



**ar p a
a utism o
r ioj a**

II PLAN DE IGUALDAD DE LA ASOCIACIÓN RIOJANA PARA EL AUTISMO (ARPA AUTISMO RIOJA)

PRESENTACIÓN

La Asociación Riojana para el Autismo (en adelante, ARPA AUTISMO RIOJA) es una Asociación sin ánimo de lucro, declarada de Utilidad Pública en el año 2001 que, en la actualidad, tras 40 años de existencia, cuenta con 223 personas socias.

ARPA AUTISMO RIOJA tiene como misión la defensa de los derechos de las personas con Autismo y sus familias y la gestión y prestación de servicios especializados con el fin de promover y mejorar la calidad de vida de las personas con autismo y su entorno.

La Asociación lleva a cabo servicios y programas de Información y orientación a familias, de atención temprana, de tratamientos especializados, servicio de respiro, de promoción de la autonomía personal, apoyo extraescolar y servicios de ocio e inclusión social.

ARPA AUTISMO RIOJA es adjudicataria del contrato de prestación de servicios sociales de residencia y centro de día en el Centro Leo Kanner del que es titular el Gobierno de La Rioja. En el Centro Leo Kanner se ofrecen los siguientes servicios: asistencia a las actividades básicas de la vida diaria, atención habilitadora y rehabilitadora mediante actividades de convivencia, cooperación, de ocio y recreativas, servicios de tratamientos específicos, alojamiento, manutención y transporte.

Como entidad gestora de centros y servicios para personas con autismo, ARPA AUTISMO RIOJA ha adquirido el compromiso de perseguir la satisfacción de las personas con autismo y de sus familias.

ARPA AUTISMO RIOJA desarrolla sus actividades en nueve centros ubicados en La Rioja y cuenta con una plantilla fija de 158 personas.

La Junta Directiva de ARPA AUTISMO en su reunión de 23 de febrero de 2021 declaró su compromiso de establecer la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, como principio estratégico de la política corporativa y de recursos humanos de la entidad y acordó iniciar la negociación del plan de igualdad y su diagnóstico con el Comité de Empresa, cumpliendo con lo dispuesto en la L.O 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

PARTES SUSCRIPTORAS

El presente Plan ha sido negociado y suscrito por las personas que formaron parte de la Comisión negociadora del Plan, si bien ha variado la participación de todas las personas descritas a continuación debido a dimisiones, excedencias o bajas por IT, finalmente ha sido aprobado por las personas que al momento de finalizar el plan han estado presentes, en este caso las firmantes al final del documento.

La representación de la empresa ARPA AUTISMO RIOJA estuvo integrada por la directora general de ARPA AUTISMO RIOJA, el director del centro ocupacional, la directora del Centro Leo Kanner, y la directora de recursos humanos. En cuanto al asesoramiento, ha participado un miembro de la Junta Directiva.

La representación de las trabajadoras y los trabajadores han participado a lo largo de la elaboración del plan y en todo caso siempre de forma paritaria, el presidente del comité de empresa, su secretaria y cuatro delegados y delegadas, 3 de ellas mujeres y un hombre. Toda esta representación perteneciente al sindicato UGT y una delegada en representación del sindicato CCOO. El asesoramiento por esta parte ha sido especialmente por el sindicato mayoritario.

A fecha de aprobación de este Plan y para que sea paritario, ha sido aprobado por parte de la empresa representado por su Dirección de Recursos Humanos y por parte de la RLT, la única delegada que se encuentra actualmente en activo.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan se aplicará a todas las personas trabajadoras de ARPA AUTISMO RIOJA. Se aplicará en todos los centros y servicios gestionados por la entidad, tanto actualmente existentes, como los que se puedan crear en el futuro, y será de obligado cumplimiento para los cargos y órganos de la Asociación, para la dirección general, representantes legales de las personas trabajadoras y las personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación durante su vigencia.

El presente Plan tendrá una vigencia de cuatro años, a contar desde su aprobación, 07/07/2026 permaneciendo vigente hasta el próximo 06/07/2030.

INFORME DIAGNÓSTICO

El informe diagnóstico negociado y consensado, que se incorpora como Anexo I al plan, arroja las siguientes principales conclusiones:

Tras el análisis de los datos se puede concluir que en ARPA AUTISMO RIOJA no se ha detectado ninguna discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo que afecte a los derechos o a las condiciones laborales de las personas trabajadoras. Tampoco se aprecia segregación vertical, ya que en el nivel directivo está ocupado al 66% por mujeres.

Por otra parte, la falta de formación y experiencia y la disparidad de criterios a la hora de profundizar en el análisis de datos cuantitativos y cualitativos con una perspectiva de género, ha dificultado en la negociación del diagnóstico la delimitación de las cuestiones propias del diagnóstico del plan de igualdad con relación a las cuestiones generales que afectan a las relaciones y condiciones de ARPA AUTISMO RIOJA.

ARPA AUTISMO RIOJA es una empresa feminizada (84% de la plantilla está formada por mujeres), como todas las empresas del sector de prestación de servicios de atención a

personas con discapacidad, ya que las profesiones vinculadas a los cuidados y los servicios sociales son desempeñadas mayoritariamente por mujeres, reproduciendo los roles que se perciben en la sociedad en la que las funciones de cuidados corresponden al género femenino. Una de las principales dificultades que se han detectado es la necesidad de equilibrar la representación masculina y femenina en determinadas categorías profesionales en las que se aprecia sobrerrepresentación femenina: las de atención directa (AE's y cuidadora/es), administración y limpieza.

En el análisis de la documentación, se ha puesto de relieve la revisión de todos los documentos que gestionamos y continuamos con la línea del I Plan de Igualdad, la documentación institucional de ARPA AUTISMO RIOJA con el fin de adoptar un lenguaje inclusivo y garantizar, en el futuro, el uso de lenguaje inclusivo y de imágenes inclusivas tanto en la documentación interna como en toda la comunicación institucional (web, RRSS, memorias de actividad, ofertas de empleo, comunicados a la plantilla...).

Tras la detección en el primer plan de igualdad de la necesidad de formación en materia de igualdad, hemos incorporado desde el I Plan, en nuestro plan de acogida, la formación básica en acoso e igualdad de género a todas las nuevas incorporaciones que formen parte de la plantilla de ARPA AUTISMO RIOJA.

En el ámbito de salud laboral ya se encuentran incluidas la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos laborales desde el pasado plan de igualdad.

También en el ámbito de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral se ha detectado la conveniencia de adoptar medidas para garantizar la desconexión digital de la plantilla, por tanto, el pasado mes de octubre de 2025 hemos diseñado un protocolo en esta materia y lo hemos compartido con el equipo, el cual se encuentra vigente dentro del catálogo de la documentación entregada en el plan de acogida.

OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Tras el análisis del informe diagnóstico sobre la situación de ARPA AUTISMO RIOJA en relación con el principio de igualdad entre mujeres y hombres, se aprueban los siguientes objetivos del plan de igualdad:

1. Evidenciar y difundir el compromiso de ARPA AUTISMO RIOJA con el principio de la igualdad de género.
2. Mantener la integración de la perspectiva de género en todas las áreas de la organización.
3. Dar continuidad a la formación e información en materia de igualdad, conciliación y violencia de género.
4. Equilibrar, en la medida de lo posible, la representación de hombres y mujeres en las categorías profesionales en las que existe sobrerrepresentación femenina.
5. Reforzar la perspectiva de género en el ámbito de prevención de riesgos laborales.

6. Facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral mejorando la información a la plantilla sobre los derechos, permisos y excedencias en materia de conciliación.
7. Garantizar la prevención y atención del acoso sexual y por razón de sexo, y el uso del lenguaje inclusivo y de imágenes no sexistas

MEDIDAS.

Las medidas previstas en el presente Plan se desarrollarán conforme al nivel de prioridad asignado a cada una de ellas (Alta, Media o Baja), teniendo en cuenta su impacto en la reducción de desigualdades detectadas en el diagnóstico y la disponibilidad de recursos de la entidad.

- Prioridad Alta (primer año) / continuo si procede.
- Prioridad Media (segundo año)
- Prioridad Baja (últimos años del plan)

ÁREA DE ACTUACIÓN:		ESTRATEGIA			
Objetivo:		Evidenciar y difundir el compromiso de ARPA AUTISMO RIOJA con el principio de la igualdad de género y los valores de igualdad incorporándolos a la cultura de la entidad e integrar la perspectiva de género en todas las áreas de la organización.			
	MEDIDA	RESPONSABLE	INDICADOR	PRIORIDAD	PLAZO
1	Mantener en los siguientes planes estratégicos de ARPA AUTISMO RIOJA la incorporación como valor el respeto y la promoción del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	Junta Directiva/ Equipo directivo	Diseño del actual Plan Estratégico para el periodo 2026-2030	ALTA	12 meses

ÁREA DE ACTUACIÓN:		ESTRATEGIA			
Objetivo:		Mantener la integración de la perspectiva de género en todas las áreas de la organización			
	MEDIDA	RESPONSABLE	INDICADOR	PRIORIDAD	PLAZO
1	Elaborar una estrategia de comunicación del Plan de igualdad	Equipo directivo	Documento Número de comunicaciones realizadas Número de canales de difusión	ALTA	12 meses
2	Elaborar un plan de protocolo de desconexión digital con el uso de lenguaje inclusivo	Equipo directivo y RLT	Documento	ALTA	6 meses

ÁREA DE ACTUACIÓN:		SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL			
Objetivo:		Procurar presencia equilibrada de mujeres y hombres en todas las categorías profesionales y garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades en los procesos de selección y contratación			
	MEDIDA	RESPONSABLE	INDICADOR	PRIORIDAD	PLAZO
1	Procurar como criterio de selección en los procedimientos de selección, tanto de nueva incorporación como de promoción interna, la preferencia del sexo infrarrepresentado en igualdad de condiciones de méritos y capacidades	RRHH	% procesos de selección donde ha sido posible aplicar el criterio.	ALTA	Continuo
2	Actualizar las plantillas de entrevistas de selección y los criterios de baremación de las personas candidatas en los procesos de selección y promoción para garantizar el acceso y la promoción en condiciones de igualdad a mujeres y hombres	RRHH	Número de documentos actualizados	MEDIA	18 meses

ÁREA DE ACTUACIÓN:		FORMACIÓN			
Objetivo:		Dar continuidad a la formación e información en materia de igualdad, conciliación y violencia de género			
	MEDIDA	RESPONSABLE	INDICADOR	PRIORIDAD	PLAZO
1	Mantener la inclusión en los planes de formación anuales acciones formativas en materia de igualdad para toda la plantilla	RRHH/RLT	Número de acciones formativas y horas dedicadas Número de personas formadas desagregadas por sexo y puesto de trabajo	ALTA	12 meses

ÁREA DE ACTUACIÓN:		SALUD LABORAL			
Objetivo:		Reforzar la integración de la perspectiva de género en el ámbito de la prevención de riesgos laborales y garantizar la prevención y atención del acoso sexual y por razón de sexo.			
	MEDIDA	RESPONSABLE	INDICADOR	PRIORIDAD	PLAZO
1	Revisar la documentación (planes, fichas, protocolos...) del Plan de prevención de riesgos laborales para garantizar el uso de lenguaje inclusivo y no sexista	Comité de Seguridad y Salud	Número de documentos revisados	MEDIA	18 meses
2	Revisar de manera continua la perspectiva de género en la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo	Comité de Seguridad y Salud	Número de documentos revisados	ALTA	12 meses
3	Difusión del protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo a toda la plantilla	RRHH	Evidencia de difusión Incorporación a la documentación entregada en el plan de acogida	ALTA	Continuo

ÁREA DE ACTUACIÓN:		EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL			
Objetivo:		Facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral mejorando la información a la plantilla sobre los derechos, permisos y excedencias en materia de conciliación.			
	MEDIDA	RESPONSABLE	INDICADOR	PRIORIDAD	PLAZO
1	Proporcionar información a todas las personas trabajadoras de los derechos, permisos y demás medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral vigentes en cada momento	RRHH	Número de consultas contestadas Número de solicitudes recibidas y concedidas de permisos, excedencias y medidas de conciliación desagregadas por sexo	ALTA	Continuo

ÁREA DE ACTUACIÓN:		VIOLENCIA DE GÉNERO			
Objetivo:		Garantizar la prevención y atención del acoso sexual y por razón de sexo, y el uso del lenguaje inclusivo y de imágenes no sexistas.			
	MEDIDA	RESPONSABLE	INDICADOR	PRIORIDAD	PLAZO
1	Sensibilizar a la plantilla sobre los derechos y medidas recogidas en la legislación vigente para la protección de las víctimas de violencia de género	Equipo directivo	Evidencias de difusión de la información (comunicaciones, entregas de información)	ALTA	Continuo

SEGUIMIENTO, REVISIÓN Y EVALUACIÓN

El impulso de la comunicación, aplicación y cumplimiento del plan de igualdad, sin perjuicio de las personas responsables de cada una de las medidas, corresponderá en un principio a la Comisión negociadora y al equipo directivo de ARPA AUTISMO RIOJA, y a la representación legal de las personas trabajadoras.

El órgano encargado del seguimiento, evaluación y revisión del plan en los supuestos establecidos en el artículo 9 del R.D. 901/2020, será la Comisión de Igualdad que se crea por las partes que suscriben el presente plan.

La Comisión de igualdad es un órgano paritario integrado por tres personas designadas por la empresa como representantes permanentes de la misma y tres personas designadas por la representación legal de las personas trabajadoras como representantes permanentes de las personas trabajadoras.

La primera reunión de la Comisión de igualdad se celebrará una vez registrado el Plan de igualdad, tendrá carácter constitutivo, y en ella se aprobarán sus normas de funcionamiento.

La Comisión de igualdad se reunirá, al menos, una vez al año en el mes de junio para efectuar el seguimiento del plan de igualdad y revisar las medidas previstas para poder modificar, añadir o suprimir en función de los resultados conseguidos en la consecución de los objetivos del plan.

La Comisión redactará un informe anual de seguimiento con la información sobre la ejecución de las medidas y los resultados y proceso de aplicación del plan que determine.

Con carácter extraordinario, la Comisión de igualdad podrá reunirse a propuesta de cualquiera de las representaciones expresando la causa que motiva la reunión extraordinaria.

La Comisión de igualdad será la encargada de la evaluación del plan. A estos efectos, se realizará una evaluación intermedia una vez que hayan transcurrido dos años desde la aprobación del plan y una evaluación final al término de su vigencia.

Los resultados de las evaluaciones se plasmarán en los correspondientes informes de evaluación que serán elaborados por la comisión de igualdad y comprenderán la evaluación de resultados, la evaluación del proceso de aplicación del plan y la evaluación de impacto.

Las funciones de la Comisión de igualdad, que se plasmarán, en sus normas de funcionamiento serán las siguientes:

1. Controlar y verificar la ejecución de las medidas contenidas en este plan, revisando los indicadores establecidos para cada una de ellas y adoptando las medidas correctoras que resulten convenientes para la consecución de los objetivos previstos en el plan de igualdad.
2. Elaborar el informe de seguimiento anual del Plan que contendrá la información sobre la ejecución de las medidas y resultados conseguidos, así como sobre el proceso de aplicación del plan.
3. Proponer, negociar y aprobar medidas correctoras, y en su caso, la modificación y revisión del plan de igualdad.
4. Realizar las evaluaciones, intermedia y final, del plan de igualdad para conocer el grado de cumplimiento del plan y de sus objetivos.
5. Difundir el plan de igualdad y los informes anuales de seguimiento a la plantilla.

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, REVISIÓN Y RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS.

El presente Plan de Igualdad podrá ser modificado o revisado cuando concurra alguna de las circunstancias previstas en la normativa vigente y, en particular:

- Como resultado de los procedimientos de seguimiento y evaluación.
- Cuando se produzcan cambios significativos en la estructura, organización o actividad de la empresa.

- Cuando se detecten situaciones que aconsejen la revisión de las medidas adoptadas.
- Cuando exista una modificación normativa o convencional que afecte al contenido del Plan.

Iniciación del procedimiento

La propuesta de modificación podrá ser formulada por cualquiera de las partes integrantes de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

Una vez presentada la propuesta, la Comisión se reunirá en un plazo máximo de 30 días para analizar las modificaciones planteadas.

Aprobación de modificaciones

Las modificaciones deberán aprobarse mediante acuerdo de la representación de la empresa y de la representación legal o sindical de las personas trabajadoras que integran la comisión negociadora o, en su caso, la comisión de seguimiento.

El acuerdo se recogerá en la correspondiente acta, incorporándose al texto actualizado del Plan de Igualdad.

Procedimiento para resolver discrepancias

Cuando se produzcan discrepancias en relación con la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del Plan de Igualdad, las partes intentarán resolverlas en el seno de la Comisión de Seguimiento.

Si no se alcanzara acuerdo, las discrepancias podrán someterse a los procedimientos de mediación o conciliación previstos en los acuerdos interprofesionales o sistemas autónomos de solución de conflictos vigentes en el ámbito territorial y funcional de aplicación.

Todo ello sin perjuicio de las acciones administrativas o judiciales que pudieran corresponder.

CALENDARIO DE ACTUACIONES

MEDIDA	2026	2027	2028	2029
Mantener en los siguientes planes estratégicos de ARPA AUTISMO RIOJA la incorporación como valor el respeto y la promoción del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.				
Elaborar una estrategia de comunicación del Plan de igualdad				
Elaborar un plan de protocolo de desconexión digital con el uso de lenguaje inclusivo				
Mantener la inclusión en los planes de formación anuales acciones formativas en materia de igualdad para toda la plantilla				
Procurar como criterio de selección en los procedimientos de selección, tanto de nueva incorporación como de promoción interna, la preferencia del sexo infrarrepresentado en igualdad de condiciones de méritos y capacidades				
Actualizar las plantillas de entrevistas de selección y los criterios de baremación de las personas candidatas en los procesos de selección y promoción para garantizar el acceso y la promoción en condiciones de igualdad a mujeres y hombres				
Revisar la documentación (planes, fichas, protocolos...) del Plan de prevención de riesgos laborales para garantizar el uso de lenguaje inclusivo y no sexista				
Revisar de manera continua la perspectiva de género en la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo.				
Difusión del protocolo de prevención de acoso sexual y por razón de sexo a toda la plantilla				
Proporcionar información a todas las personas trabajadoras de los derechos, permisos y demás medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral vigentes en cada momento				
Sensibilizar a la plantilla sobre los derechos y medidas recogidas en la legislación vigente para la protección de las víctimas de violencia de género				

Aprobado en Logroño, el 7 de julio de 2026.

ANEXO I: INFORME DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD ARPA AUTISMO RIOJA

INDICE

METODOLOGÍA

INFORMACIÓN BÁSICA DE ARPA AUTISMO RIOJA

ORGANIGRAMA

ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA

ANÁLISIS DE IGUALDAD POR MATERIAS

Procesos de selección y contratación

Formación

Promoción profesional

Condiciones de trabajo

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

Retribuciones

Infrarrepresentación femenina

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

CONCLUSIONES

Problemas y dificultades detectadas

Ámbitos prioritarios de actuación

Objetivos generales

Propuestas de actuación

METODOLOGÍA

El diagnóstico sobre la situación de ARPA AUTISMO RIOJA en relación con la igualdad entre mujeres y hombres en la organización de las relaciones laborales y en el ejercicio de las actividades propias de la misma, se ha llevado a cabo siguiendo la metodología contenida en la “Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas”¹, realizando las adaptaciones necesarias a las características y circunstancias propias de ARPA AUTISMO RIOJA.

Para ello se han seguido los criterios de instrumentalidad, flexibilidad y dinamismo para que el diagnóstico responda a las necesidades y características concretas de ARPA AUTISMO RIOJA.

Los datos han sido recopilados por el personal del Departamento de Recursos Humanos de ARPA AUTISMO RIOJA y por ORANGE Consultores de las bases de datos propias.

Los datos se han recopilado desde enero a diciembre de 2025, el diagnóstico finalizó en mayo de 2026.

Los datos relativos a la plantilla se refieren a las personas que integran la plantilla de ARPA AUTISMO RIOJA en el mes de diciembre de 2025. Todos los datos anuales están referidos al último año disponible, el año 2025. Así los datos salariales se refieren a los salarios abonados por ARPA AUTISMO RIOJA en el año 2025 y han sido recopilados siguiendo la regulación del registro salarial contenida en el R.D. 902/2021, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Si bien, no se incorpora auditoria salarial a la espera de que se publique el desarrollo normativo previsto en dicho Real Decreto con las indicaciones oportunas para realizarla.

En la elaboración del diagnóstico participó la plantilla de ARPA AUTISMO RIOJA a través del cuestionario de plantilla que figura en la referida Guía que pudieron cumplimentar “on line” de forma anónima a través de la plataforma Google Forms a toda/os la/os trabajadora/es.

También participó en la elaboración del diagnóstico la dirección de ARPA AUTISMO RIOJA, respondiendo al cuestionario previsto al efecto en la Guía, la Directora General de ARPA AUTISMO RIOJA.

Y la representación legal de las personas trabajadoras (Comité de empresa) también participó en la elaboración del diagnóstico respondiendo el cuestionario previsto al efecto en la guía indicada.

Finalmente, el análisis de los datos y la elaboración del informe diagnóstico se ha realizado por las personas integrantes de la Comisión negociadora del diagnóstico y del

¹ “Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas”, Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres, Instituto de las Mujeres, Ministerio de Igualdad, Enero 2021

Plan de igualdad, de las cuales, la Dir. General como la Dir. RRHH, poseen formación en materia de igualdad en el ámbito laboral. La representación de la plantilla ha contado con el asesoramiento de una representante del sindicato UGT.

INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	ARPA AUTISMO RIOJA					
NIF	G26052183					
Domicilio social	PLAZA MARTÍNEZ FLAMARIQUE 8, 26004 LOGROÑO, LA RIOJA					
Forma jurídica	ASOCIACIÓN SIN ÁNIMO DE LUCRO					
Año de constitución	1985					
Responsable de la Entidad						
Nombre	ALICIA FERNÁNDEZ SÁENZ DE PIPAÓN					
Cargo	DIRECTORA GENERAL					
Telf.	941.21.78.74					
e-mail	direccion@autismorioja.com					
Responsable de Igualdad						
Nombre	ALICIA FERNÁNDEZ SÁENZ DE PIPAÓN					
Cargo	DIRECTORA GENERAL					
Telf.	941.21.78.74					
e-mail	direccion@autismorioja.com					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Asistencia en Establecimientos Residenciales Para Personas con Discapacidad Intelectual, Enfermedad Mental Y Drogodependencia Actividades de servicios sociales sin alojamiento para personas mayores y con discapacidad					
CNAE	8720 y 8812					
Descripción de la actividad	Asociación para la asistencia y defensa de las personas con autismo.					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	LA RIOJA					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	243	Hombres	45	Total	288
Centros de trabajo	9					
Facturación anual (€)	3.432.604,81 €					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal			SI			

Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	NO				
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	7	Hombres	1	Total 8

Orígenes:

A.R.P.A AUTISMO RIOJA (Asociación Riojana para el Autismo) es una Asociación sin fin de lucro fundada en 1985 y declarada de Utilidad Pública en el año 2001.

Inicialmente se denominó “Asociación Riojana de Padres de Niños Autistas”, pero la llegada a la mayoría de edad de los primeros niños hizo necesaria la adaptación del nombre y su sustitución por “Asociación Riojana para el Autismo”, consiguiendo así mantener las siglas que la han dado a conocer: ARPA.

Como suele ocurrir, la Asociación nació por la necesidad de crear y poner en funcionamiento los recursos necesarios para cubrir las necesidades de nuestro colectivo. En concreto, A.R.P.A AUTISMO RIOJA fue fundada por un grupo de padres cuyos hijos presentaban trastornos generalizados del desarrollo y se encontraron con ausencia total de servicios especializados para ellos.

Por tanto, son ya más de 40 años los que A.R.P.A AUTISMO RIOJA ha invertido en trabajar por conseguir que las personas con autismo pudieran contar con servicios adaptados a sus necesidades y en acompañar a las familias en aquello que han necesitado. La educación, la sanidad, los recursos sociales de alojamiento y servicios diurnos y de respiro, etc. han sido los grandes retos y también los grandes logros de esta Asociación.

Misión y Actividades:

A.R.P.A AUTISMO RIOJA es una asociación sin ánimo de lucro cuya misión es la defensa de los derechos de las personas con autismo y sus familias y la gestión de servicios especializados, con el fin de promover y mejorar la calidad de vida de esas personas y su entorno.

Para ello, A.R.P.A AUTISMO RIOJA desarrolla una respuesta integral y personalizada adecuada a sus necesidades, siendo la única entidad especializada integral en autismo en La Rioja, con capacidad de dar cobertura a lo largo de todo el ciclo vital.

La asociación gestiona centros, servicios y programas destinados a mejorar la calidad de vida de las personas con autismo y sus familias, como son: servicio de información y orientación, atención temprana, tratamientos especializados, respiro familiar, vivienda especializada, escuelas para familias, apoyo en centros educativos, ocio, integración

social y gestión de los centros ocupacional, de día y residencial para adultos con autismo.

A.R.P.A AUTISMO RIOJA es parte integrante del movimiento asociativo Autismo España, perteneciente a Autismo Europa y Autismo Mundial, y participa del conocimiento y de las actividades comunes en esos ámbitos asociativos.

Visión:

A.R.P.A AUTISMO RIOJA es una entidad reconocida y apoyada por las administraciones y otros agentes sociales, alineada con los objetivos de desarrollo sostenible de la Agenda 2030, que trabaja para lograr que todas las personas a las que atiende cuenten con los apoyos necesarios para desarrollar una vida lo más completa y feliz posible, en una sociedad que reconozca, respete y promueva condiciones para la participación, la igualdad y el logro de una ciudadanía plena, garantizando las condiciones mínimas de dignidad de vida que esas personas merecen como personas en situación de mayor vulnerabilidad.

Para ello, se compromete a gestionar, promover y defender un modelo integral de recursos que genere oportunidades, a lo largo de todo el ciclo vital, de las personas con autismo y sus familias.

Pretende ser un referente para la sociedad en el conocimiento del autismo como condición del neurodesarrollo, ofrecerlo a las familias que lo necesiten, así como difundirlo a través de medios y publicaciones especializadas que trabajen en ese ámbito.

A.R.P.A AUTISMO RIOJA se compromete a contribuir a la transformación social necesaria, manteniendo su capacidad de reivindicación del ejercicio efectivo de los derechos de sus personas destinatarias, y sensibilizando a la población sobre los principios de universalidad e igualdad de acceso a todos los recursos, siempre comprometida con el cumplimiento de las condiciones legales y otros requisitos que suscribamos.

A.R.P.A AUTISMO RIOJA está comprometida con la mejora continua de su sistema de gestión, la prevención de la contaminación ambiental, y con la seguridad y la salud de sus personas trabajadoras, intentando reducir al mínimo los accidentes y daños, tanto del personal como de las empresas colaboradoras, e implantando medidas encaminadas a mejorar el desempeño de su labor.

Como entidad gestora de centros y servicios para personas con autismo, A.R.P.A AUTISMO RIOJA ha adquirido el compromiso de perseguir la satisfacción de las personas con autismo y de sus familias.

Centros e instalaciones

ARPA AUTISMO RIOJA desarrolla sus actividades en los siguientes centros ubicados en Logroño:

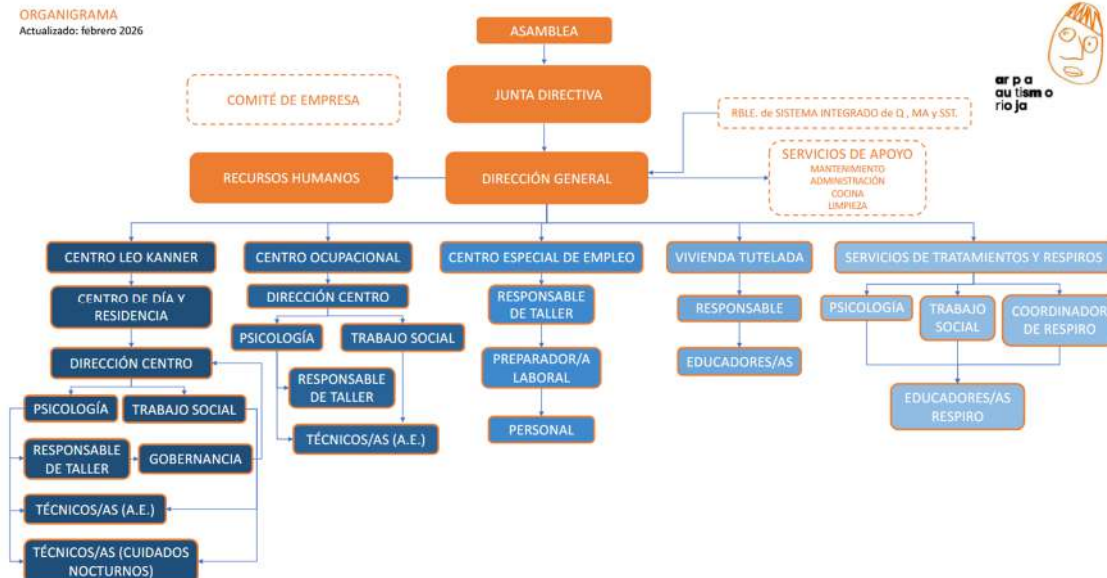
- CENTRO DE DÍA LEO KANNER. Paseo Jerónimo Jiménez, 1, bajo. LOGROÑO
- SERVICIO DE ATENCIÓN TEMPRANA. Plaza Martínez Flamarique, 8, bajo 2.
- SERVICIO DE TRATAMIENTOS Y PROMOCIÓN DE LA AUTONOMÍA PERSONAL. Paseo del Prior, 81-83.
- VIVIENDA ESPECIALIZADA PARA PERSONAS ADULTAS CON AUTISMO, Avda de Zaragoza, 14, 6º B.
- SERVICIO DE PROMOCIÓN DE LA AUTONOMÍA PERSONAL. Calle Pío XII 10, 2C.
- CENTRO OCUPACIONAL. Calle Oeste, 28 bajo
- CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO. Calle San Antón, 19

ARPA AUTISMO RIOJA también cuenta con los siguientes centros ubicados en otros municipios de La Rioja:

- SERVICIO DE TRATAMIENTOS RIOJA BAJA Calle Principe Felipe, 5 “Centro cultural Antonio García”, Rincón de Soto y Calle Isidro Gil de Muro, 1 “La Casa Rosa”, Arnedo
- SERVICIO DE TRATAMIENTOS RIOJA ALTA. Calle Conde de Haro, 9, Haro

ORGANIGRAMA

ORGANIGRAMA
Actualizado: febrero 2026



ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA

La plantilla de ARPA AUTISMO RIOJA a fecha de 31 de diciembre de 2025 está compuesta por 288 personas, de las cuales, 243 son mujeres (84% de la plantilla) y 45 hombres (16%). Por lo tanto, es una empresa feminizada, ya que las mujeres representan más del 60% de las personas trabajadoras.

En cuanto a la distribución de la plantilla por edad, si observamos los datos absolutos, nos encontramos con una plantilla joven, ya que el porcentaje más alto de plantilla se encuentra en el rango de 20 a 25 años (25%), seguido del de 25 a 30 años (23%) y el de 30 a 35 (13%). Esto nos revela que es una plantilla con previsibles cargas de cuidado, tanto de descendientes para las personas más jóvenes, como ascendientes.

La franja de edad en la que se observa un mayor porcentaje de mujeres es la de las personas mayores de 60 años (100% de mujeres), seguida por las personas igual o menores de 20 años (92% de mujeres frente a 8% de hombres), seguida de la comprendida entre los 55 a los 60 años (89% de mujeres y 11% de hombres)

Si analizamos cómo se distribuyen en las diferentes franjas de edad cada uno de los sexos (% vertical), no nos encontramos un reparto equilibrado entre hombres y mujeres en ninguna de las franjas de edades.

Análisis por tramos de edad

20 años o menos. Fuerte feminización ya desde edades tempranas.

- Mujeres: 92%
- Hombres: 8%
- Peso en plantilla: 5%

20 a 30 años (tramo clave).

- 20–25: 86% mujeres
- 25–30: 85% mujeres
- Peso conjunto: 48% de la plantilla

Casi la mitad de la plantilla está entre 20 y 30 años, con clara mayoría femenina. Esto indica:

- Fuerte presencia de mujeres en incorporación laboral
- Baja entrada de hombres en la organización

30 a 35 años

- Mujeres: 73%
- Hombres: 27% (máximo relativo masculino)
- Peso: 13%

Es el tramo donde hay mayor equilibrio relativo, aunque sigue predominando el empleo femenino.

35 a 50 años

- Mujeres entre 83% y 88%
- Peso total: 21%

Se mantiene la feminización, con ligera estabilidad en la estructura.

50 años en adelante

- Mujeres siempre $\geq 82\%$
- En 60+: 100% mujeres

Ausencia total de hombres en edades avanzadas, lo que puede indicar:

- Perfiles profesionales muy feminizados

Juventud de la plantilla

- 53% < 30 años
- Implica: Potencial de desarrollo y necesidad de políticas de carrera

EDAD	MUJERES	% →	% ↓	HOMBRES	% →	% ↓	TOTAL	% ABSOLUTOS
20 o menos	12	92%	5%	1	8%	2%	13	5%
20 a 25	62	86%	26%	10	14%	22%	72	25%
25 a 30	55	85%	23%	10	15%	22%	65	23%
30 a 35	27	73%	11%	10	27%	22%	37	13%
35 a 40	16	84%	7%	3	16%	7%	19	7%
40 a 45	19	83%	8%	4	17%	9%	23	8%
45 a 50	15	88%	6%	2	12%	4%	17	6%
50 a 55	18	82%	7%	4	18%	9%	22	8%
55 a 60	8	89%	3%	1	11%	2%	9	3%
60 en adelante	11	100%	5%	0	0%	0%	11	4%
TOTAL	243		100%	45		100%	288	100%

Gráfico 1: Plantilla total por edad

- En cuanto a la modalidad de contratación, temporal o indefinida, el tipo de contratación mayoritaria es el contrato indefinido con un 58% del total de contratos.
- Si atendemos a la distribución entre sexos, los porcentajes de mujeres en cada tipo es mayoritario en las mujeres (84% de los contratos indefinidos se

corresponden a mujeres y el 85% en los temporales), como es lógico en una plantilla feminizada.

- En cuanto a su distribución por sexo, no se aprecia ninguna discriminación por razón de sexo ya que, prácticamente, el mismo porcentaje de mujeres y hombres tienen contratos indefinidos (57% de mujeres frente al 60% de hombres) y contratos temporales (43% de las mujeres y el 40% de los hombres).
- La plantilla presenta feminización en todos los tipos contractuales, incluidos indefinidos, mayor presencia masculina en contratos temporales puntuales (eventuales completos) y alta concentración femenina en parcialidad e interinidad.
- Por tanto, la distribución de la plantilla por tipo de contrato ratifica la afirmación de que no se aprecia ninguna discriminación por género en materia de contratación en ARPA AUTISMO RIOJA.

	MUJERES	% →	% ↓	HOMBRES	% →	% ↓	TOTAL	% ABSOLUTOS
INDEFINIDO	139	84%	57%	27	16%	60%	166	58%
TEMPORAL	104	85%	43%	18	15%	40%	122	42%
TOTAL	243		100%	45		100%	288	100%

Gráfico 2: Plantilla por tipo de contrato

CLAVE CONTRATO	MUJERES	% →	% ↓	HOMBRES	% →	% ↓	TOTAL
100	65	89%	27%	8	11%	18%	73
189	31	86%	13%	5	14%	11%	36
200	37	82%	15%	8	18%	18%	45
230	1	20%	0%	4	80%	9%	5
289	5	71%	2%	2	29%	4%	7
401	11	92%	5%	1	8%	2%	12
402	39	87%	16%	6	13%	13%	45
410	14	88%	6%	2	13%	4%	16
502	28	82%	12%	6	18%	13%	34
510	7	78%	3%	2	22%	4%	9
530	5	83%	2%	1	17%	2%	6
TOTAL	243		100%	45		100%	288

Gráfico 3: Distribución de la plantilla por modalidad de contrato.

En cuanto al tipo de jornada, predomina la jornada completa con un 63% del total de la plantilla. El 66% del total de las mujeres que trabajan en ARPA lo hacen en jornada completa, mientras que los hombres que trabajan en jornada completa representan el 49 % del total de los hombres.

TIPO DE JORNADA	MUJERES	% →	% ↓	HOMBRES	% →	% ↓	TOTAL	% ABSOLUTOS
PARCIAL	83	78%	34%	23	22%	51%	106	37%
COMPLETA	160	88%	66%	22	12%	49%	182	63%
TOTAL	243		100%	45		100%	288	100%

Gráfico 4: Distribución de la jornada.

Con relación a la antigüedad, en términos absolutos, la plantilla de ARPA es de reciente incorporación, ya que el 60% del total de las personas trabajadoras lleva menos de un año en la empresa, seguido del grupo que lleva entre 1 y 3 años (19%).

Con respecto a la distribución entre sexos, se mantiene la tendencia mayoritaria de la presencia femenina en todas las franjas de antigüedad, siendo aún la contratación de mujeres mayor que la de los hombres, ya que el 84% de la plantilla con una antigüedad inferior a un año se corresponde a mujeres frente al 16% de los hombres. Del mismo modo, el porcentaje de mujeres con la antigüedad más alta (80% frente al 20% de los hombres) se explica por ser un sector y una plantilla feminizada.

En relación a la distribución por sexo, del total de los trabajadores de ARPA, un 60% tiene una antigüedad inferior a un año frente al 60% del total de las mujeres. Este porcentaje nos muestra la tendencia en alza de la incorporación de hombres en la plantilla.

ANTIGÜEDAD	MUJERES	% →	% ↓	HOMBRES	% →	% ↓	TOTAL	% ABSOLUTOS
0 a 1 años	146	84%	60%	27	16%	60%	173	60%
1 a 3 años	47	87%	19%	7	13%	16%	54	19%
3 a 5 años	20	77%	8%	6	23%	13%	26	9%
5 a 10 años	17	85%	7%	3	15%	7%	20	7%
de 10 a 15 años	5	100%	2%	0	0%	0%	5	2%
más de 15 años	8	80%	3%	2	20%	4%	10	3%
TOTAL	243		100%	45		100%	288	100%

Gráfico 5: Antigüedad de la plantilla distribuida por sexo

El gráfico 6 muestra la distribución de la plantilla por nivel jerárquico. Se puede apreciar que no existe segregación vertical en ARPA AUTISMO RIOJA, ya que el nivel directivo está ocupado al 67% por mujeres, que también son mayoría en el nivel intermedio (89%). Ahora bien, la influencia de los roles de género en la sociedad se puede apreciar en el número de mujeres, 197, en el nivel técnico que agrupa a las auxiliares

especializadas, educadoras, cuidadoras y monitoras, profesionales de cuidados en el que se aprecian los estereotipos sociales que atribuyen las actividades de cuidados tradicionalmente a las mujeres. Es decir, en esta distribución de la plantilla observamos la existencia de puestos y categorías feminizadas que, como reflejo de la sociedad en la que vivimos, perpetúan los roles tradicionales de género.

En el gráfico 7 se muestra la distribución por sexos de todos los puestos de trabajo de ARPA AUTISMO RIOJA en el que aparecen estos estereotipos.

NIVEL JERÁRQUICO	MUJERES	% →	% ↓	HOMBRES	% →	% ↓	TOTAL
NIVEL DIRECTIVO	2	67%	1%	1	33%	2%	3
MANDO INTERMEDIO	25	89%	10%	3	11%	7%	28
NIVEL TÉCNICO	197	87%	81%	29	13%	64%	226
NIVEL OPERARIO	19	61%	8%	12	39%	27%	31
TOTAL	243		100%	45		100%	288

Gráfico 6: Plantilla por niveles

PUESTOS DE TRABAJO	MUJERES	% →	% ↓	HOMBRES	% →	% ↓	TOTAL
AUX.SER.GENERALES	5	42%	2%	7	58%	16%	12
AUXILIAR ESPECIALIZADO	116	85%	48%	20	15%	44%	136
COCINA	0	0%	0%	2	100%	4%	2
CUIDADOR	44	96%	18%	2	4%	4%	46
DIRECCION	2	100%	1%	0	0%	0%	2
EDUCADOR SOCIAL	5	100%	2%	0	0%	0%	5
EDUCADOR/A	21	81%	9%	5	19%	11%	26
GOBERNANTA	1	100%	0%	0	0%	0%	1
JEFA DE ADMINISTRACION	4	100%	2%	0	0%	0%	4
LIMPIEZA	14	93%	6%	1	7%	2%	15
MANTENIMIENTO	1	33%	0%	2	67%	4%	3
MONITOR	8	80%	3%	2	20%	4%	10
PREPARADOR LABORAL	3	100%	1%	0	0%	0%	3
PSICOLOGO	12	86%	5%	2	14%	4%	14
TRABAJADOR SOCIAL	7	78%	3%	2	22%	4%	9
TOTAL	243		100%	45		100%	288

Gráfico 7: Plantilla por puestos

Respecto al nivel formativo de la plantilla en relación con los puestos de trabajo desempeñados (gráfico 8).

En el puesto de auxiliar especializado, que concentra el mayor volumen de plantilla (136 personas), predominan las titulaciones de Formación Profesional de Grado Medio (95 mujeres, 70%, y 14 hombres, 10%) y, en menor medida, Formación Profesional de Grado Superior (7 mujeres, 5%, y 3 hombres, 2%). Sin embargo, también se observa un número significativo de personas con Grado o Licenciatura: 6 mujeres (4%) y 3 hombres (2%), lo que refleja la presencia de personal con formación superior ocupando puestos de cualificación intermedia.

En el puesto de cuidador/a (46 personas), la mayoría de la plantilla posee FP1, con 38 mujeres (83%) y 2 hombres (4%), aunque también aparecen personas con FP2 y estudios universitarios: 2 mujeres (4%) cuentan con FP2 y 3 mujeres (7%) poseen Grado o Licenciatura.

En el puesto de educador/a, 19 mujeres (73%) y 3 hombres (12%) poseen Grado o Licenciatura, mientras que 2 mujeres (8%) y 2 hombres (8%) cuentan con FP2. Del mismo modo, los puestos de educación social, psicología, preparador/a laboral y trabajo social están ocupados mayoritariamente por personas con titulación universitaria, ajustándose en este caso al perfil requerido para el desempeño de sus funciones.

En los puestos de limpieza y monitor se aprecia una fuerte feminización. En limpieza, 14 mujeres (93%) frente a 1 hombre (7%) poseen formación básica. En monitor, predominan igualmente las mujeres con formación básica (6 mujeres, 60%) frente a 2 hombres (20%), aunque aparecen casos aislados con FP2 y titulación universitaria.

Por otro lado, en mantenimiento se observa una presencia mayoritaria de hombres con formación básica (2 hombres, 67%) frente a 1 mujer (33%). En cocina también existe una representación exclusivamente masculina con formación básica.

En términos globales, la plantilla presenta un predominio de titulaciones de Formación Profesional, especialmente FP1, que representa el 46% del total de personas trabajadoras (133 mujeres y 17 hombres). Asimismo, un 24% de la plantilla cuenta con estudios universitarios de Grado o Licenciatura (61 mujeres y 10 hombres), mientras que la formación básica representa el 13% del total.

	NID						Estudios secundarios					Certificación Profesional Nivel 2					FP1					FP2					Grado/Licenciatura										
PUESTO DE TRABAJO	M	% →	% ↓	H	% →	% ↓	M	% →	% ↓	H	% →	% ↓	M	% →	% ↓	H	% →	% ↓	M	% →	% ↓	H	% →	% ↓	M	% →	% ↓	H	% →	% ↓	TOTAL						
AUX.SER.GENERALES	5	42%	19%	6	50%	50%	0	0%	0%	1	8%	100%	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%	12						
AUXILIAR ESPECIALIZADO	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%	8	6%	89%	0	0%	0%	95	70%	71%	14	10%	82%	7	5%	50%	3	2%	60%	136						
COCINA	0	0%	0%	1	50%	8%	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	1	50%	6%	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	2					
CUIDADOR	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%	1	2%	11%	0	0%	0%	38	83%	29%	2	4%	12%	2	4%	14%	0	0%	0%	3	7%	5%	0	0%	0%	46
DIRECCION	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%	2	100%	3%	0	0%	0%	2			
EDUCADOR SOCIAL	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%	5	100%	8%	0	0%	0%	5			
EDUCADORA	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%	2	8%	14%	2	8%	40%	19	73%	31%	3	12%	30%	26			
GOBERNANTA	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%	1	100%	2%	0	0%	0%	1			
JEFE DE ADMINISTRACION	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%	2	50%	14%	0	0%	0%	2	50%	3%	0	0%	0%	4			
LIMPIEZA	14	93%	54%	1	7%	8%	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%	15			
MANTENIMIENTO	1	33%	4%	2	67%	17%	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%	3			
MONITOR	6	60%	23%	2	20%	17%	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	1	10%	7%	0	0%	0%	1	10%	2%	0	0%	0%	10				
PREPARADOR LABORAL	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%	3	100%	5%	0	0%	0%	3			
PSICOLOGO	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%	12	86%	20%	2	14%	20%	14			
TRABAJADOR SOCIAL	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%	0	0%	0%	7	78%	11%	2	22%	20%	9			
TOTAL	26	9%		12	4%		0	0%		1	0%		9	3%		0	0%		133	46%		17	6%		14	5%		5	2%		61	21%		10	3%		288

Gráfico 8: Nivel formativo de la plantilla

ANÁLISIS DE IGUALDAD POR MATERIAS

Procesos de selección y contratación

ARPA AUTISMO RIOJA, por las propias características de los servicios que presta, presenta un alto índice de rotación, como muestra el gráfico 9 sobre los movimientos (ceses) del año 2025.

	Mujeres	Hombres	Total
Baja despido disciplinario individual	5	3	8
Baja no voluntaria	2	0	2
Baja por excedencia cuidado familiares	2	0	2
Baja por excedencia voluntaria o forzosa	5	2	7
Baja por extinción contrato en prueba	1	0	1
Baja por fin de contrato temporal o de duración determinada	9	2	11
Baja por no superar el período de prueba	4	2	6
Cese en periodo de prueba a instancia del empresario	6	0	6
Cese en periodo de prueba a instancia del trabajador	6	1	7
Cese por expiración del tiempo convenido en el contrato de duración determinada.	94	19	113
Despido del trabajador	2	1	3
Despido por causas objetivas. Ineptitud o falta de adaptación.	1	0	1
Dimisión / Causa voluntaria	29	9	38
Excedencia cuidado hijos	1	0	1
Final de contrato de obra a instancia del empresario	4	2	6
Total	171	41	212

Gráfico 9: Resumen de movimientos en el año 2025

Si observamos el gráfico 9, en el último año se han producido movimientos de contrato que afectan a 212 personas para una plantilla establecida para la cobertura de todos los servicios en 288 trabajadores.

Contrataciones	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total
Año 2025	128	84%	24	16%	152
Año 2020	59	83%	12	17%	71

Gráfico 10: Contrataciones años 2020 y 2025

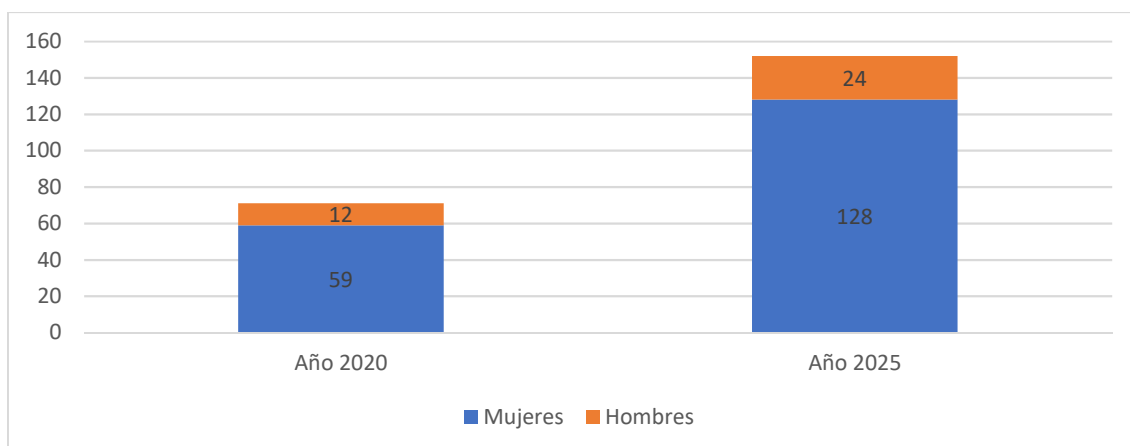


Gráfico 11: Contrataciones años 2020 y 2025

De acuerdo con los datos cuantitativos (gráfico 10), en el 2025 se produjeron 152 nuevas contrataciones, de las cuales el 84% fueron a mujeres. La mayor proporción se produjo en la categoría de AE's (65%), seguido por el de cuidadoras/es (18%) y el de educadores/as con 6%.

La contratación sigue siendo mayoritariamente femenina, llegando a ser del 100% en los puestos de dirección, educadora social, limpieza, preparadora laboral y psicóloga;

En el caso de los puestos de AE's y cuidadores/as, la contratación femenina representa, respectivamente el 87% y el 91% del total de la contratación para esos puestos. El único puesto equilibrado en cuanto a contratación es el de auxiliar servicios generales, con un 50%-50%.

De estas nuevas incorporaciones, el 45% se corresponden a jornadas parciales. Si analizamos la concentración de la parcialidad por sexo, se observa que el 56% de las mujeres que se incorporan (59 de 105) lo hacen a jornada completa frente al 50% de los hombres (9 de 18), mostrando equilibrio en ambos sexos

PUESTO	MUJER			HOMBRE			TOTAL ABSOLUTOS	
	Nº	% horizontal	% vertical	Nº	% horizontal	% vertical	Nº	%
AUX.SER.GENERALES	2	50%	2%	2	50%	11%	4	3%
JORNADA PARCIAL	2	50%	2%	2	50%	11%	4	100%
AUXILIAR ESPECIALIZADO	53	87%	50%	8	13%	44%	61	50%
JORNADA COMPLETA	44	86%	42%	7	14%	39%	51	84%
JORNADA PARCIAL	9	90%	9%	1	10%	6%	10	16%
COCINA	0	0%	0%	1	100%	6%	1	1%
JORNADA PARCIAL	0	0%	0%	1	100%	6%	1	100%
CUIDADOR	21	91%	20%	2	9%	11%	23	19%
JORNADA COMPLETA	1	100%	1%		0%	0%	1	4%
JORNADA PARCIAL	20	91%	19%	2	9%	11%	22	96%
DIRECCION	1	100%	1%	0	0%	0%	1	1%
JORNADA COMPLETA	1	100%	1%	0	0%	0%	1	100%
EDUCADOR SOCIAL	2	100%	2%	0	0%	0%	2	2%
JORNADA COMPLETA	1	100%	1%	0	0%	0%	1	50%
JORNADA PARCIAL	1	100%	1%	0	0%	0%	1	50%
EDUCADOR	6	75%	6%	2	25%	11%	8	7%
JORNADA COMPLETA	3	75%	3%	1	25%	6%	4	50%
JORNADA PARCIAL	3	75%	3%	1	25%	6%	4	50%
LIMPIEZA	6	100%	6%	0	0%	0%	6	5%
JORNADA COMPLETA	2	100%	2%	0	0%	0%	2	33%
JORNADA PARCIAL	4	100%	4%	0	0%	0%	4	67%
MANTENIMIENTO	0	0%	0%	1	100%	6%	1	1%
JORNADA COMPLETA	0	0%	0%	1	100%	6%	1	100%
MONITOR	5	83%	5%	1	17%	6%	6	5%
JORNADA COMPLETA	1	100%	1%	0	0%	0%	1	17%
JORNADA PARCIAL	4	80%	4%	1	20%	6%	5	83%
PREPARADOR LABORAL	3	100%	3%	0	0%	0%	3	2%
JORNADA COMPLETA	3	100%	3%	0	0%	0%	3	100%
PSICOLOGO	6	100%	6%	0	0%	0%	6	5%
JORNADA COMPLETA	3	100%	3%	0	0%	0%	3	50%
JORNADA PARCIAL	3	100%	3%	0	0%	0%	3	50%
TRABAJADOR SOCIAL	0	0%	0%	1	100%	6%	1	1%
JORNADA PARCIAL	0	0%	0%	1	100%	6%	1	100%
TOTAL INCORPORACIONES	105	85%		18	15%		123	
TOTAL A JORNADA COMPLETA	59	87%	56%	9	13%	50%	68	55%
TOTAL A JORNADA PARCIAL	46	84%	44%	9	16%	50%	55	45%

Gráfico 12: contrataciones año 2025

El análisis de las situaciones de incapacidad temporal y permisos evidencia una clara concentración de las ausencias en el colectivo femenino, que acumula más del 91% de los días totales, superando su peso en la plantilla. Destaca especialmente la elevada incidencia en enfermedad común, así como el uso mayoritario por parte de las mujeres del permiso por nacimiento y cuidado del menor, aunque en este caso, se ha dado así debido al número que se han producido en 2025, no indica que exista desigualdad en la corresponsabilidad. Aunque no se observan diferencias relevantes en accidentes laborales, los datos apuntan a una posible sobrecarga femenina vinculada a factores laborales y familiares (gráfico 13).

Debido a las características de los servicios que presta ARPA AUTISMO RIOJA con la necesidad de mantener la ratio entre usuaria/os y personal de atención directa, ARPA AUTISMO RIOJA tuvo que contratar a nuevas personas trabajadoras por el tiempo de

duración de estas suspensiones de los contratos, lo que explica el número de movimientos de contrato.

		(días)	
I.T. Y PERMISOS		H	M
NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR	379	42	337
ACCIDENTE LABORAL	207	29	178
ENFERMEDAD COMÚN	3397	278	3119

Gráfico 13: Incapacidades temporales y permisos

En ningún caso de estos movimientos de contrato se aprecia indicio alguno de discriminación por razón de género.

En los procesos de selección y, en su caso, posterior contratación para cubrir un puesto que se haya quedado vacante o un puesto de nueva creación, en primer lugar, se ofrecen a toda la plantilla en promoción interna en las condiciones que se establecen en el XVI Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad en los artículos 23 y 89. Para ello se publica la oferta en la intranet, a la que tiene acceso la mayor parte de la plantilla, se envían correos electrónicos a toda la plantilla y se publican en los tabloneros de anuncios de los diferentes centros para asegurar la adecuada difusión de la oferta.

Si no se presenta ninguna persona candidata a promoción interna, se procede a publicar la oferta del puesto en Oficina Empleo, portales de entidades colaboradoras y redes sociales, como Facebook e Instagram. También se solicita que se publicite la oferta a los institutos, universidades o colegios profesionales que imparten o representan las titulaciones requeridas para el puesto de que se trate.

Además, contamos con una bolsa propia de candidatos que se crea a través de la página web de ARPA AUTISMO RIOJA (<https://autismorioja.com/trabaja-con-nosotros/>). Todas las personas que registran su C.V. son tenidas en cuenta cuando se abre un proceso de selección acorde con su perfil, ya que se almacenan las candidaturas recibidas en función de su perfil formativo.

A continuación, se muestran ejemplos de algunas de las ofertas de empleo publicadas por ARPA AUTISMO RIOJA para vacantes:



**arpa
autismo
rioja**

ARPA AUTISMO RIOJA, entidad sin ánimo de lucro dedicada a la atención integral de personas con TEA de la Comunidad de La Rioja, precisa incorporar:

TÉCNICO/A. Auxiliar Especializado

Buscamos perfiles de TÉCNICOS/AS (Auxiliares Especializados) para atender las necesidades del servicio de residencia de adultos con autismo de ARPA Autismo Rioja durante el período de verano.

El puesto vacante es de jornada completa de mañanas o tardes (8 a 15:30 – 15:30 a 23:00hs) de lunes a domingos con descansos alternos en fines de semana.

Se le exige evidenciar un elevado nivel de competencias en materia de desarrollo de otras personas, responsabilidad, iniciativa y comunicación.

- Atención y asistencia a personas con TEA en sus tareas de la vida diaria, de ocio e integración en el servicio de residencia de adultos con autismo.
- Ejecución de las directrices y comunicación permanente con el/la psicólogo/a y el/la trabajador/a social de la información de relevancia para los/as usuarios/as y para el funcionamiento del centro.

Requisitos obligatorios:

- Experiencia de, al menos 3 meses de trabajo con personas con discapacidad.
- Certificación profesional en el ámbito sociosanitario o técnicos superiores en Integración Social, Animación Sociocultural o afines.

Modalidad de contratación: temporal por sustitución de vacaciones

Incorporación: inmediata

Las personas interesadas pueden enviar su Currículum Vitae y otros requisitos solicitados para el puesto a la siguiente dirección de correo electrónico:

rrhh@autismorioja.com indicando en el asunto
"TÉCNICO/A. Auxiliar Especializado"



Sede Social
Plaza Martínez Flamarique, 8. 26004 Logroño. La Rioja. T/F 941 24 78 76
arpa@autismorioja.com
www.autismorioja.com



arpa
autismo
rioja

ARPA AUTISMO RIOJA, entidad sin ánimo de lucro dedicada a la atención integral de personas con TEA de la Comunidad de La Rioja, precisa incorporar:

TÉCNICO/A (Cuidador/a)

Buscamos perfiles TÉCNICOS/AS (Cuidador/a) para atender las necesidades del servicio de residencia del centro Leo Kanner de adultos con TEA de ARPA Autismo Rioja.

Contamos con tres puestos vacante por diferentes interinidades, dos de ellos con una de jornada parcial (70%) y otro al 84%, el horario discurre exclusivamente de noches (23:00 a 08:00hs) de lunes a domingos.

La formación mínima requerida es de grado medio en formaciones relacionadas con la atención social o la salud.

Se le exige evidenciar un elevado nivel de competencias en materia de desarrollo de otras personas, responsabilidad, iniciativa y comunicación.

Atención a personas dependientes en el ámbito sociosanitario en la institución donde se desarrolle su actuación, aplicando las estrategias diseñadas por el equipo interdisciplinar competente y los procedimientos para mantener y mejorar su autonomía personal y sus relaciones con el entorno.

- Atención directa asistencial a las personas usuarias de los servicios de ARPA que lo requieran.
- Implementación y evaluación de los programas individuales de intervención.
- Vigilancia, observación y acompañamiento a las personas usuarias en horario nocturno.
- Coordinación con el resto del equipo.

Las personas interesadas pueden enviar su Currículum Vitae y otros requisitos solicitados para el puesto a la siguiente dirección de correo electrónico:

rrhh@autismorioja.com indicando en el asunto "OFERTA TÉCNICO/A (Cuidador/a)"



arpa
autismo
rioja

ARPA AUTISMO RIOJA, entidad sin ánimo de lucro dedicada a la atención integral de personas con TEA de la Comunidad de La Rioja, oferta mediante promoción interna un puesto de:

EDUCADOR/A. ATENCIÓN TEMPRANA

El objeto de la presente convocatoria es la selección mediante **promoción interna** de un/a educador/a para el programa de atención temprana.

Buscamos una persona acostumbrada al trabajo en entornos dinámicos, con habilidades sociales y comunicativas. Empatía, habilidad para el trabajo en equipo y capacidad de autoevaluación y autocrítica.

Las condiciones del puesto ofertado implican la contratación a jornada completa de lunes a viernes en horario partido, con una retribución estipulada en el XVI Convenio Colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad con la categoría Titulado nivel 2.

Funciones del puesto:

- ✓ Atención directa asistencial y educativa a los/as usuarios/as de ARPA.
- ✓ Intervención en entornos naturales (domicilio).
- ✓ Evaluación permanente de los usuarios, atendiendo tanto a sus logros y comportamiento, como al estado de biopsicosocial de los mismos.
- ✓ Coordinación con el resto del equipo.
- ✓ Comunicación permanente con el psicólogo y la trabajadora social de la información de relevancia para los usuarios y para el funcionamiento del centro.
- ✓ Propuesta de actividades y programas.

Requisitos mínimos:

FORMACIÓN REQUERIDA:

- Titulación universitaria, licenciatura o grado equivalente en psicología, pedagogía, psicopedagogía o similar.

arpa@autismorioja.com
www.autismorioja.com

Sede Social
Atención temprana
Plaza Martínez Flamarique, 8
26004 Logroño. La Rioja
T/F 941 24 78 76



arpa autismo rioja

- Formación especializada en Atención Temprana o un postgrado en materia de atención temprana, impartido por centros docentes universitarios o por Colegios Oficiales, o en su caso, por centros o entidades de carácter docente que actúen por delegación expresa de alguno de los anteriores (o en curso).

La duración de la formación debe ser, como mínimo, de 20 ECTS (o equivalente en horas), o, en su defecto, experiencia en intervención en Atención Temprana de al menos dos años.

- Contar con carnet de conducir y vehículo propio.

EXPERIENCIA PROFESIONAL NECESARIA:

- Experiencia demostrable (aportando la vida laboral) de al menos 1 año en el ámbito de las personas con discapacidad intelectual.

Competencias necesarias

- Alta motivación para el trabajo en la defensa de los derechos de las personas con TEA y sus familias, valorando antecedentes de pertenencia o colaboración con organizaciones del ámbito social
- Capacidad para orientar en la prestación de los apoyos necesarios a las personas en todos los ámbitos.
- Capacidad para la elaboración de informes.
- Capacidad para el trabajo en equipo y las relaciones interpersonales.
- Planificación y organización, liderazgo, iniciativa, desarrollo de otras personas, toma de decisiones.

Sistema de selección.

Valoración de las candidaturas.

Comisión de selección perteneciente a ARPA Autismo Rioja:

Directora General, responsable de RRHH y/o psicólogo/a del servicio ofertado

Fase 1: Comprobación del cumplimiento de los requisitos mínimos

Fase 2: Valoración de las candidaturas (hasta un máximo de 7 puntos)

- Experiencia profesional en atención temprana: 1 punto por año trabajado.

arpa@autismorioja.com
www.autismorioja.com

Sede Social
Atención temprana
Plaza Martínez Flamarique, 8
26004 Logroño. La Rioja
T/F 941 24 78 76



**arpa
autismo
rioja**

- Experiencia profesional en atención a personas con discapacidad: 0,5 puntos por año trabajado.
- Otras formaciones relacionadas con el puesto (TEA, discapacidad intelectual, TEACCH, SAAC, sensorialidad, etc). Se otorgarán 0,5 puntos por la acreditación de 25 horas de formación.

Fase 3: Entrevista personal de los/as candidatos/as que hayan alcanzado un mínimo de 16 puntos en la fase anterior. (hasta 3 puntos)

- Entrevista personal con Dirección General, psicóloga del servicio y/o Responsable de RRHH y trabajador/a social de la entidad (hasta un máximo de 15 pts).

CONDICIONES DE CONTRATACION:

- Número de vacantes: 1
- Tipo de contrato: indefinido
- Jornada laboral: 20 horas semanales
- Fecha de incorporación: noviembre 2025
- Salario: según Convenio (14 pagas) (XVI Convenio colectivo centros y servicios de atención a personas con discapacidad).

Plazo de presentación de las candidaturas: hasta las 14 horas del 30/10/2025

Fecha de resolución: noviembre de 2025

Las personas interesadas pueden enviar su Currículum Vitae y otros requisitos solicitados para el puesto a la siguiente dirección de correo electrónico:

rrhh@autismorioja.com indicando en el asunto

"EDUCADOR/A. ATENCIÓN TEMPRANA"

arpa@autismorioja.com
www.autismorioja.com

Sede Social
Atención temprana
Plaza Martínez Flamarique, 8
26004 Logroño. La Rioja
T/F 941 24 78 76

ARPA AUTISMO RIOJA, entidad sin ánimo de lucro dedicada a la atención integral de personas con TEA de la Comunidad de La Rioja, precisa incorporar:

NEUROPSICÓLOGO/A

El objeto de la presente convocatoria es la oferta de una plaza de Neuropsicólogo/a para atender las necesidades como responsable de la evaluación y propuestas de adaptación de los planes de intervención de las personas con autismo (de todos los servicios) desde la perspectiva de "Planificación centrada en la cognición" de la asociación ARPA AUTISMO RIOJA.

Buscamos a una persona acostumbrada al trabajo en entornos dinámicos, con habilidades sociales y comunicativas. Empatía, iniciativa, habilidades para el trabajo en equipo y capacidad de auto-evaluación y autocrítica.

Ofrecemos la incorporación a un proyecto de marcado carácter social, en pleno proceso de crecimiento y de consecución de importantes retos estratégicos.

Las condiciones del puesto ofertado implican la contratación a jornada parcial con la posibilidad de ampliar a jornada completa, de lunes a viernes, contemplando la disponibilidad para la realización de actividades como formación, coordinación de actividades para la mejora de la autonomía personal, ocio e integración y con una retribución estipulada en el XV Convenio Colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

Funciones del puesto:

- Responsable de la evaluación y propuestas de adaptación de los planes de intervención de las personas con autismo (de todos los servicios) desde la perspectiva de "Planificación centrada en la cognición".
- Elección de las herramientas necesarias para la evaluación neuropsicológica de cada perfil de persona usuaria.
- Aplicación de las herramientas.
- Elaboración de informes con resultados y propuestas para el trabajo más efectivo.
- Información y formación a profesionales y familias sobre la importancia de las características neuropsicológicas de cada persona y su implicación para el aprendizaje y bienestar.
- Apoyo al equipo en la adaptación de recursos que ayuden a las diferentes personas en su aprendizaje de nuevas destrezas y en su bienestar.
- Supervisión del correcto desempeño de lo propuesto por parte de familias y profesionales, seguimiento y corrección o modelado de técnicas de intervención.
- Formación en técnicas y modelado de las mismas cuando se observe que el personal de atención directa no las desarrolla correctamente.
- Intervención en crisis o situaciones de urgencia.
- Apoyo en el diseño de actividades y horarios de los usuarios.

- Análisis Conductual de las alteraciones presentadas por los usuarios y propuesta de intervenciones al equipo.
- Organización y supervisión de materiales y trabajo a desarrollar en las actividades de estimulación cognitiva.

Requisitos mínimos

FORMACIÓN REQUERIDA:

- Licenciatura o Grado en Psicología.
- Master o formación reglada en Neuropsicología.

FORMACIÓN COMPLEMENTARIA:

- Informática: a nivel de usuario paquete office, correo electrónico, internet, ...

Competencias necesarias

- Alta motivación para el trabajo en la defensa de los derechos de las personas con TEA y sus familias, valorando antecedentes de pertenencia o colaboración con organizaciones del ámbito social
- Capacidad para orientar en la prestación de los apoyos necesarios a las personas en todos los ámbitos.
- Capacidad para la elaboración de informes.
- Capacidad para el trabajo en equipo y las relaciones interpersonales. Planificación y organización, liderazgo, iniciativa, desarrollo de otras personas, toma de decisiones

Condiciones de contratación

- Número de vacantes: 1
 - Tipo de contrato: temporal hasta el 31/12/2025
 - Jornada laboral: completa (38,5hs/semana)
 - Horario: partido de lunes a viernes.
 - Se valorará la flexibilidad horaria para adaptarse al servicio.
 - Fecha de incorporación: inmediata
 - Salario: según Convenio (14 pagas)
- (XVI Convenio colectivo centros y servicios de atención a personas con discapacidad).

Las personas interesadas pueden enviar su Currículum Vitae y otros requisitos solicitados para el puesto a la siguiente dirección de correo electrónico:

rrhh@autismorioja.com indicando en el asunto

"OFERTA NEUROPSICÓLOGO/A"



**arpa
autismo
rioja**

ARPA AUTISMO RIOJA, entidad sin ánimo de lucro dedicada a la atención integral de personas con TEA de la Comunidad de La Rioja, precisa incorporar:

OPERARIO/A MANTENIMIENTO

Buscamos una persona de mantenimiento para prestar apoyo al equipo de mantenimiento de la asociación.

El puesto vacante es de jornada parcial de mañanas (9:00 a 13:30hs) de lunes a viernes. Se le exige evidenciar un elevado nivel de competencias en responsabilidad, iniciativa, trabajo en equipo y comunicación.

FUNCIONES A DESEMPEÑAR:

- Realizar las operaciones definidas en los reglamentos de las instalaciones o en las instrucciones técnicas que las desarrollan.
- Realizar el mantenimiento integral de las instalaciones. Es por ello que buscamos un perfil polivalente, con conocimientos genéricos de mantenimiento de edificios, donde se exigirá especialmente un trato y cuidado respetuoso hacia las personas que lo habitan así como hacia los espacios tanto interiores como exteriores.
- Realizar las tareas encomendadas por la persona responsable para los planes de mantenimiento preventivo y correctivo en las instalaciones, equipos, vehículos e infraestructuras del centro, controlando y/o ejecutando las revisiones periódicas de los diferentes elementos de las infraestructuras de los diversos centros de la asociación.
- Mantener en adecuado estado de limpieza y funcionamiento las salas de máquinas, instalaciones, cuadros eléctricos, taller y aquellos materiales que correspondan.

En ARPA AUTISMO RIOJA fomentamos un entorno laboral inclusivo y diverso. Todas las candidaturas serán consideradas con base en sus méritos, sin distinción de género, raza, religión, orientación sexual, discapacidad u otras características protegidas por ley.

Requisitos obligatorios:

- Preferiblemente FP Grado Medio
- Carnet de conducir B1

Modalidad de contratación: contrato indefinido

Incorporación: inmediata

Las personas interesadas pueden enviar su Currículum Vitae y otros requisitos solicitados para el puesto a la siguiente dirección de correo electrónico:

***rrhh@autismorioja.com indicando en el asunto
"OPERARIO/A MANTENIMIENTO"***



Sede Social
Plaza Martínez Flamarique, 8. 26004 Logroño. La Rioja. T/F 941 24 78 76
arpa@autismorioja.com
www.autismorioja.com



arpa
autismo
rioja

ARPA AUTISMO RIOJA, entidad sin ánimo de lucro dedicada a la atención integral de personas con TEA de la Comunidad de La Rioja, precisa incorporar:

PREPARADOR/A LABORAL

Buscamos un perfil para un puesto como preparador/a laboral para la tienda que Purpurina ubicada en la céntrica calle comercial San Antón con la modalidad de CEE. Contamos con 1 plaza disponible, una vacante a jornada completa, en turno partido y horario comercial y con una duración inicial de 3 meses (31/01/2025) con posibilidades de ampliación.

Los perfiles deseados deben estar en posesión de una titulación mínima de formación profesional de grado medio o equivalente y acreditar una experiencia previa de al menos un año en actividades de integración laboral de personas con discapacidad que les capacite para la realización de las funciones propias de su puesto.

Se le exige evidenciar un elevado nivel de competencias en materia de desarrollo de otras personas, responsabilidad, iniciativa y comunicación.

Responsabilidades y funciones:

- Detectar y determinar, previa valoración de capacidades de la persona y análisis del puesto de trabajo, las necesidades de apoyo para que la persona trabajadora con discapacidad pueda desarrollar su actividad profesional.
- Establecer las relaciones precisas con el entorno familiar y social de las personas trabajadoras con discapacidad, para que éste sea un instrumento de apoyo y estímulo al trabajador en la incorporación a un puesto de trabajo y la estabilidad en el mismo.
- Desarrollar cuantos programas de formación sean necesarios para la adaptación del/la trabajador/a al puesto de trabajo, así como a las nuevas tecnologías y procesos productivos.
- Establecer apoyos individualizados para cada persona trabajadora en el puesto de trabajo.
- Favorecer y potenciar la autonomía e independencia de los/las trabajadores/as con discapacidad, principalmente, en su puesto de trabajo.
- Favorecer la integración de nuevos/as trabajadores/as al Centro Especial de Empleo mediante el establecimiento de los apoyos adecuados a tal fin.
- Asistir a la persona trabajadora del Centro Especial de Empleo en el proceso de incorporación a Enclaves Laborales y al mercado ordinario de trabajo.
- Detectar e intervenir en los posibles procesos de deterioro evolutivo de las personas trabajadoras con discapacidad a fin de evitar y atenuar sus efectos.
- Supervisar la correcta gestión integral de la tienda.
- Coordinación con el equipo multidisciplinar de la oficina de empleo.
- Acompañamiento a entrevista de las personas trabajadoras con DI.



Sede Social
Plaza Martínez Flamarique, 8. 26004 Logroño. La Rioja. T/F 941 24 78 76
arpa@autismo rioja.com
www.autismo rioja.com



arpa
autismo
rioja

- Fomentar la relación empresa - trabajador/a sirviendo de nexo de unión entre ambos.
- Seguimiento de los trabajadores del CEE.

*Las personas interesadas pueden enviar su Currículum Vitae y otros requisitos solicitados para el puesto a la siguiente dirección de correo electrónico:
rrhh@autismorioja.com indicando en el asunto
"OFERTA PREPARADOR/A LABORAL"*

El examen de estas ofertas muestra que no se aprecia ninguna discriminación por razón de sexo ya que no se muestra preferencia por los hombres o las mujeres, ni se exige ningún dato personal o familiar que supongan discriminación.

En cuanto a los criterios utilizados para la descripción de los perfiles en las ofertas de empleo son, básicamente, los que aparecen en el convenio de referencia para realizar la clasificación profesional, especificando, si el puesto lo requiere, las especificidades de ARPA AUTISMO RIOJA.

En el caso de los puestos de AEs y cuidadores/as (los más numerosos y los que presentan una mayor contratación), así como para los puestos de educadores/as, se verifica que su formación sea la que exige para el puesto la normativa de servicios sociales, y se completa con una entrevista realizada por la persona responsable de recursos humanos y la/os psicóloga/os y las trabajadoras/as sociales responsables del servicio correspondiente. En estas entrevistas, en ningún caso se tratan cuestiones sobre la situación personal o familiar de la persona candidata, ciñéndose exclusivamente a cuestiones para verificar su experiencia profesional y las competencias requeridas para el desempeño del puesto objeto de la oferta.

La estructura de las entrevistas es la siguiente: en una primera fase, la responsable de recursos humanos explica la misión y la visión de la entidad y los servicios que presta para posteriormente explicar detalladamente el puesto ofertado y el servicio en el que se integra, así como las condiciones del mismo. Se confirma que la persona candidata ha entendido las condiciones y las acepta. Posteriormente, siguiendo el guion del C.V. enviado, se realizan las preguntas relativas a su formación y experiencia. A continuación, se expone un ejemplo de Guía de entrevistas para el proceso de selección de AEs.



arpa
autismo
rioja

GUION DE ENTREVISTA (AE)

Centro:
Puesto: AE

Nombre de la persona candidata:

Personas entrevistadoras:

- _____
- _____

Fecha: ____ / ____ / ____

Tabla de evaluación

Pregunta	Puntuación (0-4)
1. ¿Qué te ha llevado a presentar tu candidatura para trabajar en un centro especializado en adultos con autismo y conductas complejas?	
2. ¿Qué esperas de este trabajo y qué crees que puedes aportar tú al equipo y a las personas usuarias?	

arpa@autismorioja.com
www.autismorioja.com

Sede Social
Atención temprana
Plaza Martínez Flamarique, 8
26004 Logroño, La Rioja
T/F 941 24 78 76



Pregunta

arpa
autismo
rioja

3. Antes de venir a esta entrevista, ¿has buscado información sobre ARPA Autismo Rioja o sobre el Centro Leo Kanner? Cuéntame qué has encontrado y qué te ha llamado la atención.

4. ¿Qué sabes sobre el autismo en adultos y sobre las necesidades de apoyo que pueden tener?

5. En este centro trabajamos con personas adultas que pueden presentar alteraciones de conducta, incluyendo episodios de agresividad. Cuéntame una situación en la que hayas tenido que mantener la calma bajo presión o en un entorno difícil. ¿Cómo actuaste y qué aprendiste?

6. Imagina que una persona usuaria tiene una conducta disruptiva intensa y tú estás solo en ese momento. ¿Cuál sería tu forma de actuar hasta que llegue apoyo?

arpa@autismorioja.com
www.autismorioja.com

Sede Social
Atención temprana
Plaza Martínez Flamarique, 8
26004 Logroño, La Rioja
T/F 941 24 78 76



Pregunta

arpa
autismo
rioja

7. Describe una situación en la que hayas tenido que colaborar estrechamente con un equipo para resolver un problema complejo. ¿Qué papel asumiste y qué resultado obtuvisteis?

8. Si tuvieses un familiar en el servicio de residencia del centro, ¿qué nos exigirías como asociación?

9. Este trabajo requiere formación continua, flexibilidad y capacidad de adaptación. ¿Cómo te enfrentas a los aprendizajes nuevos y a los cambios en tu entorno laboral?

10. Si detectas una posible mala praxis en el equipo, ¿cómo actuarías?

arpa@autismorioja.com
www.autismorioja.com

Sede Social
Atención temprana
Plaza Martínez Flamarique, 8
26004 Logroño, La Rioja
T/F 941 24 78 76



Evaluación final

Puntuación total (máx. 40): _____ / 40

Valoración cualitativa:

Decisión final:

- ☐ Apto/a
☐ No apto/a
☐ En reserva

Firma:

Observaciones adicionales

Preguntas del candidato/a:

arpa@autismorioja.com
www.autismorioja.com

Sede Social
Atención temprana
Plaza Martínez Flamarique, 8
26004 Logroño, La Rioja
T/F 941 24 78 76

Las personas que intervienen en los procesos de selección y de gestión y retención del talento son, como se ha indicado, la dirección de centros, la responsable de recursos humanos, la/os psicóloga/os, trabajadoras sociales. Se trata de personal mayoritariamente femenino (sólo 1 hombre participa en los procesos de selección). La dirección general de la entidad cuenta con formación en materia de igualdad en la empresa.

Por último, es preciso señalar que, dado el carácter de empresa feminizada de ARPA, especialmente en determinados puestos como se ha indicado con anterioridad, se procura en los procesos de selección que, en igualdad de condiciones acceda al puesto el sexo menos representado como medida de discriminación positiva.

En conclusión, podemos afirmar que no se ha detectado ninguna discriminación por razón de sexo en el proceso de selección, señalando como posibles aspectos de mejora en materia de igualdad la necesidad de garantizar la utilización de lenguaje inclusivo en las ofertas de empleo que se publican o publicitan y la conveniencia de proporcionar formación en materia de igualdad a las personas que participan en los procesos de selección y de gestión y retención del talento. Asimismo, sería conveniente establecer un modelo cerrado de preguntas para las entrevistas personales y un baremo objetivo de puntuación.

Formación

En cuanto a la formación, el gráfico nº 15 muestra los datos desagregados de las personas que han recibido formación en ARPA AUTISMO RIOJA.

Los datos de formación muestran que las mujeres presentan un mayor porcentaje de participación en las acciones formativas que los hombres, ya que representan en el 88%, en el año 2025, y el 83%, en el año 2020, del total de los participantes en las acciones formativas. Porcentajes superiores al que representan las mujeres respecto al total de la plantilla que, como se ha indicado anteriormente, es el del 84%.

En total en el año 2025 se contabilizaron 2.525 horas de formación, correspondiendo a cada persona de la plantilla una media de 8,77 horas de formación anuales.

En las acciones formativas relacionadas con la prevención de riesgos laborales en el año 2025 participaron un total de 182 personas, de las cuales 161 fueron mujeres (88%) y 21 hombres (12%). La participación de las mujeres fue más alta en las acciones de formación específica, la formación relacionada con las actividades y funciones relacionadas con el puesto de trabajo. En concreto, de las 244 personas de la plantilla de ARPA que participaron en este tipo de acciones formativas, 212 fueron mujeres (87%) y 32 hombres (13%).

Debido a las particularidades del servicio que presta ARPA, en general, las acciones formativas para los puestos de atención directa se programan en dos sesiones con

horarios de mañana y tarde a fin de que puedan asistir las personas que prestan servicios en la entidad, una vez concluida su jornada laboral. Si bien, las horas de formación se computan como horas trabajadas y, por lo tanto, son retribuidas como tales.

En cuanto a los permisos para concurrir a exámenes, en el año 2025, se disfrutaron 3 permisos por 3 mujeres.

En ARPA AUTISMO RIOJA, siempre que el servicio lo permite, se adopta la jornada de las personas trabajadoras que asisten a cursos de formación profesional y así lo solicitan.

En ARPA se garantiza un acceso igualitario a mujeres y hombres a los programas formativos, ya que el acceso a los mismos viene determinado por el contenido del curso, ofreciéndose a todas las personas de la plantilla que desempeñen puestos de trabajo relacionados con el mismo.

Además, los contenidos de las acciones formativas son los mismos para todas las personas participantes en las acciones formativas y los objetivos de las mismas, también dado su carácter eminentemente técnico.

Como se ha indicado anteriormente, con carácter general, las acciones formativas tienen lugar fuera del horario de trabajo por la necesidad de prestar el servicio de residencia y centro de día continuamente, sin que se tengan evidencias de que ello haya afectado de manera desigual a las mujeres y hombres, ya que las mujeres participan más en las acciones formativas y en el mismo porcentaje de la distribución de la plantilla de ARPA por sexo.

En principio, todas las acciones formativas de carácter específico y técnico que se programan y se ejecutan en ARPA están vinculadas con el desarrollo profesional y personal de las personas trabajadoras, ya que son acciones de formación para el empleo. Si bien, hasta el momento, no se han impartido acciones formativas directamente vinculadas con una promoción.

Respecto a los canales y criterios de información utilizados para la difusión de las acciones formativas son la plataforma de la persona trabajadora OpenHR, a la que tiene acceso todo el personal, de esta forma, se garantiza que todas las personas trabajadoras, sean hombres o mujeres, tienen conocimiento de las acciones programadas y pueden solicitar su participación en las mismas.

Por último, señalar que el 86% de las trabajadoras y el 89% de los trabajadores que respondieron el cuestionario de la plantilla manifestaron que la formación que ofrece la empresa es accesible a todas las personas independientemente de su sexo. En las opiniones vertidas por la plantilla, también se recoge una clara demanda de formación en igualdad de género.

Nº de personas que han recibido formación	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
Año 2025	426	373	88%	53	12%
Año 2020	361	298	83%	63	17%
Nº de horas dedicadas a la formación en el último año/persona	8,77				
Nº de horas dedicadas a la formación durante la jornada de trabajo	0	0		0	
Nº de horas dedicadas a la formación fuera de la jornada de trabajo	2525	1939		245	
Cursos realizados el último año y personas que han participado (Indicar el nombre del curso)	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
Office 365	2	2	100%	0	0%
Fase 1 (Introducción al TEA)	36	30	83%	6	17%
Fase 2 (Técnicas de observación en el análisis de conducta)	36	30	83%	6	17%
Fase 3 (Plan de intervención en las alteraciones mentales y de la conducta en personas con TEA y DI asociada)	36	30	83%	6	17%
Fase 4. Apoyo Conductual Positivo en el TEA	36	30	83%	6	17%
Apoyo Activo	9	8	89%	1	11%
Emergencias	20	18	90%	2	10%
PRL 30hs	3	2	67%	1	33%
PRL Puesto específico	39	36	92%	3	8%
Liderazgo	20	18	90%	2	10%
Conceptos básicos en materia de igualdad	15	10	67%	5	33%
Autismo 0-6 Intervención, diagnóstico y detección	2	2	100%	0	0%
Renovación para el mantenimiento higiénico-sanitario de instalaciones con riesgo de Legionelosis	1	1	100%	0	0%
Introducción TEA	10	9	90%	1	10%
Sensibilización Apoyo Conductual Positivo	9	8	89%	1	11%
Reaccionarte	50	44	88%	6	12%
Primeros Auxilios Y RCP	32	30	94%	2	6%
Taller RCP	20	18	90%	2	10%
Preparador laboral	3	2	67%	1	33%
Neurodivergencia	24	22	92%	2	8%
Manipulador de alimentos de mayor riesgo	1	1	100%	0	0%
Orientación general sobre pictogramas	7	7	100%	0	0%
Jornada Autismo España - Ley 8/21 de apoyo a la capacidad jurídica de las personas con autismo	4	4	100%	0	0%
Competencias laborales: claves para el acompañamiento de personas autistas en el empleo	10	10	100%	0	0%

Agente Igualdad	1	1	100%	0	0%
Nº de personas que han recibido ayuda económica para asistir a cursos de formación externa (masters, postgrados, etc.)	2	1	50%	1	50%
Nº de personas participantes en planes de desarrollo profesional	2	1	50%	1	50%
Nº de personas que han recibido formación para la adaptación a las modificaciones del puesto de trabajo	29	27	93%	2	7%
Nº de personas que reciben formación en competencias clave (informática, gestión de tiempo, liderazgo...)	22	20	91%	2	9%
Nº permisos para la concurrencia a exámenes	3	3	100%	0	0%
Nº de personas que han modificado la jornada ordinaria para asistir a cursos formación	0	0		0	

Gráfico 14: Datos de formación en el año 2025

Promoción profesional

El análisis de los datos desagregados de los procesos de promoción que se han realizado en ARPA este último año, muestra que ha sido una persona que ha promocionado de categoría, siendo una mujer, del puesto de técnica auxiliar especializada a trabajadora social, dos puestos que han promocionado al servicio de centro de día, coincidiendo con dos mujeres madres para su conciliación, dejando el servicio de residencia, el cual incluye el trabajo en festivos y fines de semana y favoreciendo a su conciliación familiar, dos mujeres que para conciliar con sus estudios han solicitado el cambio del turno de tarde al turno de noches y por último, 4 reducciones de jornadas por estudios, también han sido mujeres.

Número de trabajadoras y número de trabajadores que han ascendido de nivel					
Nº de personas que han ascendido de nivel	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
En el último año	1	1	100%		
En el año anterior	1	1	100%		
Hace dos años	2	1	50%	1	50%

En cuanto a los procesos de promoción, en ARPA se cumple lo establecido en el XVI Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad. Por ello, en los casos de producirse vacantes o puestos de nueva creación, se comunica a todas las personas de la plantilla que pudieran estar interesadas,

indicando el lugar de trabajo, grupo profesional, perfil del puesto, formación necesaria, sistema de selección, fecha de presentación de solicitudes y de resolución del proceso.

Otro supuesto de promoción se produce para la cobertura de un puesto vacante proveniente de excedencias, permisos, vacaciones, etc., se presenta a la plantilla como una mejora de las condiciones laborales, aumentando el porcentaje de horas de contratación a las jornadas parciales y/o ofreciendo un cambio de turno. Estas oportunidades se difunden a través del portal de la persona trabajadora y para optar a ellas se debe ocupar un puesto de la misma categoría profesional o ejercer una función de su mismo o superior nivel de complejidad que la del puesto ofertado y adjuntar la vida laboral. Dentro de los criterios de selección se indica que debe pertenecer a la misma familia de la categoría, aportar una vida laboral indicando la antigüedad en la empresa y si pertenece a algún colectivo de riesgo, cuenta con discapacidad o lo requiere por conciliación. Esta última condición desempataría ante una igualdad de puntos frente a dos postulantes.

Para la resolución del proceso se tiene en cuenta si las personas candidatas tienen la formación y las competencias exigidas. Una vez determinado que cumplen estas condiciones, si existe igualdad de condiciones, se tiene en cuenta la antigüedad para adjudicar al puesto. Por lo tanto, el sistema de promoción está basado en criterios objetivos y se garantiza la participación igualitaria de toda la plantilla sin existir diferencias de sexo para acceder a puestos de responsabilidad o ejercer una función de su mismo o superior nivel de complejidad. A este respecto el 55% de las mujeres y el 56% de los hombres que contestaron el cuestionario para la plantilla dieron la máxima puntuación a la no existencia de diferencias de sexo para acceder a estos puestos y sólo 1 trabajadora declaró que existían diferencia.

No hay constancia de que las necesidades de conciliación hayan afectado al acceso a puestos de responsabilidad.

El perfil de las personas que intervienen en los procesos de promoción es el mismo que el de las personas que intervienen en los procesos de selección.

Clasificación profesional, retribuciones.

En ARPA AUTISMO RIOJA la clasificación profesional que se realiza se corresponde con los grupos profesionales establecidos en los convenios colectivos vigentes en cada momento. Así, en estos momentos, se aplica la clasificación profesional prevista en el Capítulo I del XVI Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

De esta manera, la plantilla de ARPA AUTISMO RIOJA está integrada en alguno de los 4 siguientes grupos profesionales previstos en el artículo 88 del referido convenio:

1. Grupo I: Personal directivo
2. Grupo II: Personal titulado, que se divide en personal titulado nivel 3 y nivel 2.

3. Grupo III: Personal técnico, que se divide en:

- Personal técnico superior
- Personal técnico
- Personal técnico auxiliar

4. Grupo IV: Operario/Auxiliar

En el grupo I, personal directivo, se encuadran los puestos de trabajo de dirección general, dirección de centros y responsable de RRHH.

En resumen, el criterio seguido para realizar la clasificación profesional de la plantilla es el establecido en el convenio colectivo del sector vigente en cada momento, realizando las adaptaciones y/o modificaciones que se establezcan en dichos convenios.

Para realizar el análisis de las retribuciones con el objeto identificar posibles situaciones de discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, se ha utilizado el registro retributivo de ARPA AUTISMO RIOJA correspondiente al año 2025 confeccionado con la "Herramienta de análisis de la plantilla por sexo" elaborada de manera conjunta por el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad conforme a lo dispuesto en el artículo 5.5 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En la misma se han consignado todos los datos que requiere la normativa aplicable anteriormente referida y con la desagregación exigida por la misma.

Antes de comenzar con el análisis de los datos, conviene poner de relieve que la política retributiva de ARPA AUTISMO RIOJA es fundamentalmente abonar a la plantilla las retribuciones que se establecen en el XVI Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, con la estructura salarial que se establece en el artículo 30 y las cuantías que figuran en las tablas salariales del citado convenio.

Los complementos que se abonan son los que están estipulados en el convenio. En cuanto a la política de incentivos y pluses, en ARPA se utilizan para retribuir la responsabilidad y disponibilidad de determinados puestos de trabajo, indistintamente del género.

Respecto al análisis de los datos y empezando por los importes efectivos abonados a todas las personas que prestaron sus servicios en ARPA en el año 2025, se observa que en total los hombres percibieron de promedio un 12% menos de retribuciones efectivas que las mujeres. En concreto, el promedio de las retribuciones efectivas de los hombres en el año 2025 fue de 10.207€, y el de las mujeres de 11.444€. Estas diferencias se producen por las diferencias de jornada, por la mayor antigüedad de las mujeres (caso de psicóloga/os, educadora/es) o porque los hombres estaban con el contrato suspendido por permisos o excedencias (terapeutas ocupacionales). Ver registro salarial 1.

REGISTRO RETRIBUTIVO - Promedios

Razón Social: ARPA Autismo Rioja NIF: G-26052183
 PERIODO DE REFERENCIA fecha inicio 01-01-25
 fecha fin 31-12-25

Etiquetas de fila nº trabaj.		Promedio de 1.a.Fijo personal - base	Promedio de 1.b.Fijo personal - Comp	Promedio de 2.Fijo de puesto	Promedio de 3.Variable de puesto	Promedio de 4.Bonus	Promedio de TOT. Compl	Promedio de TOTAL Salario	Promedio de 5.Extrasalarial	Promedio de TOTAL Retrib	diferencia de salario
Hombre	45	7.860	469	0	1.803	0	2.272	10.132	76	10.207	-12%
Mujer	243	8.833	502	0	1.988	1	2.491	11.324	120	11.444	

Etiquetas de fila nº trabaj.		Promedio de 1.a.Fijo personal - base	Promedio de 1.b.Fijo personal - Comp	Promedio de 2.Fijo de puesto	Promedio de 3.Variable de puesto	Promedio de 4.Bonus	Promedio de TOT. Compl	Promedio de TOTAL Salario	Promedio de 5.Extrasalarial	Promedio de TOTAL Retrib	diferencia de salario
Grupo 1											
Hombre	2	16.798	2.202	0	5.068	0	7.271	24.068	237	24.305	7%
Mujer	17	20.813	839	0	814	0	1.653	22.466	237	22.703	
Grupo 2											
Hombre	2	10.956	1.494	0	443	0	1.936	12.892	24	12.916	2%
Mujer	19	11.596	514	0	571	17	1.103	12.699	802	13.500	
Grupo 3											
Hombre	10	10.044	69	0	1.107	0	1.176	11.220	53	11.273	-67%
Mujer	20	15.809	754	0	2.174	0	2.929	18.738	188	18.926	
Grupo 4											
Hombre	23	5.687	256	0	2.416	0	2.673	8.360	99	8.459	-14%
Mujer	172	6.796	411	0	2.319	0	2.729	9.526	31	9.557	
Grupo 5											
Hombre	7	8.895	927	0	397	0	1.324	10.219	73	10.293	59%
Mujer	5	3.805	355	0	8	0	363	4.168	121	4.289	
Grupo 6											
Hombre	1	4.663	656	0	668	0	1.324	5.987	-444	5.542	-58%
Mujer	10	6.811	1.033	0	1.613	0	2.646	9.457	25	9.482	

Registro salarial 1: Importes efectivos, promedios.

(Grupo 5 la dif hombre-mujer radica en los pluses de antigüedad)

En términos generales, la tabla refleja la existencia de diferencias salariales entre hombres y mujeres en varios de los grupos profesionales analizados, aunque dichas diferencias no se producen de manera homogénea en todos los casos. En algunos puestos las mujeres presentan retribuciones medias superiores, mientras que en otros son los hombres quienes perciben salarios más elevados. Las diferencias se observan especialmente en los conceptos vinculados al salario base y a los complementos salariales, lo que repercute directamente en la retribución total anual.

En los grupos con salarios medios más elevados se aprecia una situación desigual según el sexo. Así, en uno de los grupos analizados los hombres presentan una retribución total media de 24.305 €, frente a 22.703 € en las mujeres, lo que supone una diferencia aproximada de 1.600 € anuales a favor de los hombres. Sin embargo, en otros grupos ocurre la situación inversa: las mujeres alcanzan salarios medios superiores, como sucede en el grupo donde la retribución total femenina asciende a 18.926 €, frente a 11.273 € en los hombres, evidenciando una diferencia significativa. También destacan diferencias relevantes en puestos intermedios, donde las mujeres perciben retribuciones superiores tanto en salario base como en complementos, alcanzando diferencias cercanas a los 4.000 € anuales en algunos casos.

Por otro lado, en determinados grupos profesionales se observan diferencias salariales más reducidas y relativamente equilibradas, especialmente en aquellos con menores niveles retributivos. Aun así, siguen existiendo variaciones en los complementos y en la retribución total que favorecen alternativamente a hombres o mujeres según el puesto concreto. Estos datos ponen de manifiesto la necesidad de analizar en profundidad la composición de cada grupo profesional, las jornadas realizadas, la antigüedad, la distribución de complementos y las responsabilidades asociadas a cada puesto, con el fin de determinar si las diferencias retributivas responden exclusivamente a factores objetivos o si pueden existir elementos de desigualdad indirecta entre mujeres y hombres.

Razón Social ARPA Autismo Rioja										NIF: G-26052183	
PERIODO DE REFERENCIA										fecha inicio 01-01-25	
										fecha fin 31-12-25	
	nº trabaj.	1.a.Fijo personal - base	1.b.Fijo personal - Comp	2.Fijo de puesto	3.Variable de puesto	4.Bonus	TOT. Compl	TOTAL Salario	5.Extrasalarial	TOTAL Retrib	diferencia de salario
Hombre	45	5.046	157	0	958	0	1.394	7.127	0	7.183	-32%
Mujer	243	5.785	141	0	1.174	0	1.688	9.433	0	9.693	

Etiquetas de fila	nº trabaj.	1.a.Fijo personal - base	1.b.Fijo personal - Comp	2.Fijo de puesto	3.Variable de puesto	4.Bonus	TOT. Compl	TOTAL Salario	5.Extrasalarial	TOTAL Retrib	diferencia de salario
Grupo 1											
Hombre	2	19.000	2.202	0	5.068	0	7.271	24.068	237	24.305	-1%
Mujer	17	24.210	0	0	0	0	384	24.210	237	24.924	
Grupo 2											
Hombre	2	12.449	1.494	0	443	0	1.936	12.892	24	12.916	27%
Mujer	19	8.048	0	0	46	0	811	9.367	24	10.057	
Grupo 3											
Hombre	10	8.857	0	0	735	0	735	9.360	0	9.360	-134%
Mujer	20	19.444	0	0	1.667	0	2.462	21.877	0	22.111	
Grupo 4											
Hombre	23	3.960	155	0	1.238	0	1.681	6.317	0	6.317	-21%
Mujer	172	4.624	174	0	1.458	0	1.850	7.639	0	7.683	
Grupo 5											
Hombre	7	9.350	1.075	0	109	0	1.151	9.350	0	9.350	48%
Mujer	5	4.837	397	0	0	0	397	4.837	0	4.985	
Grupo 6											
Hombre	1	5.319	656	0	668	0	1.324	5.987	-444	5.542	-81%
Mujer	10	9.423	1.214	0	716	0	2.218	10.841	-444	10.841	

Registro salarial 2: Importes efectivos, medianas.

El análisis de las medianas salariales refleja igualmente la existencia de diferencias retributivas entre mujeres y hombres en distintos grupos profesionales, aunque con una distribución algo diferente a la observada en las medias salariales. Al tratarse de medianas, los datos muestran de forma más precisa la situación salarial central de cada grupo, reduciendo el efecto de posibles salarios extremos. En conjunto, se aprecia que las diferencias retributivas continúan presentes tanto en el salario base como en los complementos y, en consecuencia, en la retribución total anual.

En algunos grupos profesionales las mujeres presentan medianas salariales superiores a las de los hombres. Destaca especialmente el grupo en el que la mediana de retribución

total femenina alcanza los 22.111 €, frente a 9.360 € en los hombres, mostrando una diferencia muy significativa vinculada tanto al salario base como a los complementos. También se observan diferencias favorables a las mujeres en otros grupos intermedios, donde las retribuciones totales medianas ascienden a 10.841 € frente a 5.542 €, o a 7.683 € frente a 6.317 €. Por el contrario, existen grupos en los que los hombres presentan mayores niveles retributivos, como el grupo con una mediana de retribución total de 12.916 € frente a 10.057 € en mujeres, así como el grupo de salarios más bajos, donde los hombres alcanzan 9.693 € frente a 7.183 € en mujeres.

En general, las diferencias salariales observadas en las medianas parecen estar relacionadas principalmente con la distinta distribución de hombres y mujeres dentro de determinados puestos y niveles retributivos, así como con la percepción desigual de complementos salariales. Los datos muestran una elevada heterogeneidad entre grupos profesionales, sin una tendencia única que favorezca sistemáticamente a uno u otro sexo. No obstante, las diferencias detectadas ponen de manifiesto la conveniencia de continuar revisando la política retributiva y la asignación de complementos, con el objetivo de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.

Condiciones de trabajo

En cuanto a las condiciones de trabajo de la plantilla de ARPA AUTISMO RIOJA no se ha apreciado ninguna discriminación por razón de género. Pasamos a analizar las principales condiciones de trabajo en ARPA AUTISMO RIOJA:

- **Jornada de trabajo:** La jornada de trabajo que realiza la plantilla de ARPA AUTISMO RIOJA con contrato a jornada completa es la fijada en el XVI Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad: 1.720 horas de trabajo efectivo anual.

La distribución de los días laborables, festivos, inhábiles y descansos semanales de la plantilla se fija en el calendario laboral que se establece con los representantes de los trabajadores antes del 31 de enero de cada año.

La plantilla de ARPA AUTISMO RIOJA tiene un descanso diario mínimo de 12 horas ininterrumpidas y el descanso semanal de toda la plantilla coincide con el fin de semana, salvo las personas que prestan servicios en el Centro Leo Kanner en fines de semana alternos. Las personas que prestan el servicio de respiro (educadores de los servicios de tratamientos) cobran un complemento de disponibilidad a fin de que estén disponibles cuando se recibe una solicitud de este servicio por alguna familia.

La parte de la plantilla que presta servicios únicamente el fin de semana, no disfruta del descanso semanal en esos días, de acuerdo con lo establecido en el artículo 47 del XVI convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

En cuanto a la jornada diaria, los AE's, la gobernanta y el personal de limpieza realizan una jornada diaria de 7 horas y media. Los/as cuidadores/as de noche realizan una jornada diaria de 9 horas. El resto de personal realiza una jornada diaria de 7 horas y 45 minutos.

No se aprecia ninguna discriminación por razón de género en cuanto a la jornada de trabajo establecida en ARPA AUTISMO RIOJA.

- **Horario y distribución del tiempo de trabajo:** En cuanto al horario de trabajo es preciso distinguir entre los distintos puestos de trabajo. En el centro Leo Kanner, dado que se presta servicio durante 24 horas todos los días del año, la plantilla de atención directa (AE's y cuidadoras) tienen horario de mañana, tarde y noche realizando jornadas continuas con los descansos correspondientes. Las/os educadoras/es, logopedas y las/os responsables de taller realizan jornadas partidas en horario de mañana y tarde para poder atender a las/os usuarias/os todo el día.

En los centros donde se ofertan servicios de tratamientos y centro especial de empleo las personas realizan jornadas partidas con horarios de mañana y tarde.

La plantilla de administración y los responsables de intervención realizan jornadas continuas con horario flexible de entrada por la mañana, si bien se encuentran disponibles para cualquier situación que requiera cambio de horarios.

El resto de la plantilla (personal de limpieza, auxiliares de servicios generales y personal de la vivienda tutelada) realizan las jornadas según lo acordado en el calendario anual y las necesidades del servicio.

En cuanto a las vacaciones, la plantilla de ARPA dispone de 25 días laborales anuales. Para su disfrute se tiene en cuenta la petición realizada por las personas trabajadoras siempre que sea compatible con la prestación del servicio y teniendo en cuenta los grupos formados para asegurar la continuidad del mismo.

En relación a los 14 días festivos anuales se aplicará lo dispuesto en el calendario laboral anual de cada trabajador y trabajadora de la entidad. A excepción de los y las AE's que el número de festivos dependerá del exceso de jornada anual, el cual se compensa según lo establecido del artículo 36 del XVI Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

La realización de horas extraordinarias y complementarias por la plantilla de atención directa se solicita cuando sucede algún imprevisto, tal y como indica su nombre. En primera instancia se solicitan a las personas que vienen prestando el servicio con la persona usuaria a atender y en segundo lugar al resto del equipo de la categoría que proceda. La realización de horas complementarias se solicita cuando se puede planificar una actividad con más de 5 días de margen, con los mismos criterios recién explicados.

En materia de horarios y distribución del tiempo de trabajo tampoco se aprecia discriminación por razón de género. Siempre que la prestación del servicio lo permite, la flexibilidad y el acuerdo entre lo/as trabajadora/es es el principio general en esta materia.

Por último, señalar que en ARPA AUTISMO RIOJA no se ha implantado el régimen de trabajo a turnos.

- Sistema de remuneración y cuantía salarial, incluidos los sistemas de primas e incentivos. El examen de estas cuestiones se ha realizado anteriormente en el apartado de retribuciones.
- El sistema de trabajo y rendimiento de la valoración de puestos. El desempeño del trabajo se realiza siguiendo las instrucciones recibidas de los inmediatos superiores jerárquicos, según la jerarquía que figura en el organigrama recogido en este documento.

Asimismo, el personal de atención directa, de atención temprana y el equipo de educadores/as realizan reuniones periódicas con la directora general, la dirección de centros, las/os psicólogas/os y las/os trabajadoras/es sociales en los que se revisan las pautas de intervención y se evalúan y revisan los resultados conseguidos. Estas reuniones también se realizan cuando surge cualquier cuestión, bien a petición de las personas trabajadoras, bien por iniciativa de la dirección y gerencia.

Por otra parte, cuando una persona se incorpora a la plantilla de ARPA recibe una formación inicial en la que se le explica el trabajo a realizar, las obligaciones en materia de protección datos y en materia de prevención de riesgos laborales.

La evaluación del rendimiento de las personas que trabajamos en ARPA AUTISMO RIOJA se realiza por los inmediatos superiores jerárquicos, junto con la dirección general, la dirección de centros y el departamento de recursos humanos.

El régimen disciplinario es el que figura en el XVI Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, respetándose escrupulosamente las garantías de audiencia y defensa de las personas trabajadoras en todos los casos.

En cuanto al teletrabajo, en este momento no hay ninguna persona que desempeñe su trabajo en esta modalidad.

- Medidas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.
El sistema de prevención de riesgos laborales cumple lo establecido en la legislación vigente.
En la evaluación de riesgos, siempre se ha tenido en cuenta la perspectiva de género, en particular en los riesgos de las mujeres que trabajan en atención directa con las personas usuarias en los supuestos de embarazo, procurando anticipar y prevenir todo daño debido a las características del trabajo. Así como realizar un informe de incidencias para anticipar la baja a las 18 semanas y reducir la exposición al riesgo.

En cada evaluación de riesgos/puesto, está incluida la situación de riesgos durante el embarazo. Cuando se ha tenido que hacer uso de él, ha existido colaboración por parte de la empresa y del comité de salud para agilizar todo el proceso y proteger la salud de la trabajadora y del feto.

- Intimidad en relación con el entorno digital y la desconexión.

El respeto a la intimidad en el entorno digital de la plantilla de ARPA AUTISMO RIOJA está garantizado en todo momento, así como el cumplimiento de la normativa de protección de datos, teniendo contratada una asesoría especializada en esta materia que revisa periódicamente todos los protocolos de actuación e informa de las novedades y modificaciones legislativas para su inmediato cumplimiento.

En cuanto al derecho a la desconexión digital, esta cuestión afecta exclusivamente al personal que ocupa puestos de responsabilidad (dirección, coordinación, responsable de recursos humanos, psicólogo/as, trabajadoras sociales, responsable de mantenimiento) que por la responsabilidad y la necesidad de estar disponibles para atender cualquier cuestión que pueda surgir, tienen el teléfono corporativo permanentemente disponible. Se han adoptado medidas para garantizar la desconexión de estas personas, estableciendo turnos de responsables e informando a la plantilla para limitar las llamadas a los responsables a los casos verdaderamente urgentes, modificando la cultura de la empresa en este aspecto.

Se pone de manifiesto la necesidad de mejorar en este punto, garantizando la desconexión de estas personas al mismo tiempo que se presta el servicio adecuadamente y se ofrece referencias de consulta al personal de atención directa. Del mismo modo se extiende este derecho a la desconexión digital al resto de la plantilla a través de sus teléfonos y correos particulares evitando las comunicaciones sobre asuntos laborales fuera de la jornada de trabajo que no sean excepcionales y urgentes.

Para ello contamos con un protocolo de desconexión digital compartido con toda la plantilla y el cual está vigente desde el pasado octubre de 2025.

- Sistema de clasificación profesional y promoción en el trabajo, detallando el puesto de origen y destino.

ARPA AUTISMO RIOJA sigue el sistema de clasificación profesional establecido en el XVI Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

En cuanto a la promoción en el trabajo, este punto ha sido objeto de análisis en el apartado correspondiente.

- Implementación, aplicación y procedimientos resueltos en el marco del protocolo de lucha contra el acoso sexual y/o por razón de sexo implantado en la empresa.

ARPA AUTISMO RIOJA cuenta con un Protocolo de lucha contra el acoso sexual y/o por razón de sexo desde el año 2019, en cuya elaboración ha participado el servicio de prevención de riesgos laborales y el Comité Seguridad y Salud. El pasado año no se ha puesto ninguna denuncia al respecto.

- Régimen de movilidad funcional y geográfica.

En ARPA AUTISMO RIOJA no se ha planteado ningún caso de movilidad funcional en su plantilla. El régimen que se aplica es el establecido en la normativa vigente aplicable.

- La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos y sistemas de valoración de puestos de trabajo y su posible impacto con perspectiva de género.

La implantación y revisión de los sistemas de organización y control del trabajo se realiza informando al comité de empresa y al personal afectado antes de su puesta en marcha. Además, se realizan reuniones periódicas con el personal de atención directa en las que se comunican las directrices y las instrucciones para la realización del trabajo.

Como se ha indicado, el control diario del trabajo se realiza por el inmediato superior jerárquico. En reuniones en las que participan las personas responsables de la atención directa (directora, coordinadora/es, psicólogo/as, trabajadoras sociales) y personal de recursos humanos se realiza la evaluación de la plantilla.

El control del cumplimiento del horario y de presencia de la plantilla en su puesto de trabajo se realiza por el equipo de recursos humanos, a través del control de fichajes que se realiza por sistema de claves, siguiendo lo dispuesto en el convenio colectivo de aplicación. A la plantilla se le envía el resumen mensual de sus fichajes y el saldo de horas correspondiente.

No se aprecia ninguna discriminación por razón de género ya que los sistemas de organización y control descritos se aplican a toda la plantilla, sin tener en cuenta su sexo y sin que tenga impacto alguno por razón de género.

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

En materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral ARPA facilita a toda su plantilla el ejercicio efectivo de los derechos reconocidos en la normativa aplicable, en concreto, en el XVI Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

Cuando una persona trabajadora solicita alguno de los permisos o excedencias reconocidos en la normativa aplicable, normalmente consulta las condiciones y formalidades para su solicitud al departamento de recursos humanos, bien a través del correo electrónico, o bien personalmente.

El departamento de recursos humanos estudia la solicitud, las circunstancias expuestas por la persona afectada y le presta asesoramiento sobre la manera más idónea de ejercer su derecho al permiso o a la excedencia. También, si la persona lo expone, se le comunica e informa en aquellos supuestos de permisos o excedencia para cuidados que puedan ser ejercitados por ambos progenitores o por familiares de ambos sexos de esta posibilidad, promoviendo el ejercicio corresponsable de estos derechos.

Si analizamos con más detalle las excedencias solicitadas en el año 2025, se observa que, de las 9 excedencias solicitadas, 3 corresponden al cuidado de menores o mayores a cargo y en los 3 casos han sido solicitadas por mujeres, en cuanto a las excedencias voluntarias de las 6 restantes, 2 han sido solicitadas por hombres. Estos datos reflejan una mayor asunción femenina de las responsabilidades de cuidados y una menor presencia masculina en este tipo de medidas de conciliación.

Infrarrepresentación femenina

En el apartado correspondiente al análisis cuantitativo de la plantilla se ha analizado en detalle la participación de mujeres y hombres en todos los niveles jerárquicos, puestos, la correspondencia con el nivel formativo.

También se ha analizado el grado de segregación horizontal y vertical.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Al analizar las condiciones de trabajo en ARPA AUTISMO RIOJA, ya se indicó que ARPA AUTISMO RIOJA cuenta con un Protocolo de lucha contra el acoso sexual y/o por razón de sexo desde el año 2019, en cuya elaboración ha participado el servicio de prevención de riesgos laborales y el Comité Seguridad y Salud.

Violencia de género

ARPA AUTISMO RIOJA ha desarrollado hasta el momento dos actuaciones o medida en relación con la violencia de género, las cuales han sido gestionadas por la Dirección del centro Leo Kanner durante el año 2024

Comunicación incluyente y lenguaje no sexista

La comunicación en ARPA AUTISMO RIOJA con la plantilla se realiza utilizando principalmente como canal de comunicación: la plataforma intranet del Centro Leo Kanner para el registro y seguimiento de las personas usuarias, la plataforma de personal para todo lo pertinente a las relaciones laborales, el correo electrónico, aplicaciones móviles, tablón de anuncios, reuniones grupales...

Respecto a la imagen corporativa de ARPA Autismo Rioja se utilizan varios diseños realizados por un usuario. El diseño es asexual, engloba y representa a personas y las letras de ARPA Autismo Rioja, el distinto grosor, la separación o unión entre ellas refleja la diversidad de la Asociación.



Seguridad, salud laboral y equipamientos

En materia de seguridad y salud laboral, la evaluación de riesgos se realiza por el servicio de prevención junto con representantes del comité de seguridad y salud, se realiza un análisis por las diferentes categorías de puestos de trabajo, la perspectiva de género se incorpora en el análisis de los riesgos durante el embarazo/ lactancia. Además, se realiza una evaluación específica de riesgos laborales de la situación de embarazo en cada supuesto, como se ve en el siguiente el documento (comentado en apartados anteriores):

SITUACION DE EMBARAZO:

Se dispone de Evaluación de Riesgos Laborales específica de situación de embarazo.

Este puesto de trabajo se considera en relación con la situación de embarazo

- COMPATIBLE ☐
- COMPATIBLE CON LIMITACIONES ☐
- INCOMPATIBLE ☒

Los equipos de trabajo y de protección individual se entregan a las personas que desempeñan los puestos de trabajo que los requieren y adaptados a las características de estos puestos de trabajo. Los equipos son los mismos para trabajadoras y trabajadores, sin distinción alguna por sexo, salvo las exigidas por las diferentes características de hombres y mujeres.

El informe de siniestralidad se realiza desagregado por categorías profesionales no realizándose desagregación por sexo.

Las instalaciones cuentan con vestuarios y aseos para hombres y mujeres adaptados a sus necesidades específicas. Son estancias de uso individual para garantizar la intimidad de las personas usuarias.

Se aprecia la posibilidad de mejorar la incorporación de la perspectiva de género en la evaluación y prevención de riesgos laborales.

Relación de empresa con su entorno

ARPA AUTISMO RIOJA es parte integrante del movimiento asociativo Autismo España, perteneciente a Autismo Europa y Autismo Mundial, así como de Plena Inclusión La Rioja y del CERMI La Rioja, que a su vez forman parte de las federaciones nacionales respectivas. Todas estas redes asociativas muestran un fuerte compromiso con el respeto y la defensa del principio de igualdad en sentido amplio, y por supuesto, con la igualdad de género.

En cuanto a la selección de empresas proveedoras, dado el escaso volumen de los mismos y su carácter local y escaso tamaño, no se tienen en cuenta criterios de igualdad, sino de cercanía y calidad del servicio.

Análisis del cuestionario para la plantilla

La participación en el cuestionario ha sido mayoritariamente femenina, con un total de 53 respuestas, de las cuales 49 corresponden a mujeres y 4 a hombres, lo que refleja la composición altamente feminizada de la plantilla. En cuanto a la edad, la franja más representada es la de 26 a 35 años (24 personas, 21 mujeres y 3 hombres), seguida de las personas entre 46 y 55 años (12 mujeres) y de 36 a 45 años (11 personas, 10 mujeres y 1 hombre). La participación disminuye en los extremos de edad, con 3 personas menores de 25 años y 3 mayores de 56 años, todas ellas mujeres. Respecto a la antigüedad, predominan claramente las personas con menos de 2 años en la entidad (28 participantes, 27 mujeres y 1 hombre), seguidas por quienes tienen entre 2 y 5 años de antigüedad (11 personas) y entre 5 y 10 años (10 personas). Por grupos profesionales, la mayor representación corresponde al personal técnico (34 personas, 32 mujeres y 2 hombres), seguido de mandos intermedios (11 personas), personal administrativo y otros perfiles (6 personas) y personal directivo (2 personas).

En relación con el Plan de Igualdad, la mayoría de las personas participantes muestran una valoración positiva hacia su implantación en la entidad, con 47 respuestas favorables frente a únicamente 2 desfavorables y 4 respuestas de “Ns/Nc”. Asimismo, 41 personas valoran con la puntuación más alta (4 sobre 4) que en la entidad existe igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, mientras que 7 personas lo valoran con un 3 y únicamente 4 personas otorgan puntuaciones bajas (1 o 2). Del mismo modo, 36 personas consideran con la máxima puntuación que la dirección está sensibilizada y comprometida con la igualdad, frente a 4 valoraciones bajas y 2

respuestas “Ns/Nc”. También 38 participantes consideran plenamente compatible la igualdad de oportunidades con la filosofía y cultura de la organización.

Las respuestas cuantitativas reflejan una percepción general positiva sobre los procesos de gestión de personas. Así, 33 participantes consideran que la selección de personal se realiza de forma objetiva e igualitaria, mientras que 11 la valoran con un 3 y únicamente 4 personas expresan desacuerdo. En materia de formación, la percepción es todavía más favorable, ya que 45 personas consideran que la formación es accesible independientemente del sexo y sólo 2 personas muestran una valoración baja. En relación con la promoción profesional, 38 participantes consideran que existen las mismas oportunidades para mujeres y hombres, mientras que 9 otorgan una valoración media y únicamente 2 muestran desacuerdo. Igualmente, 39 personas consideran que no existen diferencias salariales por razón de sexo, frente a sólo una valoración baja y 3 respuestas “Ns/Nc”.

No obstante, aparecen más dudas y desconocimiento en cuestiones relacionadas con conciliación, comunicación interna y protocolos específicos. Por ejemplo, únicamente 21 personas valoran con la puntuación máxima la información facilitada sobre medidas de conciliación, mientras que 12 personas le otorgan una valoración baja y 9 responden “Ns/Nc”. En relación con la información sobre protocolos de acoso sexual y por razón de sexo, sólo 24 personas otorgan la máxima puntuación, mientras que 15 personas muestran valoraciones bajas (1 o 2) y 7 personas indican desconocimiento. A pesar de ello, 42 participantes consideran positivamente que la entidad favorece el ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral, frente a únicamente 3 valoraciones negativas.

En los comentarios abiertos y observaciones realizadas por las personas participantes aparecen de forma reiterada cuestiones relacionadas con la conciliación, la necesidad de mejorar la comunicación interna y la importancia de seguir reforzando la igualdad de oportunidades. Varias aportaciones señalan también la conveniencia de continuar trabajando en la corresponsabilidad y en la eliminación de determinados estereotipos de género asociados a sectores altamente feminizados. Aunque la valoración global de la igualdad en la entidad es positiva, las respuestas cualitativas permiten identificar áreas concretas de mejora y necesidades de información más clara y accesible para toda la plantilla.

En cuanto a las propuestas de mejora en materia de igualdad, las aportaciones pueden agruparse principalmente en las siguientes áreas:

- Mejora de la información y comunicación interna sobre igualdad, conciliación y protocolos de actuación.
- Fomento de medidas de conciliación y corresponsabilidad.

- Mantenimiento de criterios objetivos en selección, promoción y organización del trabajo.
- Continuar sensibilizando sobre igualdad y prevención de estereotipos de género en un entorno laboral altamente feminizado.

CONCLUSIONES

Tras el análisis cuantitativo y cualitativo realizado en el diagnóstico de situación de ARPA AUTISMO RIOJA, puede concluirse que no se han detectado situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo que afecten a las condiciones laborales, salariales, de promoción o acceso al empleo de las personas trabajadoras de la entidad. No obstante, el estudio sí pone de manifiesto una serie de características estructurales y ámbitos de mejora vinculados principalmente a la feminización del sector de atención y cuidados a personas con discapacidad.

ARPA AUTISMO RIOJA presenta una plantilla claramente feminizada, ya que el 84% de las personas trabajadoras son mujeres. Esta circunstancia se reproduce especialmente en los puestos de atención directa, AEs, cuidadoras, limpieza, educación social y administración, categorías profesionales tradicionalmente asociadas socialmente a los cuidados. La sobrerrepresentación femenina se mantiene tanto en las nuevas contrataciones como en la distribución de la plantilla por edad, antigüedad y puestos de trabajo.

A pesar de esta feminización, no se aprecia segregación vertical significativa, dado que las mujeres también ocupan puestos de responsabilidad y dirección, representando el 67% del nivel directivo y el 89% de los mandos intermedios. Sin embargo, persiste una segregación horizontal derivada de los estereotipos de género asociados al sector de actividad y a determinados puestos profesionales.

Otra de las cuestiones relevantes detectadas es la elevada rotación de personal y la alta proporción de personas trabajadoras con una antigüedad inferior a un año, lo que obliga a realizar un importante volumen de contrataciones y movimientos de personal. Esta circunstancia está vinculada a las propias características de los servicios prestados y a la necesidad de cobertura continua de los servicios de atención directa.

En materia de conciliación y corresponsabilidad, aunque no se detectan diferencias discriminatorias en el acceso a permisos y medidas de conciliación, sí se aprecia una mayor utilización de determinadas medidas vinculadas a cuidados y situaciones de incapacidad temporal por parte de las mujeres, reflejo de la persistencia de roles tradicionales de género existentes en la sociedad.

Respecto a la formación, se constata una participación elevada de las mujeres en las acciones formativas desarrolladas por la entidad, sin apreciarse obstáculos de acceso por razón de sexo. No obstante, se identifica la necesidad de continuar reforzando la

formación específica en igualdad de género, prevención del acoso, conciliación y sensibilización en materia de igualdad de oportunidades.

En el análisis documental y de comunicación institucional se ha detectado igualmente la conveniencia de continuar revisando protocolos, documentos internos, comunicaciones y ofertas de empleo para garantizar de manera sistemática el uso de lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas.

De esta manera, los ámbitos prioritarios de actuación son:

1. Estrategia
2. Comunicación
3. Formación
4. Selección y promoción
5. Salud laboral
6. Conciliación

Los objetivos generales a conseguir con el II Plan de igualdad son:

1. Evidenciar y difundir el compromiso de ARPA AUTISMO RIOJA con el principio de la igualdad de género.
2. Mantener la integración de la perspectiva de género en todas las áreas de la organización.
3. Dar continuidad a la formación e información en materia de igualdad, conciliación y violencia de género.
4. Equilibrar, en la medida de lo posible, la representación de hombres y mujeres en las categorías profesionales en las que existe sobrerrepresentación femenina.
5. Reforzar la perspectiva de género en el ámbito de prevención de riesgos laborales.
6. Facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral mejorando la información a la plantilla sobre los derechos, permisos y excedencias en materia de conciliación.
7. Garantizar la prevención y atención del acoso sexual y por razón de sexo, y el uso del lenguaje inclusivo y de imágenes no sexistas.

Las propuestas de actuación:

1. Mantener en los siguientes planes estratégicos de ARPA AUTISMO RIOJA la incorporación como valor el respeto y la promoción del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
2. Elaborar una estrategia de comunicación del Plan de igualdad.
3. Mantener la inclusión en los planes de formación anuales acciones formativas en materia de igualdad para toda la plantilla.

4. Procurar como criterio de selección en los procedimientos de selección, tanto de nueva incorporación como de promoción interna, la preferencia del sexo infrarrepresentado en igualdad de condiciones de méritos y capacidades.
5. Revisar de manera continua la perspectiva de género en la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo.
6. Proporcionar información a todas las personas trabajadoras de los derechos, permisos y demás medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral vigentes en cada momento.
7. Sensibilizar a la plantilla sobre los derechos y medidas recogidas en la legislación vigente para la protección de las víctimas de violencia de género.

Aprobado en Logroño, el 07 de julio de 2026.