIGRAMA DE LA ESTRUCTURA DE LA ENTIDAD Y DE LAS PERSONAS QUE TRABAJAN EN ELLA
 - B. CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA
 - C. MOVIMIENTOS DE PERSONAL
 - D. SELECCIÓN
 - E. FORMACIÓN
 - F. PROMOCIÓN
 - G. POLÍTICA SALARIAL
 - H. ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN
 - I. COMUNICACIÓN
 - J. POLÍTICA SOCIAL
 - K. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL
 - L. RIESGOS LABORALES Y SALUD LABORAL
- IV. OPINIONES DE LA PLANTILLA

Según marca el índice, se estructurará la información en 4 grandes bloques, para hacernos una idea de que información se debe analizar se apuntan se apuntan algunas cuestiones que sus respuesta deberían orientar el análisis de los bloque del informe de diagnóstico respuestas deberían formar parte de cada bloque:

BLOQUE 1: Características de la empresa y de la estructura organizativa:

- ¿Qué servicios ofrece la entidad? ¿Qué actividad desarrolla?
- ¿Tiempo de constitución de la entidad?
- ¿Cuánto tiempo lleva funcionando la empresa?
- ¿Cuál es su tamaño? Localización de sus sedes.

BLOQUE 2: Características de la plantilla:

- ¿Existe una distribución homogénea de mujeres y hombres en los diferentes departamentos y categorías profesionales de la entidad?
- ¿Qué edad media tienen las trabajadoras de la entidad? y ¿Los trabajadores?
- ¿Qué nivel de estudios tienen las trabajadoras? ¿Y los trabajadores?
- ¿Se observa concentración de personal de uno u otro sexo en determinados niveles jerárquicos?
- ¿Qué proporción de la plantilla representan las mujeres con contratos indefinidos? ¿Y con contratos a tiempo parcial?
- ¿Cuáles son las responsabilidades familiares de trabajadoras y trabajadores?

BLOQUE 3: La gestión de Recursos Humanos:

1. Selección

- ¿Se prevé incorporar personal a corto, medio o largo plazo?
- ¿En qué categorías profesionales? ¿Para qué puestos de trabajo?
- ¿Se dan a conocer las ofertas de trabajo a través de canales que lleguen por igual a hombres y mujeres? ¿Se utiliza en estas ofertas de empleo un lenguaje que no excluya a personas de uno u otro sexo? ¿Se anima a las mujeres a que presenten sus candidaturas para empleos en los que estén infrarrepresentadas?
- ¿Qué características se valoran en las candidatas y candidatos que deseen incorporarse a la entidad? ¿Alguno de estos criterios se refiere a cualidades típicamente masculinas? ¿Y a cualidades típicamente femeninas?
- En la descripción de los perfiles profesionales ¿se tienen en cuenta única y exclusivamente los requerimientos objetivos para desempeñar el puesto de trabajo vacante?
- Las solicitudes de empleo, las técnicas de entrevista, las pruebas, la composición de equipos de selección de personal: ¿garantizan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a lo largo de todo el proceso de selección?

2. Formación

- ¿Se observan diferencias significativas en el número de cursos realizados por el personal de uno u otro sexo? ¿Y en el número de horas dedicadas a la formación?
- ¿Se dan a conocer los cursos de formación a través de canales de información que lleguen por igual a todas las personas de la entidad?
- Los criterios utilizados para decidir la participación del personal en actividades formativas ¿favorecen o limitan la participación de mujeres? ¿Se realizan cursos de formación en horario fuera de la jornada laboral?
- ¿Se ha impartido formación en igualdad de oportunidades?

3. Promoción

- ¿Se observan diferencias entre mujeres y hombres en lo que respecta al acceso a la promoción?

- ¿Acceden las mujeres a cargos directivos en la misma proporción que los hombres? ¿Y a cargos intermedios?
- ¿Qué criterios se utilizan para evaluar el rendimiento personal y planificar
- En la planificación de las carreras profesionales ¿Se tiene en cuenta la adopción de medidas que favorezca la conciliación de la vida laboral con la familiar?

4. Retribución

- ¿Qué proporción de mujeres se encuentran en las bandas salariales más bajas? ¿Y en las más altas?
- ¿Qué criterios se utilizan para establecer los aumentos salariales? ¿Y para la distribución de incentivos?
- ¿Se observan diferencias entre los salarios en las categorías profesionales más feminizadas de la entidad y las categorías más masculinizadas?

5. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

- ¿Utilizan las trabajadoras y los trabajadores por igual las medidas de conciliación puestas a su alcance? ¿Se incentiva a los hombres a ejercer este derecho?
- ¿Tiene la plantilla días retribuidos al año para asuntos particulares?
- ¿Existe flexibilidad horaria?

6. Comunicación

- ¿Existe política de comunicación en la entidad? ¿Cómo es?
- ¿Se utilizan imágenes sexistas? ¿Y lenguaje sexista?
- ¿Qué canales de comunicación Interna existen? ¿Tienen acceso a estos canales toda la plantilla en igualdad de condiciones?
- ¿Qué tipo de información circula a nivel externo?

7. Prevención del acoso sexual o acoso por razón de sexo

- ¿Existe en la entidad alguna regulación sobre el acoso por razón de sexo? ¿Cuál es el proceso de denuncia? ¿Qué penalización tiene?
- ¿Se tiene conocimiento de algún caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo en su entidad?

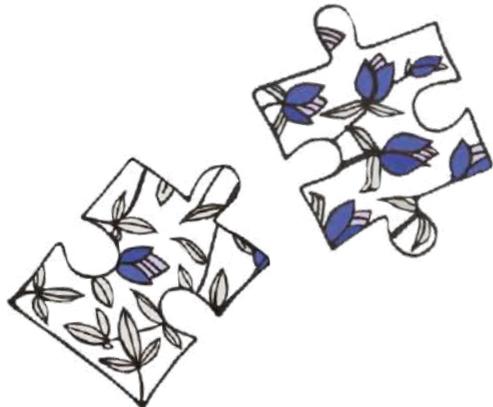
BLOQUE 4: Opiniones de la plantilla:

- ¿Consideras que en tu entidad se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?
- ¿Crees que tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en los procesos de promoción?
- ¿Crees que acceden mujeres y hombres por igual a la formación ofrecida por la entidad?
- ¿Se favorece la conciliación de la vida familiar y profesional?
- ¿Consideras que es necesario un plan de igualdad de género en tu entidad?



Recomendación

En esta fase se recomienda que el diagnóstico sea elaborado por una persona o equipo de personas expertas en igualdad, este equipo debería ser personal externo a la entidad con motivo de saber aplicar la perspectiva de género en el análisis que debe realizarse y ser objetivo con los resultados que se obtengan.



FASE 4. Diseño y negociación del plan de igualdad de género

Esta fase consiste en diseñar las **medidas de igualdad** que contendrá el plan de igualdad de género y que dan respuesta a las necesidades detectadas en el diagnóstico.

¿Y cómo se estructura la información en el plan de igualdad de género?

A continuación, se muestra un EJEMPLO de ficha para el diseño de medidas de igualdad por ejes de actuación.

EJE 3: Formación

ACCIÓN	Incluir formación sobre igualdad en el Plan de Formación anual
OBJETIVO	Incluir formación sobre igualdad, aplicada al ámbito de la entidad , en el Plan de Formación anual

MEDIDAS	PERSONA /DPTO. RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
Incorporación de formación sobre igualdad aplicada al ámbito y necesidades de la entidad	- Dirección - Comisión de igualdad	- Humanos - Económicos	- Nº y tipo de formaciones sobre igualdad que se ofrecen a la plantilla - Índice y contenido de las formaciones - Hoja de firma de asistentes, segregados por sexo - Hoja de evaluación - % de satisfacción de la formación
Incluir plazas en las formaciones sobre igualdad de oportunidades a las personas voluntarias de la entidad	- Dirección - Comisión de igualdad	- Humanos - Económicos	- % de plazas ocupadas por voluntarias/os del total de los asistentes (segregados por sexo)
Incluir píldoras formativas e informativas sobre igualdad de oportunidades para ser impartidas a lo largo de la vigencia del plan, según necesidades de la entidad	- Dirección - Comisión de igualdad - Comunicación	- Humanos	- Nº y tipo de píldoras formativas desarrolladas a lo largo de la vigencia del Plan - Informe de evaluación - % de satisfacción de las píldoras

A continuación, se presenta un ejemplo de cada uno de los ejes que contiene un plan de igualdad de género:

EJES DEL PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO	
EJE 1	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
EJE 2	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN
EJE 3	FORMACIÓN
EJE 4	POLÍTICA SALARIAL
EJE 5	EQUILIBRIO DE LA VIDA PROFESIONAL Y PERSONAL
EJE 6	PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y SEXUAL
EJE 7	COMUNICACIÓN

Se muestra, a continuación, una serie de posibles medidas que pueden aplicarse en cada uno de estos ejes y que irán acompañadas de su objetivo, recursos necesarios, departamentos responsables e indicadores de evaluación.

¡RECUERDA! Cada plan de igualdad de género tiene que ser único, debe dar respuesta a las necesidades detectadas en el diagnóstico y por lo tanto el plan de otra entidad no puede ser igual al de mi entidad. Conocer medidas nos puede dar ideas, pero no debemos cometer el error de dar por sentado que esas medidas también van a funcionar en mi entidad.



Recomendación

En esta fase se recomienda establecer canales de comunicación que garanticen la participación de trabajadores/as y contar con asistencia técnica especializada en aplicación de la perspectiva de género en el ámbito de la gestión de entidades sociales.

FASE 5. Implementación

Una vez es aprobado el plan de igualdad de género por todas las personas que conforman la Comisión de Igualdad y firmado por cada uno de ellos/as, el Plan entra en vigor, es la denominada fase de implementación, donde las medidas se ponen en marcha y se desarrollan en un período de tiempo.

El tiempo de desarrollo habitual de un plan de igualdad de género es de cuatro años, una vez pasado estos cuatro años se deberá elaborar el II Plan de Igualdad de la entidad, no obstante, en tanto que este 2º Plan no sea aprobado el 1º Plan seguirá en vigor.



Recomendación

En esta fase se recomienda utilizar el calendario establecido, dado que en caso de no tenerle en cuenta se corre el riesgo de que las acciones no se realicen. Si bien el calendario es como el resto del plan de igualdad de género flexible, es decir, se puede adelantar o postergar la puesta en marcha de una medida, siempre bajo criterio de idoneidad.

FASE 6. Seguimiento y evaluación

La fase de seguimiento y evaluación es clave para conocer el alcance real de la implantación del plan de igualdad de género en la entidad. El seguimiento y la evaluación tienen por objeto conocer la adecuación de las medidas implantadas con respecto a los objetivos que se pretendían alcanzar.

- **Seguimiento.** Permite conocer cómo van avanzando las medidas, su progreso y adecuación con los objetivos establecidos. El seguimiento es fundamental para detectar nuevas necesidades que puedan surgir, plantear respuestas a estas necesidades e introducir modificaciones y correcciones en las prácticas puestas en marcha cuando éstas no están alcanzando los resultados esperados.

Los resultados del seguimiento formarán parte de la posterior evaluación del plan de igualdad de género.

- **Evaluación.** Permite verificar si el plan de igualdad de género ha sido efectivo para eliminar las desigualdades que se detectaron en el diagnóstico. La evaluación recogerá el análisis de la metodología empleada, la adecuación del plan a las características de la entidad, los aspectos que han facilitado y los que han dificultado su implementación y desarrollo.

Para su realización debe hacerse una comparativa de la situación de la entidad en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres antes y después de la implantación del plan de igualdad de género.



Recomendaciones

- En la fase de seguimiento se recomienda que el seguimiento lleve establecida una periodicidad para que la recogida de información sobre el proceso de implantación sea útil. Además, debe ir acompañado de actuaciones de información a trabajadores/as de la entidad para dar al plan de igualdad de género un carácter de transparencia y credibilidad.
- En la fase de evaluación se recomienda hacer una evaluación intermedia a la mitad de aplicación del plan de igualdad de género (a los dos años) y una evaluación final a la finalización del plazo establecido para el desarrollo del plan (a los cuatro años). Además, debe ir acompañado de actuaciones de información a trabajadores/as de la empresa informando de los resultados obtenidos con la evaluación del plan.

6.4. Distintivo de Igualdad

Con motivo de reconocer y estimular a las empresas y entidades comprometidas por la Igualdad, la LOI avanzaba la creación del denominado “**Distintivo Igualdad en la empresa**”, el primer año que se convocó fue en el 2010, desde entonces se han llevado a cabo **7 convocatorias**.

Las convocatorias para solicitar el distintivo son anuales, una vez obtenido tiene una vigencia de 3 años, pero cada año la entidad y empresa distinguida, debe presentar un informe anual que será evaluado por el Instituto de la Mujer y el departamento de Igualdad Oportunidades de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad, en cuyo informe se deberá demostrar que se mantiene el nivel de excelencia en materia de igualdad por el que se les concedió esta distinción.

En este punto, aclarar que para obtener el distintivo "Igualdad en la Empresa" es necesario contar con plan de igualdad de género (independientemente del número de trabajadoras y trabajadores con el que se cuente) pero que el contar con plan de igualdad de género no es el único requisito dado que este se ha creado para reconocer las mejores prácticas en igualdad dentro de la gestión de la entidad o empresa que lo obtienen, otros requisitos que se valoran favorablemente para su obtención son:

- La participación equilibrada entre mujeres y hombres en los ámbitos de toma de decisión, así como el acceso a los puestos de mayor responsabilidad.
- El establecimiento de criterios y sistemas de remuneración y clasificación profesional actualizados que permitan valorar equitativamente los trabajos desempeñados por mujeres y por hombres.
- Las actuaciones para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de todas las personas.
- Uso no sexista de publicidad y difusión de los productos de la empresa o servicios y proyectos de la entidad.

Los **beneficios** que las entidades y empresas obtienen con su obtención son indiscutibles, podemos resaltar:

- Uso del distintivo a nivel comercial, como reconocimiento público y con fines publicitarios.
- Valoración a la hora de acceder a la contratación de un servicio con las administraciones públicas.
- Valoración a la hora de acceder a subvenciones públicas en cuyas bases reguladoras se premie la efectiva consecución de la igualdad.
- Formar parte de la Red DIE (Red de Empresas con Distintivo de Igualdad en la Empresa).

Actualmente, **hay 149 empresas y entidades** que han obtenido el Distintivo Igualdad en la empresa en el total de las 7 convocatorias ya celebradas.

Una de las frecuentes dudas dado el nivel de exigencia para la obtención del distintivo es conocer si estas convocatorias son asequibles para entidades de pequeño tamaño, como muestra afirmativa se puede mencionar que de las 149 empresas y entidades el 33,8% (48 de ellas) son de pequeño y mediano tamaño.

Puedes consultar las convocatorias del “Distintivo Igualdad en la empresa” en la página del Ministerio de la Sanidad, Consumo y Bienestar Social pinchando en el siguiente link: <https://bit.ly/2EMfkwa>

Previamente se mencionó que entre los beneficios que las entidades tienen obteniendo el Distintivo Igualdad es el formar parte de la **red DIE**, **¿pero en qué consiste y para qué sirve esta red?**

Este nodo se creó en 2015 su funcionamiento se basa en el intercambio de buenas prácticas en materia de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres a través de actividades de dinamización y puesta en común tanto presenciales como virtuales lo que posibilita un contacto continuado entre ellas.

La Red DIE se puede consultar virtualmente a través de la página web "igualdadenlaempresa.es" que es una web temática del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad en la que se recoge información, contenidos y materiales relativos a las actividades de la Red, así como el listado de las entidades distinguidas. En este apartado se visualizan los logos de las empresas y entidades distinguidas y se puede consultar la documentación básica de cada una relativa a sus políticas de igualdad, como es su plan de igualdad de género o el Protocolo de actuación en materia de acoso (sexual y por razón de género), así como otro tipo de materiales que las empresas y entidades deseen visibilizar y compartir en línea

Puedes consultar las empresas y entidades distinguidas, así como documentación de ellas pinchando en los siguientes links:

<https://bit.ly/2eusbav>

<http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/convocaDIE/home.htm>



7

Recursos de apoyo

7.1. Convocatoria de Subvenciones para la elaboración de planes de igualdad, estatal y autonómicas

La Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, recoge la posibilidad de que el gobierno pueda establecer medidas de fomento con el objeto de impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad, dirigidas a las pequeñas, medianas empresas y **entidades**. Las ONG, pueden beneficiarse de las diferentes subvenciones estatales y autonómicas para amortizar el coste de la implantación del plan de igualdad de género.

Existen varias actuaciones que desarrollan las administraciones públicas para facilitar la incorporación de la igualdad de oportunidades en las organizaciones:

Subvenciones estatales para la elaboración e implementación de planes de igualdad

El Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, a través del Instituto de la Mujer convoca anualmente una línea de Ayudas a la pequeña y mediana empresa y otras entidades para la elaboración e implantación de planes de igualdad. Requisito imprescindible para solicitarlas es contar con una plantilla de entre 30 a 250 trabajadoras/es.

La cuantía máxima de la subvención es de 9.000,00 €. Y el criterio para su determinación viene dado por el número de personas que conformen la plantilla de la entidad solicitante.

- 6.000,00 € para entidades de hasta 100 trabajadores/as
- 7.500,00 € para entidades de hasta 175 trabajadores/as
- 9.000,00 € para entidades de hasta 250 trabajadores/as

Se han celebrado 10 convocatorias desde el año 2008 hasta el 2018, ha sido la última convocatoria la publicada a 23 de abril de 2018, habiéndose resuelto durante el mes de noviembre de este mismo año.

Las ayudas cubren la elaboración del Diagnóstico, del plan de igualdad de género, y la puesta en marcha de tres medidas prioritarias.

Puedes consultar las convocatorias en la página del Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social pinchando en el siguiente link para ampliar información: <https://bit.ly/2LsDXPT>

Subvenciones autonómicas para la elaboración e implementación de planes de igualdad de género

No todas las Comunidades Autónomas cuentan con esta línea de ayudas, en esa guía presentamos las que actualmente siguen en vigor y de las que entidades de la CONFEDERACION AUTISMO ESPAÑA implantadas en esas localidades pueden verse beneficiadas:

- **Andalucía:** El 2 de octubre de 2018 se convocaron “Subvenciones en materia de planes de igualdad y actuaciones de conciliación” estas subvenciones iban dirigidas a corporaciones locales, empresas y entidades sin ánimo de lucro para promover la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso y permanencia en el empleo, la línea 2 de esta subvención iba dirigida a promover la elaboración del diagnóstico y el plan de igualdad de género, cuando no exista, o de la evaluación y reelaboración del plan de igualdad de género, si existiese alguno con carácter previo y procediese su revisión, en empresas y entidades sociales con sede en Andalucía que cuenten con un mínimo de 15 personas trabajadoras y un máximo de 250.

Puedes consultar la convocatoria en la página de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio de la Junta de Andalucía pinchando en el siguiente link para ampliar información: <https://bit.ly/2GxcqXt>

- **País Vasco:** Subvenciones a empresas y a entidades privadas para la contratación de una consultora homologada para la realización de un Diagnóstico sobre la igualdad de mujeres y hombres y un Plan para la igualdad. Requisito para acceder a ella es contar con una plantilla de entre 10 y 250 trabajadoras/es. La cuantía máxima de la subvención es de 10.000,00 €. La última convocatoria se publicó el 4 de diciembre de 2017.

Puedes consultar las convocatorias en la página de Emakunde, Instituto Vasco de la Mujer pinchando en el siguiente link para ampliar información: <https://bit.ly/2KCgM8r>

- **Aragón:** Subvención de ayudas a la pequeña y mediana Empresa para la elaboración e implantación de planes de igualdad. Requisito para acceder a ella es contar con una plantilla de entre 50 y 250 trabajadoras/es. La cuantía máxima a percibir será de 20.000,00 €. La última convocatoria se publicó el 25 de mayo de 2018.

Puedes consultar la convocatoria en la página del Gobierno de Aragón pinchando en el siguiente link para ampliar información: <https://bit.ly/2AavV9>

- **Cantabria:** Procedimiento de concesión directa de subvenciones destinadas a promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo, cofinanciadas por el Fondo Social Europeo.

Puedes consultar la convocatoria en la página del Servicio Cántabro de Empleo “empleaCantabria” pinchando en el siguiente link para ampliar información: <https://bit.ly/2CxplwO>

- **Castilla la Mancha:** Subvención de ayudas a empresas, entidades sin ánimo de lucro y corporaciones de derecho público y entidades locales para la elaboración e implantación de planes de igualdad. Requisito para acceder a ella es contar con una plantilla de entre 25 y 250 trabajadoras/es. La cuantía máxima a percibir será de 10.000,00 €. La última convocatoria se publicó el 09 de mayo de 2018.

Puedes consultar la convocatoria en la página del Gobierno Regional de Castilla la Mancha pinchando en el siguiente link para ampliar información: <https://bit.ly/2rJXP84>

- **Castilla y León:** Subvenciones cofinanciadas por el Fondo Social Europeo, destinadas a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Requisito para acceder a ella es contar con una plantilla de menos de 250 trabajadoras/es. La cuantía máxima a percibir será de 10.000,00 € (la entidad solicitante aportará un 25% de la cantidad recibida como subvención). La última convocatoria se publicó el 27 de julio de 2017.

Puedes consultar la convocatoria en la página de la Junta de Castilla y León pinchando en el siguiente link para ampliar información: <https://bit.ly/2rJXP84>

- **Comunidad Foral de Navarra:** Subvención ayudas a empresas con actividad en Navarra para la implantación o reactivación de sus planes de igualdad entre mujeres y hombres. Requisito para acceder a ella es contar con una plantilla de entre 10 y 250 trabajadoras/es. La última convocatoria se publicó el 25 de noviembre de 2018.

La cuantía máxima de la subvención es de 10.000,00 €. Y el criterio para su determinación viene dado por el número de personas que conformen la plantilla de la entidad solicitante.

- 6.000,00 € para entidades de entre 10 a 50 trabajadores/as.
- 8.000,00 € para entidades de entre 51 a 100 trabajadores/as.
- 10.000,00 € para entidades de entre 101 a 250 trabajadores/as.

Puedes consultar la convocatoria en la página del Gobierno de Navarra "navarra.es" la Mancha pinchando en el siguiente link para ampliar información: <https://bit.ly/2Qldfc1>

- **Galicia:** Programa de ayudas para implantar la responsabilidad social empresarial (RSE), la igualdad laboral y la conciliación laboral y personal, cofinanciadas por el programa operativo FSE Galicia 2014-2020. Requisito para acceder a ella es contar con una plantilla inferior a 250 trabajadoras/es. La cuantía máxima de la ayuda será el pago del 80 % de los costes con un máximo de 1.500 € en las empresas/entidades de hasta 20 personas trabajadoras, y hasta 3.000 € en los demás supuestos. La última convocatoria se publicó el 28 de mayo de 2018.

Puedes consultar la convocatoria en la página de la Conselleria de Economía, Empleo e Industria de Galicia pinchando en el siguiente link para ampliar información: <https://bit.ly/2EHZ40f>

- **La Rioja:** Subvenciones puesta en marcha de planes de acción positiva para la conciliación de la vida laboral y familiar, la no discriminación y la igualdad. Requisito para acceder a ella es contar con una plantilla mínima de a 5 trabajadoras/es fijos cuando se trate de una entidad sin ánimo de lucro y que no supere los 250 trabajadores/as.

Puedes consultar la convocatoria en la página del Gobierno de la Rioja "larioja.net", pinchando en el siguiente link para ampliar información: <https://bit.ly/2SZ0UwE>

7.2. Recursos de asesoramiento

Asesoramiento a nivel estatal

El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades tiene pone a disposición de empresas y entidades un servicio virtual de asesoramiento: la web igualdadenaempresa.es, tiene por finalidad facilitar a las empresas y entidades la elaboración de planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad. El Servicio ofrece:

- Asesoramiento en todas las fases del proceso en el que se encuentren las empresas y entidades sociales para el diseño e implantación de medidas y planes de igualdad.
- Herramientas e instrumentos para la realización de diagnósticos y planes de igualdad y para su seguimiento y evaluación.
- Buzón de consultas a través del correo pdi@inmujer.es.
- Formación a través de la Escuela virtual de Igualdad: "Formación para la implantación en planes y medidas de igualdad en las empresas".

Puedes consultar el servicio de asesoramiento igualdad en la empresa del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades pinchando en el siguiente link para ampliar información: <https://bit.ly/2CA5bB6>



Asesoramiento a nivel autonómico

- **Andalucía:** Servicio de asesoramiento a empresas en igualdad “Equipa” del Instituto Andaluz de la Mujer. El servicio ofrece:
 - Asesoramiento en todas las fases de elaboración de planes de igualdad en empresas y entidades.
 - Asesoramiento en la elaboración de protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.
 - Herramientas y recursos digitales.
 - Normativa.
 - Convocatorias.
 - Buzón de consultas a través de formulario.
 - Formación y capacitación empresarial desde la perspectiva de género a través de la plataforma de Teleformación: Empleo y empresas.

Puedes consultar el servicio de asesoramiento a empresas en igualdad “Equipa” pinchando en el siguiente link para ampliar información: <https://bit.ly/2ENODXT>
- **Cantabria:** Servicio de asesoramiento para la implantación de planes de igualdad de UGT Cantabria. El Servicio ofrece:
 - En el asesoramiento durante el proceso de diagnóstico
 - En la elaboración e implantación de un plan de igualdad de género en tu empresa.
 - En aquellos temas que tengan relación con la igualdad en tu empresa: acciones positivas, RSE, etc.
 - Buzón de consultas a través del correo avillalba@cantabria.ugt.org.

Puedes consultar el servicio de asesoramiento para la implantación de planes de igualdad pinchando en el siguiente link para ampliar información: <https://bit.ly/2ENODXT>

- **Castilla y León:** Servicio de asesoramiento “IOEMPRESAS Igualdad de Oportunidades en la Empresa de Castilla y León” de la Junta de Castilla y León. El servicio ofrece:
 - Apoyo en todo el proceso de implantación de un plan de igualdad de género.
 - Orientación y asesoramiento para el diseño de medidas específicas o de alguna de las fases.
 - Ayuda en la realización de un seguimiento o evaluación de plan de igualdad de género.
 - Atención de consultas que surjan a la hora de poner en marcha el plan de igualdad de género de tipo técnico o normativo.
 - Difusión de ayudas, subvenciones o premios para las empresas en materia de igualdad.
 - Difusión de buenas prácticas.
 - Buzón de consultas a través del correo igualdad.empresas@jcy.es.
 - Formación a través del Aula de formación on line.

Puedes consultar el servicio de asesoramiento “IOEMPRESAS Igualdad de Oportunidades en la Empresa de Castilla y León” pinchando en el siguiente link para ampliar información: <https://bit.ly/2Q5ORMI>
- **Madrid:** Servicio de asesoramiento “Generando cambios” de la Dirección General de la Mujer de la Comunidad de Madrid. El servicio ofrece:
 - Entorno virtual de asesoramiento
 - Asesoramiento y acompañamiento personalizado
 - Se solicita la participación a través de un formulario de inscripción, requisito imprescindible para participar es tener mínimo 10 y máximo 249 trabajadores/as.
 - Formación presencial y “on line” para las empresas y entidades sociales que participen en el servicio.

Puedes consultar el servicio de asesoramiento “Generando cambios” pinchando en el siguiente link para ampliar información: <https://bit.ly/1VPkokh>

- **Navarra:** Servicio de asesoramiento para la elaboración de planes de igualdad en empresas y entidades sociales del Instituto Navarro de la Mujer. El servicio ofrece:

- Asesoramiento para la elaboración de planes según el procedimiento IGE.
- Seguimiento de los planes de igualdad y de la realización de actividades que favorezcan el conocimiento de las condiciones laborales de las mujeres.
- Asesoramiento para la solicitud de subvenciones para la elaboración y puesta en marcha de un plan de igualdad de género entre mujeres y hombres.
- Buzón de consultas a través del correo igualdadempresas@navarra.es.

Puedes consultar el servicio de asesoramiento para la elaboración de planes de igualdad en empresas y entidades sociales pinchando en el siguiente link para ampliar información: <https://bit.ly/2Slt6Ki>

- **La Rioja:** Servicio “Plan Concilia en la Rioja” del Gobierno de la Rioja. El servicio ofrece:

- Seguimiento de la igualdad salarial entre hombres y mujeres
- Conciliación de la vida privada y la actividad laboral
- Fomento de la participación de las mujeres en los órganos de representación de trabajadores y empresarios, como órganos participativos en la toma de decisiones en las relaciones laborales con incidencia en aspectos como la conciliación o la igualdad.
- La erradicación de todas las formas de discriminación por razón de sexo.
- Difusión de herramientas útiles a través de la web
- Promoción desde la infancia de valores de igualdad en las relaciones laborales.
- Facilitar el intercambio de buenas prácticas en materia de conciliación y de igualdad en las relaciones laborales.

Puedes consultar el servicio “Plan Concilia en la Rioja” pinchando en el siguiente link para ampliar información: <https://bit.ly/2SkRU57>

- **País Vasco:** Servicio “Atención a empresas para el impulso de la igualdad de mujeres y hombres” del Instituto Vasco de la Mujer, Emakunde. El servicio ofrece:

- Información y asesoramiento.
- Apoyo económico a través de subvenciones
- Certificación del compromiso con la igualdad: como ser entidad colaboradora.
- Homologación de consultoras para la asistencia técnica a empresas y entidades.
- Participación en redes de empresas comprometidas.

Puedes consultar el servicio “Atención a empresas para el impulso de la igualdad de mujeres y hombres” pinchando en el siguiente link para ampliar información: <https://bit.ly/2SjR08X>

- **Asturias:** Servicio “Asesoramiento para la elaboración de planes de igualdad en las empresas asturianas” del Gobierno del Principado de Asturias. El servicio ofrece:

- Asesoramiento para llevar a cabo las distintas fases del plan de igualdad de género: diagnóstico, diseño del plan de igualdad de género, puesta en marcha e implementación, a la vez que asesorar de forma individualizada sobre la incorporación de la igualdad de género en la gestión empresarial.
- Se solicita la participación a través del correo: escueladeemprendedoras@valnalon.com

Puedes consultar el servicio “Asesoramiento para la elaboración de planes de igualdad en las empresas asturianas” pinchando en el siguiente link para ampliar información: <https://bit.ly/2SkSaRD>

7.3. Recursos formativos

Formación a nivel estatal

“La Escuela Virtual de Igualdad” del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades cuenta en la actual edición (2018-2020) de un total de 42.000 plazas y un catálogo formativo de 8 cursos estructurados en dos niveles: básico y avanzado, siendo estos:

• **Cursos de nivel básico**

- Sensibilización en igualdad de oportunidades
- Igualdad oportunidades Fuerzas y Cuerpos Seguridad
- Planes y medidas de igualdad en las empresas
- Igualdad de oportunidades para agentes sociales

• **Cursos de nivel avanzado**

- Igualdad: aplicación práctica ámbito del empleo
- Igualdad: aplicación práctica servicios sociales
- Igualdad: aplicación práctica en ámbito jurídico
- Igualdad: aplicación práctica en empresa y RR.HH

Puedes consultar “La Escuela Virtual de Igualdad” pinchando en el siguiente link para ampliar información: <https://bit.ly/2ENpxZa>

Formación a nivel autonómico

- **Andalucía:** Plataforma de teleformación: empleo y empresas del Instituto Andaluz de la Mujer. Cuenta con 4 formaciones dentro del área de Igualdad en las empresas:

- Acoso sexual y por razón de sexo
- El plan de igualdad de género en una empresa
- Conciliación y corresponsabilidad en las organizaciones
- Seguimiento y evaluación de los planes de igualdad

Puedes consultar la plataforma de teleformación: empleo y empresas pinchando en el siguiente link para ampliar información: <https://bit.ly/2V97kv4>

- **Castilla y León:** El Programa “IOEMPRESAS” de la Junta de Castilla y León”. dispone de un aula de formación online con los siguientes cursos disponibles:

- Planes y medidas de igualdad. Beneficios que conlleva para la empresa y cómo incorporar la estrategia de igualdad en su gestión.
- Igualdad de oportunidades en el día a día de la empresa. Acciones concretas, cómo implementarlas y posibles resultados.
- Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
- Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Liderazgo en la empresa desde la perspectiva de género.

Puedes consultar el aula de formación online del programa IOEMPRESA pinchando en el siguiente link para ampliar información: <https://bit.ly/2MFkHgV>

- **Madrid:** El programa “Generando cambios” de la Dirección General de la Mujer de la Comunidad de Madrid cuenta con una formación on line sobre planes y medidas de igualdad destinado al personal de las empresas adscritas al Programa.

Puedes consultar el curso on line del programa “Generando cambios” pinchando en el siguiente link para ampliar información: <https://bit.ly/2EODy9k>

8

Glosario

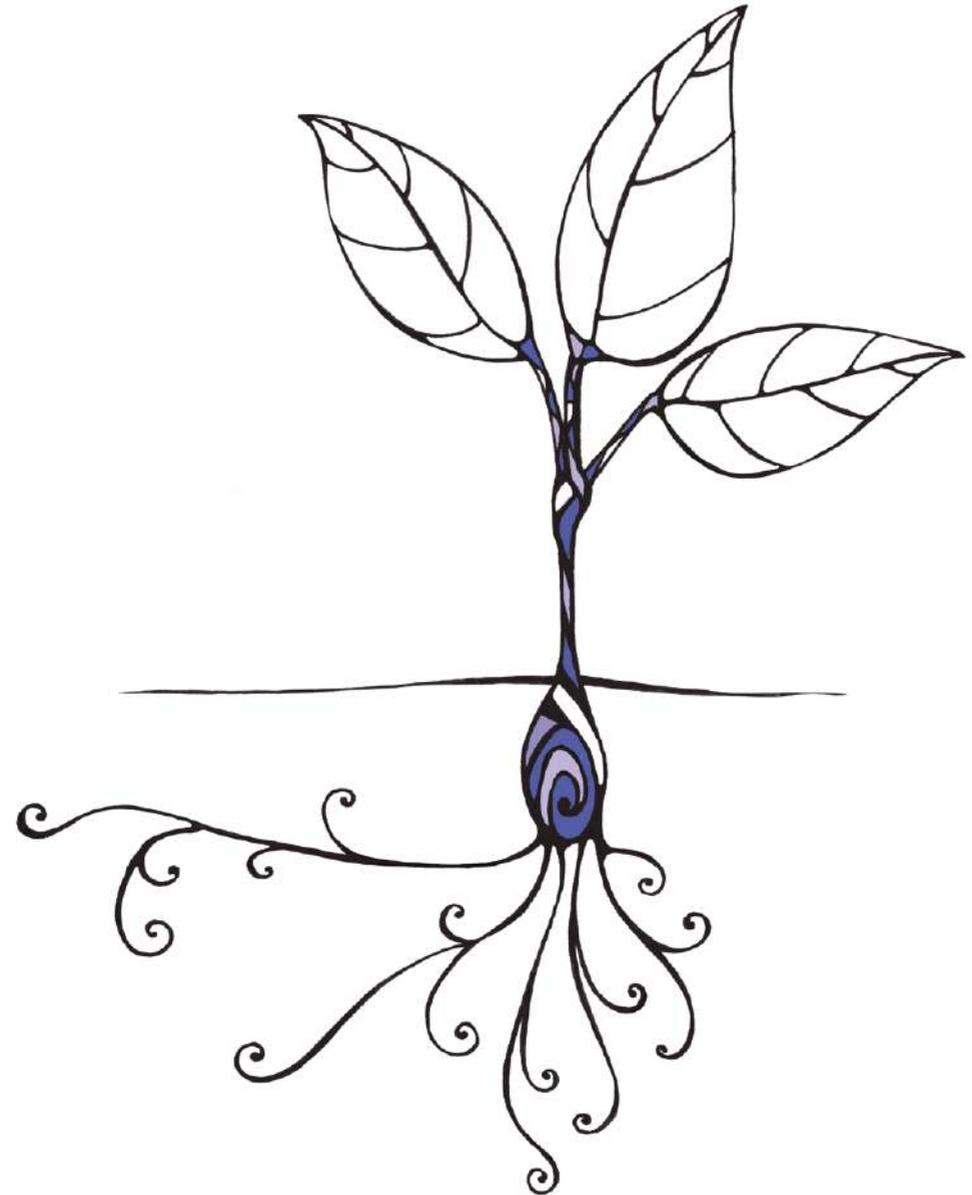
- **Acciones positivas:** medidas dirigidas a un grupo determinado con las que se pretende eliminar y prevenir la discriminación o compensar las desventajas derivadas de actitudes, comportamientos y estructuras existentes.
- **Conciliación de la vida laboral, familiar y personal:** compatibilizar los distintos intereses o actividades (laborales, familiares y personales) de manera que permitan una coexistencia exenta de fricciones, estrés inconvenientes.
- **Corresponsabilidad:** distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas domésticas, el cuidado de personas dependientes, los espacios de educación y trabajo, permitiendo a sus miembros el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses, mejorando la salud física y psíquica de las mujeres y contribuyendo a alcanzar una situación de igualdad real y efectiva entre ambos sexos.
- **Datos desagregados por sexo:** recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo, que hace posible un análisis comparativo, un análisis teniendo en cuenta las especificidades del "género".
- **Discriminación directa:** situación en que se trata de un modo desigual a una persona en virtud de uno o varios motivos prohibidos por el ordenamiento jurídico, como puede ser la religión, la raza, el sexo, etc.

- **Discriminación indirecta:** situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo.
- **Diversidad:** propiedad de los grupos de trabajo que mide la heterogeneidad de sus componentes, en relación a unas características que podemos englobar en dos categorías: diversidad demográfica (la que se deriva de las diferencias de edad, género, origen o procedencia, etc.) y diversidad de capital humano (la que se deriva de las diferencias en los valores, la experiencia, las habilidades y el conocimiento de los procesos de trabajo).
- **Estadísticas desagregadas por sexo:** recogida y desglose de datos y de información estadística por sexos, para poder proceder a un análisis comparativo. A estas estadísticas se les llama a veces "desagregadas por género".
- **Estereotipos:** ideas o imágenes preconcebidas aceptadas por una sociedad o grupo, que en un elevado porcentaje de los casos no concuerdan con la realidad y sus orígenes, no tienen ninguna base científica.
- **Evaluación del impacto de género:** proceso que evalúa las repercusiones, positivas y/o negativas, que pueden tener las normas y las políticas sobre las mujeres y sobre los hombres como colectivos diferenciados.
- **Género:** diferencias sociales, opuestas a las biológicas, entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones, tanto entre diversas culturas como dentro de una misma.
- **Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:** participación activa y equilibrada de ambos sexos en todas las áreas de la vida pública y privada. Implica la ausencia de toda barrera que, basada en el sexo de la persona, impida su participación económica, política y social.
- **Indicador de género:** instrumento que permite medir y comprender la situación de las mujeres en las relaciones de género.
- **Organismos de igualdad:** entidades que promueven políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Su finalidad es impulsar y garantizar condiciones que posibiliten la igualdad real de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad. Para lograr una mayor y mejor vertebración de las actuaciones.

- **Organización no gubernamental, ONG:** entidad de carácter público, con diferentes fines y objetivos humanitarios y sociales definidos por sus integrantes, creada independientemente de los gobiernos locales, regionales y nacionales, así como también de organismos internacionales.
- **Participación equilibrada de hombres y mujeres:** reparto de las posiciones de poder y de toma de decisiones (entre el 40% y el 60% por sexo) entre mujeres y hombres en todas las esferas de la vida, que constituye una condición importante para la igualdad entre hombres y mujeres.
- **Plan de igualdad de género:** estrategia encaminada a lograr la participación activa de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad mediante la definición de unos objetivos que se concretan en actuaciones a corto y medio plazo.
- **Perspectiva de género:** Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados de una política.
- **Políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres:** estrategias y medidas que corrigen y pretenden compensar aquellas situaciones discriminatorias y de desigualdad entre géneros.

Las políticas de igualdad de oportunidades incorporan la perspectiva de género en la planificación, desarrollo y evaluación de las políticas generales en materia de educación, salud, empleo, participación, intentando eliminar aquellos estereotipos de género, que impiden la equiparación real entre mujeres y hombres.
- **Responsabilidad social corporativa:** contribución activa y voluntaria de las empresas a la mejora social, económica y ambiental con el objetivo de mejorar su situación competitiva como valor añadido. Engloba un conjunto de prácticas, estrategias y sistemas de gestión empresarial que persiguen un nuevo equilibrio entre las dimensiones económica, social y ambiental.
- **Roles de género/ roles establecidos en función del sexo:** Pautas de acción y comportamiento asignadas tradicionalmente a hombres y a mujeres
- **Segregación horizontal:** Concentración de mujeres y de hombres en sectores y empleos específicos.

- **Segregación vertical:** Concentración de mujeres y de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad o de puesto.
- **Techo de cristal:** barrera invisible resultante de un complejo entramado de estructuras en organizaciones dominadas tradicionalmente por hombres, que dificulta el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad.
- **Tercer Sector:** grupo de instituciones formalmente organizadas, privadas, sin ánimo de lucro y con capacidad de autocontrol institucional.
- **Tercer Sector de acción social:** grupo de organizaciones sin ánimo de lucro que, sin perder su función de denuncia, reivindicación y sensibilización, prestan servicios sociales, educativos, de vivienda, de salud, etc.... en colaboración con la administración pública, pero sin que ésta pierda, ni delegue, en ningún momento, su responsabilidad sobre la provisión, al conjunto de la ciudadanía, de estos servicios.
- **Transversalidad de género:** integración de la perspectiva de género en una actuación, considerando los puntos de partida, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.



9

Referencias

- Tercer Sector de Bizkaia (2010). *Tercer Sector y gestión de la perspectiva de género*. Recuperado de: http://www.3sbizkaia.org/Archivos/Documentos/Enlaces/234_201002-OTS-otsaila.pdf
- Confederación Española de cooperativas de Trabajo Asociada. *Guía para la elaboración de Planes de Igualdad en las cooperativas de trabajo*. Recuperado de: www.igualdadenlaempresa.es/recursos/monograficos/docs/1_Guia_medicion_impactos_politicas_empleo_y_reactivacion_economica_en_las_mujeres_Progress.pdf
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2012). *Guía para la medición de los impactos de las políticas de empleo y reactivación económica en las mujeres*. Recuperado de: www.igualdadenlaempresa.es/recursos/monograficos/docs/1_Guia_medicion_impactos_politicas_empleo_y_reactivacion_economica_en_las_mujeres_Progress.pdf
- Instituto Navarro para la Igualdad (2010). IGE. *Manual de Procedimiento para la integración de la igualdad de género en las empresas de Navarra*. Recuperado de: <https://www.navarra.es/NR/rdonlyres/5811B2E4-A627-4F31-BCD3-12AE157230CB/197404/MANUALIGE2.pdf>
- Consejería para la Igualdad y el Bienestar Social del Instituto Andaluz de la Mujer. *Planes de igualdad en empresas. Cuaderno Informativo*. Recuperado de: www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/index.php/participacion-y-asociaciones/content/plan-de-igualdad-para-las-empresas

Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya (2010). *Indicadores de Igualdad para las empresas. Propuesta de indicadores para la elaboración de Planes de Igualdad*. Recuperado de: www.igualdadenaempresa.es/enlaces/webgrafia/docs/indicadores-de-igualdad-para-las-empresas.pdf

Consejería de Trabajo y formación del Gobierno de las Islas Baleares. *Planes de Igualdad y conciliación en las empresas. Las cuarenta preguntas más frecuentes*. Recuperado de: www.fundacionmujeres.es/files/attachments/Documento/237359/image/PI_40preguntas_esp.pdf

Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO (2011). *Aclarando algunas dudas sobre Planes de Igualdad*. Recuperado de: www2.fsc.ccoo.es/comunes/recursos/15621/doc69851_Aclarando_algunas_dudas_sobre_planos_de_igualdad.pdf

Federación de Mujeres Progresistas (2016). *La ley de Igualdad y las empresas de la Comunidad Autónoma de Madrid*.

Federación de Mujeres Progresistas. *Planes de Igualdad en la empresa. Medidas que favorecen la inserción, permanencia y promoción de las mujeres*.

Plataforma de ONG de Acción Social y Federación de Mujeres Progresistas (2010). *Aproximación a la situación de mujeres y hombres en el Tercer Sector*. Recuperado de: <https://www.plataformaong.org/recursos/193/aproximacion-a-la-situacion-de-hombres-y-mujeres-en-el-tercer-sector>

Plataforma de ONG de Acción Social y Federación de Mujeres Progresistas (2010). *Guía para la elaboración de un Plan de Igualdad de Género en ONG de Acción Social*. Recuperado de: <https://www.plataformaong.org/recursos/50/guia-para-la-elaboracion-de-un-plan-de-igualdad-en-ong-de-accion-social>

Fundación Luis Vives (2009). *Claves para la gestión de personas en entidades no lucrativas*. Recuperado de: https://www.plataformaong.org/ARCHIVO/documentos/biblioteca/1366105054_018.pdf

Plataforma de ONG de Acción Social. *Retos del Tercer Sector de Acción social. Diagnóstico para un plan estratégico*. Recuperado de: https://www.plataformaong.org/ARCHIVO/documentos/biblioteca/1366125354_034.pdf

Consejería de Economía y Trabajo de la Junta de Extremadura (2007). *Buenas prácticas para integrar la Igualdad de Género en las empresas*. Recuperado de: www.fundacionmujeres.es/files/attachments/Documento/3016/image_Guia%20Practicas.pdf

PWC. *Inspirando "Casos de éxito en diversidad de género"*. Recuperado de: <https://www.pwc.es/es/publicaciones/gestion-empresarial/assets/mujer-directiva-inspirando.pdf>

Observatorio de Economía Solidaria (2010). *Responsabilidad se escribe con h. 190 ideas de Responsabilidad Social para PYMES*. Recuperado de: www.bibliotecavirtual.info/wp-content/uploads/2013/02/RSE-190-ideas-para-la-Responsabilidad-Social-en-PyMes.pdf



10

Publicaciones Autismo España

Colección Calidad de vida

- Yo también decido. Guía práctica para que las personas con trastorno del espectro del autismo y grandes necesidades de apoyo tomen decisiones sobre sus vidas.
- Calidad de vida y trastorno del espectro del autismo. Cuanta mayor es la calidad de los apoyos, mejores son las vidas que hay detrás.

Colección Comunicación e Imagen social

- Manual de estilo. Cómo abordar el trastorno del espectro del autismo desde los medios de comunicación.

Colección Derechos

- Tomar decisiones que protegen nuestros intereses legales. Guía en Lectura Fácil para personas con trastorno del espectro del autismo y sus familias.

Colección Educación

- Acoso escolar y trastorno del espectro del autismo. Guía de actuación para profesorado y familias.

Colección Empleo

- Empleo y trastorno del espectro del autismo. Un potencial por descubrir.
- Guía de orientación vocacional para personas con trastorno del espectro del autismo.

Colección Envejecimiento activo

- Cómo asegurar mi tranquilidad. Guía práctica para promover la seguridad jurídica de las personas mayores con trastorno del espectro del autismo y sus familias.
- Fundaciones tutelares. Una alternativa para favorecer la protección jurídica de las personas con trastorno del espectro del autismo.
- Envejecimiento y trastorno del espectro del autismo. Una etapa vital invisible.

Colección Innovación y Transformación social

- Plan de igualdad. Guía práctica para la puesta en marcha del plan de igualdad de género en entidades.

Colección Salud

- El cuidado de mi salud. Guía práctica para la promoción de la salud de las personas mayores con trastorno del espectro del autismo.
-



CONFEDERACIÓN
AUTISMO  ESPAÑA



Confederación Autismo España
C/ Garibay 7 3º izq | 28007 Madrid | T 915913409
confederacion@autismo.org.es | www.autismo.org.es