

PLAN DE IGUALDAD



F Fibrosis
Quística
ASOCIACIÓN MURCIANA

2025-2029

Asistencia técnica:

m! FEDERACIÓN
MUJERES
PROGRESISTAS

Financiado por:



✓ POR SOLIDARIDAD
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL



Índice

1. Introducción	4
2. Partes que conciertan el plan de igualdad	10
3. Ámbito personal, territorial y temporal	11
4. Principales resultados del diagnóstico	12
Fortalezas	18
Principales problemas y dificultades detectadas	19
Ámbitos prioritarios de actuación	19
5. Resultados de la auditoría retributiva	21
Brechas en el salario equiparado:	22
Brechas en el salario efectivo:.....	22
Vigencia y periodicidad:	23
Plan de actuación	23
6. Ejes de actuación	26
7. Objetivos del plan de igualdad	27
8. Medidas de actuación	29
EJE 1: Proceso de selección y contratación	29
EJE 2: Clasificación profesional	30
EJE 3: Formación	32
EJE 4: Promoción profesional	33
EJE 5: Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres 34	
EJE 6: Infrarrepresentación femenina	35
EJE 7: Retribuciones	36
EJE 8: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	37
EJE 9: Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo	39
EJE 10: Lenguaje y comunicación no sexista	41
EJE 12: Violencia de género	42
EJE 13: Salud laboral desde la perspectiva de género	43
9. Medios y recursos: puesta en marcha, seguimiento y evaluación	44
10. Calendario	45
11. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica	48
12. Composición y funcionamiento de la Comisión de Seguimiento del I Plan de Igualdad	53

1. Introducción

El presente documento contiene el **Plan de Igualdad de Asociación Murciana de Fibrosis Quística**, previa realización del diagnóstico en materia de igualdad entre mujeres y hombres de la entidad. Este Plan recoge las medidas necesarias para poder impulsar la igualdad, de forma real y efectiva, en todos los procesos de la organización, dentro del marco normativo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, *para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres*. Esta establece en su artículo 5 el principio de garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público. En su artículo 45 también establece la obligación de todas las entidades de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral.

Además, de acuerdo con las modificaciones acontecidas a la citada Ley con la aprobación del Real Decreto-Ley 6/2029, de 1 de marzo, *de Medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*, todas las entidades que tengan una plantilla de 50 o más personas trabajadoras deberán elaborar y aplicar obligatoriamente un Plan de Igualdad. También aquellas entidades que, aún teniendo menos personal en plantilla, lo establezca su convenio colectivo, en los términos previstos en el mismo o cuando la autoridad laboral lo hubiera acordado en un procedimiento sancionador. Para el resto de las entidades, la elaboración e implantación de planes de igualdad es voluntaria. En este último supuesto se ubica el presente **Plan de Igualdad de Asociación Murciana de Fibrosis Quística** que ha sido realizado **de modo voluntario, pues apenas cuentan con 9 personas en plantilla**, y está elaborado según lo dispuesto en el Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro y el Real Decreto 902/2020 por el que se regula la igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Según el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, un Plan de Igualdad es un “conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”.

La transversalización de género en las organizaciones es un reto que requiere de un importante trabajo de análisis e incorporación de políticas y prácticas transformadoras e igualitarias. Por ello, **este Plan pretende dar respuesta a los nuevos retos que plantea una sociedad como la actual, fomentando culturas organizativas más igualitarias y promoviendo la aplicación de la normativa vigente en materia de igualdad de género**, en especial en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

El hecho de que una organización como es **Asociación Murciana de Fibrosis Quística** elabore y ponga en marcha un Plan de Igualdad supone una enorme oportunidad para hacer llegar la igualdad de género en sus metodologías de trabajo, prácticas cotidianas, filosofía y principios, adaptándose a su vez a contextos de transformación, modernización y fortalecimiento de la organización.

HISTORIA

La **Asociación Murciana de Fibrosis Quística** nació el 13 de febrero de 1987 con el objetivo de dar cobertura a las personas con Fibrosis Quística (FQ) y sus familiares. Compuesta por un equipo multidisciplinar de profesionales especializados en ésta y otras patologías respiratorias, ofrece a las familias atención, información y orientación.

Misión

Atención integral a personas con Fibrosis Quística, otras patologías respiratorias y sus familias.

Valores

- Ser órgano referente de consulta sobre la FQ en Murcia.
- Nos comprometemos a emplear eficazmente nuestros recursos para alcanzar los mejores resultados y rendir cuentas frente a nuestros grupos de interés.
- Promover la investigación para mejorar la calidad de vida de las personas con FQ y sus familias.
- Innovación y búsqueda de la excelencia en los servicios que se ofrecen a las personas con FQ y otras patologías afines.
- Trabajo interdisciplinar.
- Responsabilidad con nuestros usuarios y con la sociedad en general.
- Integración social de las personas con FQ y otras patologías afines.
- Especialización y humanización de los profesionales.
- Transparencia y eficacia en la gestión.
- Solidaridad.
- ISO 9001/2015.

Visión

Ser un centro de atención integral referente en el tratamiento de enfermedades crónicas respiratorias de la Región de Murcia.

Ámbito de actuación:

La Asociación Murciana de Fibrosis Quística interviene en el ámbito de la discapacidad, concretamente con Fibrosis Quística y otras patologías respiratorias.

El ámbito territorial de intervención es la Región de Murcia.

Servicios que se ofrecen:

- Servicio de Fisioterapia respiratoria
- Servicio de Psicología
- Servicio de Atención Social Integral
- Servicio de Ejercicio físico y deporte adaptado

RECURSOS HUMANOS

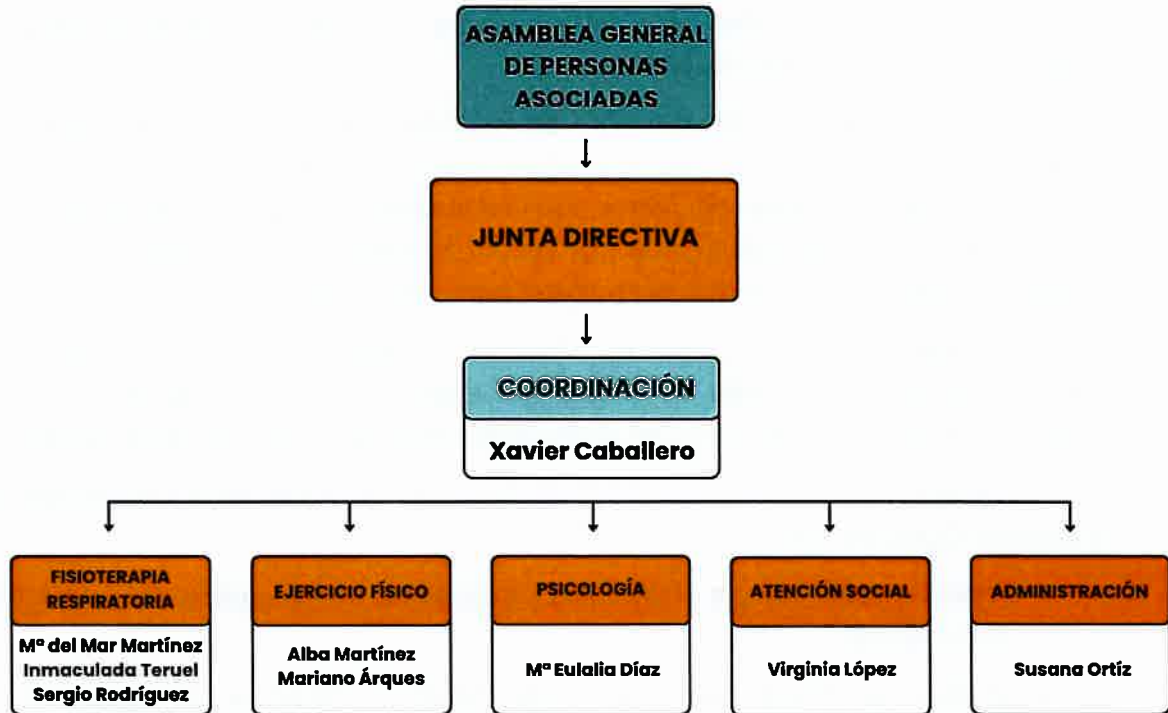
En cuanto a la plantilla, actualmente está formada por **9 personas, de las que 6 son mujeres y 3 son hombres.**

Las normas por las que se rigen las condiciones de trabajo de este personal son:

- XVI Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad
- Demás legislación vigente de ámbito superior que resulte de aplicación.

Nombre o razón social	ASOCIACIÓN MURCIANA DE FIBROSIS QUÍSTICA
NIF	G30232862
Forma jurídica	ASOCIACIÓN SIN ÁNIMO DE LUCRO
Año de constitución	1987
Sector de actividad / CNAE	Tercer Sector – Personas con discapacidad/94
Convenio Colectivo	XVI Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad
Personas trabajadoras	Total: 9 Mujeres: 6 Hombres.3
Centros de trabajo	Centro 1: AVENIDA DE LAS PALMERAS 37, 30120 EL PALMAR (MURCIA) – Domicilio social
Facturación/ ingresos anuales	318.935,87 €
CCAA y provincia	Murcia – Región de Murcia
Teléfono	968215606
Correo electrónico	administracion@fibrosisquisticamurcia.org
Página web	https://fibrosisquisticamurcia.org/

ORGANIGRAMA



COMPROMISO DE LA ENTIDAD CON LA IGUALDAD

A continuación, se expone la garantía del compromiso de la entidad frente a la igualdad.

En **Asociación Murciana de Fibrosis Quística** somos conscientes que nuestra gestión organizacional tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, y por ello hemos asumido el compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra entidad, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta entidad, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la elaboración e implantación del presente Plan de Igualdad, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia y por tanto con sujeción absoluta a la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de

mujeres y hombres. En este sentido, el Plan de Igualdad de nuestra entidad supondrá mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Afrontamos la implantación del Plan de Igualdad como una modernización de nuestro sistema de gestión de la entidad que producirá, sin lugar a duda, una estructura interna y unas relaciones con la sociedad en la que nuestras acciones estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

Con la elaboración del presente Plan de Igualdad se pretende continuar avanzando en el desarrollo de la igualdad entre mujeres y hombres dentro del marco de relaciones laborales de **Asociación Murciana de Fibrosis Quística**.

Las características que rigen el Plan de Igualdad de **Asociación Murciana de Fibrosis Quística** son:

- **Transversal.** Integra el principio de igualdad en la organización de forma transversal.
- **Activo y preventivo.** Se dirige tanto a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como a mantenerla.
- **Colectivo e integrador.** Dirigido al conjunto de la plantilla, mujeres y hombres.
- **Negociado.** Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes: Representación de la empresa y representación de la plantilla.
- **Dinámico.** Es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- **Flexible.** Se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.

Los pasos que se han seguido para desarrollar este Plan de Igualdad son los siguientes:

1. **Compromiso de la entidad** Este compromiso ha sido adquirido y plasmado por escrito por la Dirección. También se comunicó a toda la plantilla, informándoles del proceso iniciado.
2. **Constitución de la Comisión negociadora.** Conformada de manera paritaria entre representantes de la empresa y representantes de las personas trabajadoras de conformidad con el artículo 5 del RD 901/2020 que regula el procedimiento de negociación de los planes de igualdad.
3. **Diagnóstico de la organización en materia de igualdad** entre mujeres y hombres y redacción de un **informe** escrito que recoge las conclusiones generales y las posibles áreas de mejora recogido en el presente Plan.

4. **Plan de acción.** Se ha elaborado un plan de actuación a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad que queda recogido en forma de medidas en el presente Plan.
5. **Difusión del Plan de Igualdad.** Para conseguir que todas las personas de la entidad se sientan implicadas se procederá a realizar una difusión de este, tanto interna (dirigida a las personas con responsabilidad en la gestión de la organización y todas las personas implicadas en la gestión de recursos humanos, así como al resto de personal) y externa (dando a conocer el plan de igualdad a la sociedad en general).
6. **Implantación y ejecución de las medidas,** que consistirá en la ejecución de cada una de las medidas que contiene este Plan.
7. **Seguimiento y evaluación** de este según lo estipulado en el presente Plan



2. Partes que conciertan el plan de igualdad

De acuerdo con el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, al contar la Asociación Murciana de Fibrosis Quística con Representación Legal de las Personas Trabajadoras dentro del propio equipo, para la constitución de la Comisión Negociadora se ha contado con la participación tanto de la RLPT como de la representación legal de la entidad. Esta Comisión Negociadora se constituyó formalmente el día 15 de abril de 2025.

Las partes legitimadas que han negociado y aprobado el presente Plan de Igualdad son:

COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA	
EN REPRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD:	
<ul style="list-style-type: none">Xavier Caballero González, presidente de la Junta Directiva de la asociación.	
EN REPRESENTACIÓN DE LA PLANTILLA:	
<ul style="list-style-type: none">Virginia López Ferre, Trabajadora social de la plantilla de la asociación y representante legal de las personas trabajadoras.	

3. **Ámbito personal, territorial y temporal**

El presente Plan de Igualdad se rige por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que en su artículo 45. 5. y por la modificación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, normativa en la que se establece que la elaboración e implantación de planes de igualdad para entidades de menos de 50 trabajadores/as es voluntaria, siendo este el caso de la Asociación Murciana de Fibrosis Quística.

De acuerdo con el artículo 46.5 de la LO 3/2007, el Plan de Igualdad tiene como **ámbito de aplicación personal** al total de la plantilla de la entidad, independientemente del tipo de contrato laboral con el que el personal esté vinculado (incluyendo personal con contratos fijos discontinuos y de duración determinada o de puesta a disposición), e independientemente del centro de trabajo.

De acuerdo con el artículo 55.3 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, el presente Plan de Igualdad se aplicará a todo el equipo, independientemente de la orientación sexual, identidad de género, características sexuales o la pertenencia a una familia LGTBI, poniendo especial atención a la aplicación de las medidas de acción positiva y las medidas de protección incluyendo a las personas trans, especialmente a las trabajadoras trans, para asegurar un ambiente laboral seguro y respetuoso para todas las personas.

El **ámbito territorial** de aplicación abarca al equipo correspondiente al único centro de trabajo del que dispone la asociación, siendo además la sede social, situado en la Avenida de las Palmeras 37, 30120 El Palmar (Murcia).

Para alcanzar los objetivos acordados en este I Plan de Igualdad, mediante la implementación de las medidas incluidas, se determina un plazo de vigencia de 4 años a contar desde su firma. El I Plan de Igualdad se mantendrá vigente en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o que la experiencia indique su necesario ajuste y se acuerde de tal forma por la Comisión de Seguimiento, así como en cualquiera de las situaciones que se recogen en el artículo 9.2 del RD 901/2020. En ningún caso la vigencia del I Plan de Igualdad superará un periodo mayor de 4 años.

Este Plan de Igualdad tendrá una vigencia del día 10/12/2025 al 10/12/2029.



4. Principales resultados del diagnóstico

A continuación, se muestra el resumen de diagnóstico en materia de igualdad del personal Asociación Murciana de Fibrosis Quística

La finalidad de este diagnóstico es identificar y estimar la existencia y magnitud de las posibles desigualdades y dificultades que puedan impedir alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral de la entidad. De ese modo, se establecen los siguientes **objetivos**:

- Identificar en qué medida la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en la gestión de Asociación Murciana de Fibrosis Quística
- Analizar la situación de partida de la plantilla para detectar si existen diferencias en las posiciones ocupadas por trabajadoras y trabajadores.
- Detectar posibles discriminaciones, desigualdades o sesgos de género en las prácticas de gestión del personal.
- Formular recomendaciones y propuestas para corregir las desigualdades y necesidades detectadas en este diagnóstico, determinando los ámbitos prioritarios de actuación para la elaboración de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.


La metodología utilizada para la obtención y análisis de los datos se ha basado en la introducción de la **perspectiva de género**. Esto supone analizar la existencia de diferencias en la presencia y participación de mujeres y hombres en la organización y la incidencia que los estereotipos, los roles y las relaciones de género tienen en el desarrollo de las prácticas de gestión de recursos humanos, identificando la causa de estas diferencias. Para ello, todos los datos de este informe de diagnóstico se presentan **desagregados por sexo**. De este modo lo expresa el primer apartado del Anexo del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre¹, cumpliendo así con la legislación vigente.

Para la elaboración de esta información, se han contado con diversas **herramientas** y metodologías de análisis, como la herramienta del Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo del Ministerio de Igualdad y la correspondiente Guía de Auditoría Retributiva.

Asimismo, se ha revisado la información de **documentos** de referencia para la entidad tales como: el Convenio Colectivo de aplicación. También se ha revisado la base de datos del personal, el Registro Retributivo del año 2024, el organigrama de la organización, las últimas ofertas de empleo publicadas, la página web de la entidad y redes sociales, memoria de actividades y procedimientos de gestión del personal.

Todo ello ha sido complementado con la información proporcionada desde la dirección y el departamento de personal de Asociación Murciana de Fibrosis Quística a través de diferentes **entrevistas** y reuniones, así como los **cuestionarios realizados a la plantilla** de la entidad para conocer sus necesidades y su percepción sobre la integración del principio de igualdad en la organización. Toda esta documentación ha permitido analizar **las materias** previstas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo:

- Proceso de selección y contratación
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría retributiva ²entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo



Se han añadido a estas materias otras como la protección de las mujeres víctimas de violencia de género, la comunicación incluyente y el lenguaje no sexista, la seguridad y la salud laboral y la relación de la organización con su entorno. Si bien el análisis de estas materias es de carácter voluntario, en el marco de la negociación del Plan de Igualdad y su diagnóstico previo, las partes negociadoras han acordado incorporarlas con el objetivo de reforzar el diagnóstico y eliminar posibles desigualdades y cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo en el ámbito de la entidad.

Se incluye y se detalla para cada una de dichas materias:

- Datos cuantitativos desagregados por sexo.
- Información cualitativa.
- Valoración en términos de igualdad de género de los resultados obtenidos.

El periodo de referencia de los datos analizados en el diagnóstico es el año 2024. No obstante, se tiene en cuenta otros periodos de referencia más amplios para el análisis de algunas materias en relación con lo estipulado en el Anexo del RD 901/2020³, de 13 de octubre.

Las personas físicas y jurídicas que han intervenido en la elaboración de dicho diagnóstico han sido quienes componen la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, con la asistencia técnica y asesoramiento de la Federación de Mujeres Progresistas, entidad que cuenta con un servicio de consultoría en materia de planes de igualdad.

4.1 ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA

El equipo de la Asociación Murciana de Fibrosis Quística **está feminizado**, al alcanzar el 66,7% la presencia de mujeres. En cuanto a la edad de las personas trabajadoras, se concentra entre los 30 y 45 años.

El 100% de la plantilla trabaja por cuenta ajena, con un contrato directo por la entidad, por lo que no hay ninguna contratación por un servicio de puesta a disposición.

Todo el equipo cuenta con contrato indefinido, por lo que se aprecia **estabilidad en la contratación del equipo**. En cuanto al tipo de jornada asociado al contrato, se aprecia una mayor parcialidad en los trabajadores, teniendo los tres un contrato a tiempo parcial. Sólo una de las 6 trabajadoras tiene un contrato a tiempo parcial (83,3%).

Ninguna persona de la plantilla trabaja a turnos o en periodos nocturnos.

Ninguna persona trabajadora ha realizado horas extraordinarias ni horas complementarias en los últimos 12 meses.

La distribución de las jornadas por número de horas semanales muestra que las mujeres protagonizan las jornadas más amplias. Así, 4 trabajadoras tienen jornadas de 36 y 40 horas. Las dos trabajadoras restantes realizan jornadas de entre 10 y 20 horas semanales.

En cuanto a los trabajadores, dos trabajadores realizan entre 16 y 25 horas, mientras que el trabajar restante tiene una jornada inferior a 10 horas.

Según antigüedad, las trabajadoras son quienes presentan una mayor permanencia en el equipo de la entidad. La mayoría de las trabajadoras presenta una antigüedad de más de 5 años

La mayor parte del equipo (77,8%) cuenta con estudios superiores de formación universitaria.

4.2 ANÁLISIS DE IGUALDAD POR MATERIAS

A continuación, se ofrece información y valoración con perspectiva de género de todas las materias previstas en el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se detalla, para cada una:

- Información acerca de las estrategias de gestión.
- Datos sobre la participación de mujeres y hombres en cada proceso.

- Valoración de la situación de dicha área de gestión en términos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Selección y contratación

Para definir los perfiles requeridos existe un procedimiento formalizado a través de fichas del personal y la descripción de los requisitos para cada puesto.

La principal característica o criterio transversal que se busca en las personas candidatas es la experiencia previa en el ámbito asociativo. No se incorpora como criterio la formación y/o experiencia en igualdad de género.

No se realizan publicaciones internas de las vacantes disponibles a nivel formal. Las publicaciones externas se realizan a través de colegios profesionales. Se hace una revisión del lenguaje en las ofertas de empleo que se publican.

Clasificación profesional

Los perfiles profesionales están descritos teniendo en cuenta los criterios establecidos en el Sistema de Gestión de Calidad. En todos los servicios se dispone de procedimientos donde se indica el método de trabajo y las herramientas de evaluación de la satisfacción con el servicio.

La entidad tiene de referencia el sistema de clasificación profesional del XVI Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad. En el convenio colectivo de aplicación se distinguen los siguientes cuatro grupos profesionales.

Infrarrepresentación femenina

Se trata de un equipo pequeño, de nueve personas, habiendo una mayor participación de mujeres (66,7%).

La organización presenta la siguiente estructura por nivel jerárquico o nivel de responsabilidad:

- Coordinación: un trabajador
- Nivel técnico: 5 trabajadoras y 2 trabajadores
- Nivel administrativo: una trabajadora

El equipo de la Asociación Murciana de Fibrosis Quística se distribuye en tres grupos profesionales: en el Grupo 3 hay un trabajador; mientras que en el Grupo 1, Grupo 2 y en el Grupo 5 hay una mayor o exclusiva presencia de mujeres, por lo que la feminización del equipo se sitúa en estos grupos.

La entidad cuenta con un único centro de trabajo, estando todo el personal asociado a este.

La Asociación Murciana de Fibrosis Quística cuenta con una trabajadora como delegada de personal desde marzo de 2025.

Formación

La entidad facilita formaciones comunes para todas las personas trabajadoras y otras específicas para cada servicio.

Debido a la diferencia de horarios y jornadas, no todas las personas trabajadoras están en el centro todos los días. No hay ningún día que coincida todo el mundo, por lo que hay personas que tienen que realizarlo fuera de horario. Tampoco se realizan formaciones cuyo horario sea incompatible para todo el equipo. En los casos en los que las formaciones son fuera del horario se compensa en horas o días libres.

Sólo una trabajadora ha realizado formación en materia de igualdad, abordando contenidos sobre Planes de Igualdad.

Promoción profesional

La entidad no cuenta con planes de carrera ni con un procedimiento formalmente definido que recoja los criterios y metodología a seguir para la promoción del personal, ya que no hay posibilidades de promoción. Los servicios comprenden equipos horizontales. Tampoco existen metodologías de evaluación del personal.

En los últimos 4 años no se ha producido ninguna promoción.

Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial según el RD 902/2020

El 100% de la plantilla trabaja por cuenta ajena, con un contrato directo por la entidad, por lo que no hay ninguna contratación por un servicio de puesta a disposición.

Todo el equipo cuenta con contrato indefinido, por lo que se aprecia estabilidad en la contratación del equipo.

En cuanto al tipo de jornada asociado al contrato, se aprecia una mayor parcialidad en los trabajadores, teniendo los tres un contrato a tiempo parcial. Sólo una de las 6 trabajadoras tiene un contrato a tiempo parcial (83,3%).

Ninguna persona de la plantilla trabaja a turnos o en periodos nocturnos.

Ninguna persona trabajadora ha realizado horas extraordinarias ni horas complementarias en los últimos 12 meses. Existe un sistema de compensación de horas. Cuando se trabaja fuera de la jornada habitual de trabajo o en fin de semana por la realización de alguna actividad o evento, se compensa cada día trabajado con un día libre.

Según antigüedad, las trabajadoras son quienes presentan una mayor permanencia en el equipo de la entidad.

Actualmente la entidad facilita el trabajo para algunos puestos de trabajo en los que se puede aplicar, como es el puesto de psicólogo/a, teletrabajando un día de la semana.

Para garantizar la intimidad en relación con el entorno digital la entidad cuenta con ordenadores y bases de datos con claves de acceso personal.

La entidad no cuenta con un procedimiento, protocolo, medidas o pautas de desconexión digital.

Retribuciones

Los criterios utilizados para establecer y gestionar la asignación de los distintos conceptos salariales, como el salario base, complementos y percepciones extrasalariales, se basan en lo establecido en el convenio colectivo de aplicación, siendo este el convenio colectivo de centros y servicios de atención a personas con discapacidad. También los aumentos salariales que se producen son aquellos marcados por este convenio colectivo y los exigidos por el marco normativo.

La entidad no cuenta con primas, incentivos ni beneficios sociales.

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

La entidad cuenta con las siguientes medidas, además de las recogidas en el marco normativo y convenio colectivo:

- Bolsa de horas o días de libre disposición. Cada día trabajado fuera del horario laboral, aunque las horas realizadas sean inferiores a una jornada, se compensa con 1 día libre
- Teletrabajo o trabajo a distancia, para los puestos que por sus características se puede adaptar el teletrabajo
- Trabajo compartido (1 puesto dividido en 2 a tiempo parcial)
- Adaptación de horarios a petición de la persona trabajadora
- Asistencia a centros médicos sin un máximo de horas
- Flexibilidad en los permisos por enfermedad de familiares

Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

La entidad no dispone de un protocolo para la prevención y erradicación **del acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral.**

Todo el equipo ha recibido formación en materia de prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Hasta la fecha no se ha detectado ningún caso.

Lenguaje y comunicación no sexista

Se han realizado campañas de comunicación o sensibilización a través de revistas y de la memoria anual. A través de la revista se ha visibilizado el trabajo que realizan mujeres profesionales del ámbito sanitario, farmacéutico, fisioterapia y de la psicología relacionado con la Fibrosis Quística. En el año 2023 se actualizaron los estatutos incluyendo un lenguaje no sexista.

En cuanto a actividades de sensibilización en materia de igualdad de género, la entidad no ha realizado ninguna acción previa.

Analizados los datos de los documentos, la página web y redes sociales, se observan imágenes de actividades en las que no se reproducen roles y estereotipos de género. En cuanto al lenguaje, en ocasiones se hace uso del masculino genérico, por lo que se podría seguir cuidando el lenguaje inclusivo.

Riesgos y salud laboral

La Asociación Murciana de Fibrosis Quística tiene un protocolo de prevención de riesgos laborales. Este plan abarca de forma específica la protección de las trabajadoras en situación de gestación y de lactancia, incluyendo un modelo de comunicación de la situación de embarazo o periodo de lactancia natural.

No se abordan en la valoración del riesgo los riesgos psicosociales ni los posibles riesgos derivados de conductas o delitos contra la libertad sexual o la integridad moral.

Cultura organizacional y compromiso por la igualdad

La entidad ha mostrado su compromiso con la igualdad a través de la inclusión de este principio en sus estatutos, así como en el cuidado del uso del lenguaje inclusivo.

En los programas o servicios que desarrolla la entidad no se realiza una detección de necesidades atendiendo a las desigualdades y diferencias existentes entre mujeres y hombres. Tampoco se han diseñado o revisado los programas o servicios que se llevan a cabo en la asociación desde una perspectiva de género o desde una perspectiva interseccional.

Se ha colaborado con otras organizaciones e instituciones públicas para la promoción de la igualdad.

Violencia de género

La entidad no cuenta con un procedimiento que recoja los derechos y/o medidas de las trabajadoras víctimas de violencia de género en la entidad. Tampoco hay medidas que mejoren las dispuestas en la normativa vigente en relación con las trabajadoras en situación de violencia de género.

Las personas encargadas de los procesos de gestión de personal no cuentan con formación específica sobre los derechos de las mujeres en situación de violencia de género.

Principales conclusiones

Fortalezas

- El equipo presenta una gran estabilidad, contando todo el equipo con contrato indefinido. También se refleja en la antigüedad, especialmente en el caso de las trabajadoras.
- La entidad cuenta con un sistema de gestión de la calidad en el que se recogen procedimientos de gestión interna transparentes, objetivos y claros, favoreciendo la igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación en procesos de selección y contratación.
- La asociación cuenta con representación legal de las personas trabajadoras, liderada por una trabajadora.
- Se facilita formación a todo el equipo, atendiendo a las solicitudes individuales que se realizan por parte del equipo.
- Se ha facilitado formación en materia de acoso sexual y de acoso por razón de sexo a toda la plantilla.
- La política salarial sigue criterios transparentes, aplicando el convenio colectivo del sector.
- Se facilita la adaptación de la jornada a todo el equipo y la aplicación de la modalidad de trabajo a distancia en los puestos en los que la naturaleza de las funciones lo permite, facilitando así la conciliación y la corresponsabilidad.

Principales problemas y dificultades detectadas

- Se trata de un equipo muy reducido, por lo que no existen las posibilidades de promoción dentro de la asociación.
- Se detecta una significativa parcialidad en las jornadas asociadas al equipo, especialmente en el caso de los trabajadores.
- Se trata de una entidad feminizada, aunque el puesto con mayor responsabilidad está ocupado por un trabajador. Analizando la evolución de este puesto, se ha ido alternando el sexo de la persona que lo desempeñaba. La mayor feminización del equipo es reflejo de la realidad del tercer sector, de las organizaciones de acción e intervención social, como es el caso de la atención a la discapacidad.
- Seguir invirtiendo recursos en formar en materia de igualdad, prevención de violencia y perspectiva de género para todo el equipo, incluyendo el puesto de coordinación y la Junta Directiva.

Ámbitos prioritarios de actuación

- Trabajar en la elaboración de procedimientos que den cumplimiento a la normativa en materia de igualdad o relativa:
 - Procedimiento para dar cauce a las denuncias y reclamaciones en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo o cualquiera otra conducta contraria a la libertad sexual y a la integridad moral (Protocolo), de acuerdo con la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, para la garantía integral de la libertad sexual (artículo 12), el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro; así como la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (artículos 45 , 46 y 48).
 - Procedimiento, manual o protocolo de desconexión digital.
 - Revisar el Plan de Prevención de Riesgos Laborales para incorporar las novedades de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, para la garantía integral de la libertad sexual (artículo 12), en la que se establece la obligación de incorporar en la valoración de riesgos la violencia sexual como posible riesgo.
- Se puede elaborar y/o difundir guías sobre:
 - Derechos de conciliación y corresponsabilidad según las novedades legislativas que se van incorporando.
 - Pautas para la gestión del tiempo durante reuniones.
 - Derechos de las trabajadoras en situación de violencia de género o en situación de violencia sexual.
- Seguir apostando por la contratación indefinida y la posibilidad de ampliación de la jornadas y conversión de las jornadas parciales a jornadas completas, siempre y cuando sea posible, con el fin de garantizar la estabilidad de la plantilla y mejorar las condiciones laborales.

- .
- Impulsar actividades en materia de igualdad, prevención de las violencias machistas y promoción de la corresponsabilidad con las personas usuarias o participantes de las actividades que se desarrollan desde la entidad.



5. Resultados de la auditoría retributiva

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, el Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, establecen el marco de cumplimiento normativo para las organizaciones laborales en cuanto a igualdad retributiva. Concretamente, el artículo 7 del Real Decreto 902/2020 establece que todas aquellas organizaciones laborales que realicen un Plan de Igualdad han de incluir una auditoría salarial. Siguiendo este mismo artículo, se puede señalar que la auditoría retributiva tiene por objetivo recabar la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la entidad cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia retributiva. Además, la auditoría sirve para definir un plan de actuación que marque las medidas necesarias para evitar, corregir y prevenir las dificultades existentes o que pudieran producirse para garantizar la igualdad retributiva, asegurando así la transparencia.

Para la elaboración de la auditoría retributiva se ha tomado como referencia las herramientas puestas a disposición y elaboradas de manera conjunta por el Instituto de las Mujeres (Ministerio de Igualdad), el Ministerio de Trabajo y Economía Social y por las principales organizaciones sindicales (CCOO y UGT) y empresariales (CEOE y CEPYME).

Siguiendo lo establecido en el artículo 8 del RD 902/2020, la auditoría retributiva ha implicado la realización de una evaluación de la valoración de puestos de trabajo y un posterior diagnóstico que ha tenido como base los datos salariales recogidos en el registro retributivo correspondiente al año 2024, así como el análisis de otros factores que tienen un impacto directo en las retribuciones vinculando así los resultados del diagnóstico de situación del I Plan de Igualdad. La triangulación de estos procesos ha constituido la auditoría salarial.

Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo

El procedimiento de valoración de puestos de trabajo (VPT) se ha construido a partir de una serie de categorías de factores de valoración, que se han agrupado conforme a la clasificación establecida en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 4.2 del Real Decreto 902/2020: Naturaleza de las funciones o tareas; Condiciones educativas; Condiciones profesionales y de formación y Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño.

Haciendo uso de la herramienta para el desarrollo del Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo y teniendo en cuenta la incorporación de la perspectiva de género de forma transversal al proceso, se han puntuado todos los puestos de trabajo de la entidad. En función de los resultados, se han agrupado los puestos

en una escala de igual valor, lo que permite evaluar no sólo si existen brechas según la clasificación profesional, sino también si existen brechas salariales de género en puestos de igual valor, tal y como se establece en el artículo 6 del RD 902/2020.

Diagnóstico retributivo:

Para el diagnóstico retributivo, como se ha mencionado anteriormente, se ha partido del análisis de los datos salariales recogidos en el registro retributivo correspondiente al año 2024. Tal y como establece el RD 902/2020 en el artículo 5 el registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.

De esta forma, el registro retributivo ha incluido los valores medios (media aritmética y mediana) de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores. Además, se ha cruzado la información según las puntuaciones obtenidas en el sistema de VPT.

Además del cálculo de las cuantías medias se ha calculado la brecha salarial de género para cada concepto y cruce de variables. Además, se han analizado tanto los importes efectivos como los equiparados siguiendo la metodología propuesta desde el Ministerio de Igualdad y el Ministerio de Trabajo y Economía Social y acordada con las principales organizaciones sindicales y empresariales.

Principales resultados de la auditoría retributiva:

Brechas en el salario equiparado:

No hay brecha calculando la diferencia entre la media de las trabajadoras y de los trabajadores sobre el salario equiparado.

En cuanto al análisis de la mediana, la brecha se incrementa ligeramente hasta los 6 puntos porcentuales, a favor de las trabajadoras.

Brechas en el salario efectivo:

Teniendo en cuenta los salarios efectivos, la brecha salarial se sitúa en 78 puntos porcentuales a favor de las trabajadoras en el cálculo de la media aritmética y 33 puntos en el cálculo de la mediana, calculando la brecha teniendo como base el salario de los trabajadores.

Tras la realización de la auditoría retributiva y a la vista de los datos extraídos se han identificado brechas superiores a los 25 puntos porcentuales en las retribuciones totales. Tal y como establece el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, si las brechas son superiores al 25%, se debe realizar una justificación que explique los motivos por los cuales se producen dichas brechas.

Estas brechas en los salarios efectivos se deben a las siguientes causas:

- Temporalidad y parcialidad de la jornada:
 - En cuanto a la estabilidad de la contratación del equipo, un trabajador estuvo de alta durante un periodo de 9 meses, el resto del equipo trabajó de enero a diciembre.
 - En cuanto a la parcialidad de la jornada, se destaca que todos los trabajadores cuentan con jornadas parciales, habiendo un trabajador con un porcentaje de jornada del 13%, lo que afecta a la cuantía percibida durante el periodo contratado. Por parte de las trabajadoras, un 33,3% de estas (2 mujeres) contaba con una jornada parcial durante el año 2024.
- Segregación vertical, horizontal y SVPT:
 - En el Grupo 1, en el que se recogen puestos de mayor complejidad técnica y responsabilidad, sólo hay una trabajadora. La trabajadora en el Grupo 1 es la que percibe un mayor salario base. Esta mayor cuantía, teniendo en cuenta el reducido tamaño del equipo, impacta en la media del salario base efectivo percibido por parte de las trabajadoras, incrementándose la diferencia con la media percibida por los trabajadores.
 - En el Grupo 2 se concentra la mayor parte del equipo, con un total de 6 personas: 4 mujeres y 2 hombres.
 - En el Grupo 3 hay un trabajador y en el Grupo 5 una trabajadora.
- Complementos salariales y percepciones extrasalariales:
 - Las brechas detectadas más significativas se derivan de que el único puesto de coordinación está desempeñado por un trabajador, percibiendo este los complementos salariales más altos por la responsabilidad y el desempeño de las tareas de coordinación.

Vigencia y periodicidad:

La auditoría salarial tiene la misma vigencia que el presente I Plan de Igualdad de la Asociación Murciana de Fibrosis Quística, teniéndose que actualizar con motivo de la evaluación final del presente plan y diseño del II Plan de Igualdad.

Plan de actuación

Sobre la base de los resultados de la auditoría retributiva, se estipula como **objetivo general** revisar la **política salarial y de retribuciones con perspectiva de género**.

Objetivos específicos:

- **Desarrollar un sistema formal de valoración de puestos de trabajo:** Establecer criterios objetivos para la descripción y valoración de los puestos, revisando las descripciones con una perspectiva de género. Las descripciones deben ser precisas e incluir tanto las tareas técnicas como las de gestión, con el objetivo de evitar confusiones y garantizar que cada persona trabajadora esté alineada con las expectativas del puesto.

- **Revisar los criterios para la asignación de salarios y complementos:**
Ajustar los criterios salariales para retener talento y asegurar que la asignación de complementos salariales sea justa y equitativa.

Estos objetivos se incorporan en el Plan de Igualdad con la siguiente medida:

Medida 1: Revisar la descripción de los puestos de trabajo y realizar una nueva valoración con perspectiva de género	
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> • Detectar y corregir posibles desigualdades retributivas por puestos de igual valor • Aplicar una política salarial clara y objetiva
DESCRIPCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar registros retributivos anuales e informar de los mismos a la Comisión de Seguimiento y a la RLT • Elaborar una auditoría salarial al 2º año de vigencia del plan de igualdad, donde se utilice para la Valoración de puestos de trabajo las Herramientas desarrolladas y recomendadas por el Ministerio de Igualdad. En dicha auditoría salarial debe figurar el salario base, conceptos salariales y extrasalariales, y se diferenciará por grupos profesionales y escalas de puestos de igual valor.
PROCEDIMIENTO DE DESARROLLO	<p>Ejecución 2025-2029</p> <ul style="list-style-type: none"> • Revisar la estructura retributiva por categoría y sexo de forma que se garantice que se vincula a resultados objetivos y no al reflejo de elementos subjetivos, de tal modo que se retribuyan igual los trabajos de igual valor. • Realizar una nueva valoración de puestos de trabajo
DOCUMENTOS/ HERRAMIENTAS	<ul style="list-style-type: none"> • Herramienta de Registro Retributivo y Herramienta del SVPT
PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección

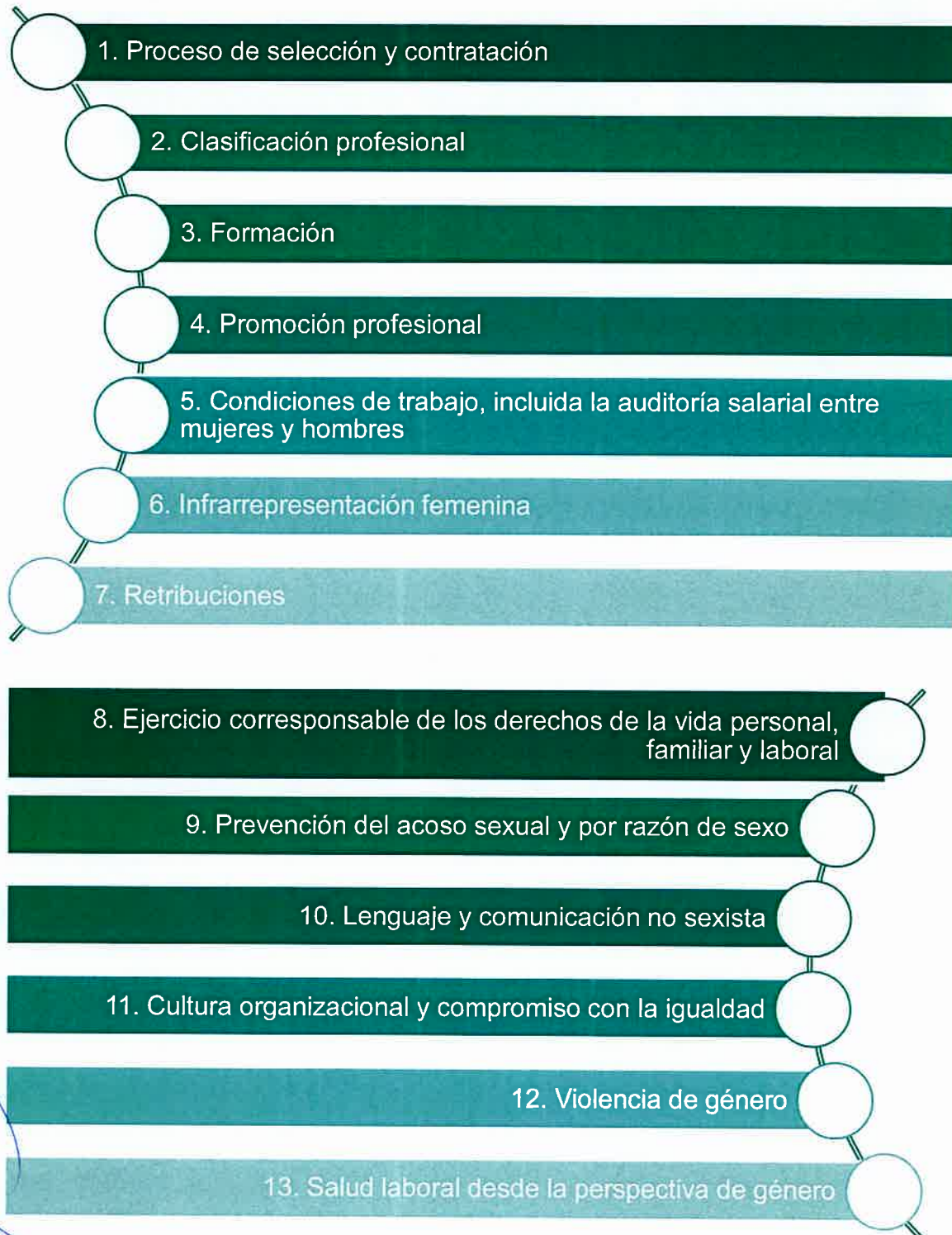
**INDICADORES DE
SEGUIMIENTO Y
EVALUACIÓN**

- Nº de puestos revisados con perspectiva de género
- Nº de puestos valorados
- Nº y porcentaje, desagregado por sexo, de las personas trabajadoras que han visto modificada su clasificación profesional
- Diseño del catálogo de puestos de trabajo



6. Ejes de actuación

El principio de igualdad en la Asociación Murciana de Fibrosis Quística se ordena y articula a lo largo de 13 ejes que componen el presente Plan de Igualdad:



7. Objetivos del plan de igualdad

Objetivo General:

Integrar en la Asociación Murciana De Fibrosis Quística la igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres, aplicándola a todos sus ámbitos e incorporándola en su modelo de gestión.

Objetivos Específicos:

1. Proceso de selección y contratación

- Favorecer la estabilidad de la plantilla.
- Alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.

2. Clasificación profesional

- Establecer un sistema de clasificación y valoración profesional neutro, libre de sesgos de género.

3. Formación

- Formar y concienciar en igualdad de género y no discriminación al 100% del equipo.
- Obtener herramientas para incorporar la perspectiva de género en la gestión interna y externa de la entidad.

4. Promoción

- Establecer mecanismos y procedimientos sobre la política de gestión del personal en base a criterios claros, objetivos y transparentes.

5. Condiciones de trabajo

- Garantizar el derecho a la desconexión digital de todas las personas trabajadoras y dar cumplimiento a la normativa actual, que favorezca la gestión efectiva del tiempo y facilite la conciliación.

6. Infrarrepresentación femenina

- Promover la participación de mujeres en espacios de liderazgo y toma de decisiones (mínimo un 40%).

7. Retribuciones

- Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad retributiva y de transparencia retributiva.
- Identificar y actuar ante posibles brechas salariales.

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

- Promocionar el uso de los derechos de conciliación, y acordar mejoras sobre la normativa vigente, adaptándose a las necesidades de la plantilla.

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

- Garantizar la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en la entidad, formulando mecanismos de actuación adecuados.
- Garantizar la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas en los casos de acoso.

10. Lenguaje y comunicación no sexista

- Fomentar la participación en el plan de igualdad de todos los agentes de la entidad (plantilla, órganos de gobierno y dirección, voluntariado, etc.).
- Dar a conocer el plan de igualdad de la entidad de forma interna y externa.

11. Violencia de género

- Garantizar el cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género y de las trabajadoras víctimas de violencias sexuales.

12. Salud laboral desde la perspectiva de género

- Garantizar la seguridad y la salud en el trabajo de las trabajadoras y trabajadores.
- Analizar y atender las diferencias de género en la prevención de riesgos laborales.



8. Medidas de actuación

Una vez identificados los objetivos, como resultado de los datos obtenidos en el diagnóstico, a continuación, se presentan las medidas a implantar por ejes:

EJE 1: Proceso de selección y contratación

Medida: formación y/o experiencia en igualdad como criterio de selección					
1.1.	Incluir como requisito deseable a valorar en las ofertas de empleo de las vacantes disponibles la formación y/o experiencia en igualdad de género, especialmente en la intersección entre género y discapacidad.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional. 				
Área/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva Coordinación				
Temporización	2025	2026	2027	2028	2029
Año de implantación		x			
Vigencia		X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> % de ofertas de empleo con los requisitos explicitados. % de nuevas personas con formación en igualdad incorporadas, según año y sexo. 				
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> Equipo responsable. 				



EJE 2: Clasificación profesional

Medida: actualización del SVPT					
2.1.	Revisar la descripción de los puestos de trabajo y realizar una nueva valoración con perspectiva de género: Elaborar un catálogo de puestos de trabajo por cada uno de los puestos de la entidad que incluya: características, perfil, competencias, formación y experiencia exigida, funciones, categoría y nivel de responsabilidad en la organización. Así como adoptar un sistema de valoración de puestos que permita asignar una retribución acorde a dicho valor				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Actualizar periódicamente el sistema de valoración de los puestos de trabajo (SVPT) y la descripción de puestos de trabajo desde la perspectiva de género, determinando factores de conocimiento y aptitudes, responsabilidad, esfuerzo y condiciones de trabajo que proporcionen un valor a cada puesto. En el caso de que se creen nuevos puestos de trabajo, se irá actualizando la herramienta. • Detectar y corregir posibles desigualdades retributivas por puestos de igual valor • Aplicar una política salarial clara, objetiva y no discriminatoria. • Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad en la política salarial y la normativa en materia de transparencia retributiva. 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Seguimiento				
Temporización	2025	2026	2027	2028	2029
Año de implantación		X			
Vigencia		X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo elaborado y revisado anualmente. 				
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Herramienta - Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo (SVPT). 				

	<ul style="list-style-type: none">• Fichas de descripción de puestos de trabajo del Sistema de Gestión de Calidad.• Organigrama.• Equipo responsable.
--	---



EJE 3: Formación

Medida: Formación en perspectiva de género e interseccionalidad					
3.1.	Organizar y fomentar la formación de todo el equipo sobre la incorporación de la perspectiva de género, corresponsabilidad, el enfoque interseccional y del principio de igualdad y no discriminación en la gestión de proyectos sociales y en la gestión interna de la organización, especialmente en la intersección entre relaciones y malestares género y discapacidad. Para ello, se difundirán ofertas formativas a través de los canales internos habituales de comunicación.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Formar y concienciar en igualdad de género y no discriminación al 100% del equipo. Obtener herramientas para incorporar la perspectiva de género en la gestión interna y externa de la entidad. 				
Área o persona/s responsable/s	Comisión de Seguimiento Junta Directiva				
Temporización	2025	2026	2027	2028	2029
Año implantación		x			
Vigencia		X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> % de personas formadas sobre el total de la plantilla, desagregado por sexo. Enumeración de los contenidos abordados. Nivel de satisfacción de la formación (Informe evaluación): valoración en puntuación media y valoraciones de aspectos a mejorar, aspectos positivos y propuestas. 				
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> Ordenador con conexión a internet. Presupuesto (en el caso de no ser gratuita). 				



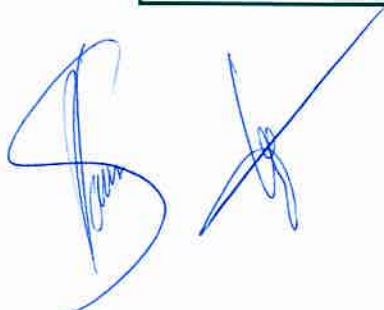
EJE 4: Promoción profesional

Medida: priorizar la promoción interna					
4.1.	<p>Priorizar, ante la posibilidad de nuevas vacantes, la promoción horizontal y vertical del equipo profesional contratado, así como de las personas que hayan formado o formen parte del equipo de voluntariado o hayan realizado prácticas en la entidad.</p> <p>Siempre que sea posible, se realizará una previa comunicación interna por escrito de las vacantes.</p>				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer mecanismos y procedimientos sobre la política de gestión del personal en base a criterios claros, objetivos y transparentes. • Favorecer la estabilidad de la plantilla. 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva Coordinación				
Temporización	2025	2026	2027	2028	2029
Año implantación		x			
Vigencia		X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • % de procesos de selección en los que se ha dado prioridad a personas contratadas, desagregado por sexo. • % de procesos de selección en los que se ha dado prioridad a personas voluntarias y en prácticas, desagregado por sexo. 				
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Canales de comunicación interna. • Equipo responsable. 				



EJE 5: Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres

Medida: Política de Desconexión Digital					
5.1.	<p>Elaborar una política de desconexión digital en cumplimiento con la normativa (Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales). Dicho plan incluirá:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pautas para seguir en las reuniones y otros espacios de toma de decisiones que favorezcan la gestión efectiva del tiempo y faciliten la conciliación y la corresponsabilidad (establecer una duración máxima, buscar horarios compatibles, redactar un orden del día, convocar con antelación, aplicación de metodologías telemáticas para evitar viajes y desplazamientos, etc.). - Mecanismos que limiten las comunicaciones y coordinaciones fuera del horario habitual y a través de dispositivos móviles personales. <p>Difusión del Plan de Desconexión Digital a toda la plantilla.</p>				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> • Garantizar el derecho a la desconexión digital de todas las personas trabajadoras y dar cumplimiento a la normativa actual, que favorezca la gestión efectiva del tiempo y facilite la conciliación. 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Seguimiento Junta Directiva Coordinación				
Temporización	2025	2026	2027	2028	2029
Año implantación		X			
Vigencia		X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad				X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Protocolo de desconexión digital elaborado y difundido entre toda la plantilla (sí/no). • Difusión del protocolo a toda la plantilla (sí/no) 				
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Canales de comunicación interna. • Equipo responsable. 				



EJE 6: Infrarrepresentación femenina

Medida: participación equilibrada en órganos de dirección y toma de decisiones					
6.1.	Promover la participación de mujeres en los órganos de dirección y de toma de decisiones estratégicas (Asamblea y Junta Directiva), así como en tareas de representación, ponencias, encuentros, coordinación y colaboración con otras organizaciones e instituciones, etc.; fomentando la participación de mujeres en los cargos de más responsabilidad y representación si se producen cambios en la composición.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Promover la participación de mujeres en espacios de liderazgo y toma de decisiones (mínimo un 40%). 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Junta Directiva Comisión de Seguimiento				
Temporización	2025	2026	2027	2028	2029
Año de implantación		x			
Vigencia		X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad		X			
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Nº y % de mujeres y hombres que participan en cada órgano, según año. 				
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> Equipo responsable. 				



EJE 7: Retribuciones

Medida: revisión anual de las diferencias salariales					
7.1.	<p>Actualizar anualmente el registro retributivo y revisar la política retributiva de la entidad, siguiendo el modelo oficial del Ministerio de Igualdad y Ministerio de Trabajo.</p> <p>En concreto, se llevará a cabo una revisión periódica de los criterios de fijación de los salarios, así como de los complementos salariales y percepciones extrasalariales, a través de criterios objetivos y transparentes, para garantizar el principio de igualdad y transparencia retributiva. Se buscarán estrategias para valorar económicamente todas las funciones de responsabilidad.</p>				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad retributiva y de transparencia retributiva. Identificar y actuar ante posibles brechas salariales. 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Seguimiento				
Temporización	2025	2026	2027	2028	2029
Año de implantación		X			
Vigencia		X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad				X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Registro Retributivo anual elaborado. Evolución de la brecha salarial de género en las cuantías efectivas del salario base, complementos salariales y percepciones extrasalariales (si hubiera). 				
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> Herramienta Excel de Registro Retributivo. Ordenador con acceso a internet y aplicaciones para la explotación y visualización de datos. Equipo responsable. 				



EJE 8: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Medida: guía sobre los derechos de conciliación					
8.2.	<p>Difundir una guía con los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral que incluya tanto aquellas medidas, permisos y excedencias que establece la normativa vigente, como las que se incluyen en el convenio colectivo y las que se aplican desde la asociación.</p> <p>Se facilitará la guía a las nuevas incorporaciones y se publicará a través de los canales de comunicación interna.</p>				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Promocionar el uso de los derechos de conciliación, y acordar mejoras sobre la normativa vigente, adaptándose a las necesidades de la plantilla. 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Seguimiento				
Temporización	2025	2026	2027	2028	2029
Año de implantación			X		
Vigencia			X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Difusión de la guía al 100% de la plantilla. Nº de personas que solicitan permisos en materia de conciliación, desagregados por sexo. Nº de personas que se acogen a las distintas medidas de conciliación, desagregados por sexo y tipo de medida, permiso o excedencia. 				
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> Convenio colectivo de referencia. Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras. Normativa vigente en materia de conciliación. Manuales en materia de conciliación. Equipo responsable. 				

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized 'S' followed by a large 'X'.

EJE 9: Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

Medida: Difusión y formación al equipo sobre el protocolo de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo					
9.1.	Se desarrollará una formación dirigida a todo el equipo contratado y promoviendo la participación del voluntariado para la prevención y la actuación ante casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas que atenten contra la libertad sexual y la integridad moral. Se dará prioridad a las personas que formen parte de la Comisión Instructora. El protocolo se difundirá a todo el equipo que forma parte de la Asociación Murciana de Fibrosis Quística (plantilla, Junta Directiva, voluntariado, etc.).				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Garantizar la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en la entidad, formulando mecanismos de actuación adecuados. Garantizar la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas en los casos de acoso. 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Seguimiento				
Temporización	2025	2026	2027	2028	2029
Año implantación		X			
Vigencia		X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad				X	
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Difusión del protocolo al 100% de las personas que forman parte de la entidad. Nº de personas que se forman en el protocolo, desagregada por sexo y relación con la asociación. Nº de casos que se detectan, según tipo de conducta. Valoración cualitativa de la resolución de los casos detectados siguiendo el protocolo aprobado. 				
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> Canales de comunicación interna habituales. 				

	<ul style="list-style-type: none">• Organización que imparta la formación y presupuesto, en el caso de que la formación no sea gratuita.• Equipo responsable.
--	--



EJE 10: Lenguaje y comunicación no sexista

Medida: difusión del plan de igualdad y de sus avances					
10.2.	Poner a disposición de todas las personas de la entidad el plan de igualdad e informar periódicamente de los avances realizados.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Fomentar la participación en el plan de igualdad de todos los agentes de la entidad (plantilla, órganos de gobierno y dirección, voluntariado, etc.). Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional. Dar a conocer el plan de igualdad de la entidad de forma interna y externa. Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades. 				
Departamento o persona/s responsable/s	Comisión Negociadora Comisión de Seguimiento				
Temporización	2025	2026	2027	2028	2029
Año de implantación	X				
Vigencia	X	X	X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad				X	
Indicadores seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Publicación del I Plan de Igualdad en la página web. Enumeración de los canales de comunicación a través de los cuales se puede acceder al plan de igualdad. Nº de comunicaciones de los avances del Plan de Igualdad realizadas. 				
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> Canales de comunicación interna y externa habituales. Servidor o espacio virtual de acceso común. Equipo responsable. 				

EJE 11: Violencia de género

Medida: guía sobre derechos violencia de género y violencias sexuales					
12.1.	Difusión de un documento sobre los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género y de las trabajadoras víctimas de violencias sexuales.				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Garantizar el cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género y de las trabajadoras víctimas de violencias sexuales. 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Comisión de Seguimiento				
Temporización	2025	2026	2027	2028	2029
Año de implantación			X		
Vigencia			X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Documento difundido al 100% de la plantilla. 				
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> Guía de derechos laborales de mujeres víctimas de violencia de género, incluidas las violencias sexuales. Equipo responsable. 				



EJE 12: Salud laboral desde la perspectiva de género

Medida: riesgos laborales con perspectiva de género					
13.1.	<p>Seguir incorporando la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales, considerando:</p> <ul style="list-style-type: none"> Las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales, especialmente en la ergonomía, la siniestralidad laboral y las enfermedades profesionales en los diferentes puestos existentes. Teniendo en cuenta de forma especial a las trabajadoras embarazadas o en situación de lactancia. Prestando especial atención a los riesgos psicosociales asociados a determinados puestos de trabajo, incluyendo los riesgos de sufrir violencias sexuales. Analizar la situación de especial protección para trabajadoras víctimas de violencia de género y víctimas de violencias sexuales. 				
Objetivos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Garantizar la seguridad y la salud en el trabajo de las trabajadoras y trabajadores. Analizar y atender las diferencias de género en la prevención de riesgos laborales. 				
Departamento/s o persona/s responsable/s	Coordinación Junta Directiva				
Temporización	2025	2026	2027	2028	2029
Año de implantación			X		
Vigencia			X	X	X
Priorización	Baja	Medio-baja	Medio-alta	Alta	
Nivel de prioridad			X		
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> Enumeración de los cambios introducidos. 				
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> Empresa externa responsable de PRL. Equipo responsable. 				



9. Medios y recursos: puesta en marcha, seguimiento y evaluación

Los medios y recursos necesarios para la implementación, seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de Igualdad son:

Materiales:

- Ordenadores con acceso a internet.
- Aplicaciones para la explotación y visualización de datos.
- Servidor o espacio virtual de acceso común.
- Canales de comunicación interna y externa habituales.
- Materiales para la realización de campañas y actuaciones.
- Manuales para la incorporación de la perspectiva de género e interseccional en proyectos sociales.
- Manuales para medir el impacto de género en proyectos sociales.
- Herramienta Registro Retributivo.
- Herramienta Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo (SVPT).
- Fichas de descripción de puestos de trabajo del Sistema de Gestión de Calidad.
- Manuales y ejemplos de buenas prácticas de medidas de conciliación en las organizaciones laborales y otras entidades del tercer sector.
- Convenio Colectivo de referencia.
- Estatuto de los Trabajadores.
- Normativa vigente en materia de conciliación.
- Manuales en materia de conciliación.
- Guía de derechos laborales de mujeres víctimas de violencia de género.
- Guía de derechos laborales de mujeres víctimas de violencias sexuales.
- Fichas y herramientas para el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

Humanos:

- Equipo responsable de la implementación de cada una de las medidas (consultar fichas).
- Personas o entidades formadoras.
- Empresa externa responsable de Prevención de Riesgos Laborales.

Económicos:

- Presupuesto y entidades financiadoras (en el caso de externalizar el desarrollo de alguna medida).

10. Calendario

A continuación, se detalla el calendario de actuaciones para la puesta en marcha de cada medida (la casilla sombreada en color azul claro hace referencia al momento de la elaboración del documento, acción o medida y las casillas sombreadas en azul oscuro hacen alusión al momento de su puesta en marcha y seguimiento):

EJE 1. PROCESOS DE SELECCIÓN,

ÁREA		DE																ACTUACIÓN:			
Proceso de selección		2025				2026				2027				2028				2029			
Año		1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
Medida 1																					

EJE 2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ÁREA		DE																ACTUACIÓN:			
Clasificación profesional		2025				2026				2027				2028				2029			
Año		1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
Medida 1																					

EJE 3. FORMACIÓN

ÁREA		DE																ACTUACIÓN:			
Formación		2025				2026				2027				2028				2029			
Año		1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
Medida 1																					

EJE 4. PROMOCIÓN PROFESIONAL

ÁREA		DE																ACTUACIÓN:			
Promoción profesional		2025				2026				2027				2028				2029			
Año		1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
Medida 1																					

EJE 5. CONDICIONES DE TRABAJO

ÁREA		DE																ACTUACIÓN:			
Condiciones de trabajo																					
Año	2025				2026				2027				2028				2029				
Trimestre	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	
Medida 1																					

EJE 6. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

ÁREA		DE																ACTUACIÓN:			
Infrarrepresentación femenina																					
Año	2025				2026				2027				2028				2029				
Trimestre	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	
Medida 1																					

EJE 7. RETRIBUCIONES

ÁREA		DE																ACTUACIÓN:			
Retribuciones																					
Año	2025				2026				2027				2028				2029				
Trimestre	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	
Medida 1																					

EJE 8. CONCILIACIÓN

ÁREA		DE																ACTUACIÓN:			
Conciliación corresponsable																					
Año	2025				2026				2027				2028				2029				
Trimestre	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	
Medida 1																					

EJE 9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

ÁREA		DE																ACTUACIÓN:			
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo																					
Año	2025				2026				2027				2028				2029				
Trimestre	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	
Medida 1																					

EJE 10. COMUNICACIÓN

ÁREA		DE																ACTUACIÓN:			
Comunicación		2024				2025				2026				2027				2028			
Año		1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°
Medida 1																					

EJE 11. VIOLENCIA DE GÉNERO

ÁREA		DE																ACTUACIÓN:			
Violencia de género		2025				2026				2027				2028				2029			
Año		1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°
Medida 1																					

EJE 12. SALUD LABORAL

ÁREA		DE																ACTUACIÓN:			
Salud laboral		2025				2026				2027				2028				2029			
Año		1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°
Medida 1																					

Two handwritten signatures in blue ink are present at the bottom left of the page. The first signature is a large, stylized cursive mark, and the second is a more linear, less complex signature.

11. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica

El seguimiento durante todo el desarrollo del I Plan de Igualdad permitirá comprobar la consecución de los objetivos propuestos para cada medida y conocer el proceso de desarrollo con el fin de introducir otras medidas si fuera necesario o corregir posibles desviaciones.

La evaluación del I Plan de Igualdad permitirá la revisión de las prácticas en función de sus resultados para facilitar el cumplimiento del objetivo de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación de la Asociación Murciana de Fibrosis Quística.

Este sistema de control debe aportar información tanto a nivel de ejecución de las actuaciones como de los resultados cuantitativos y cualitativos obtenidos y de las dificultades que se puedan encontrar durante la fase de implementación, así como el impacto de género.

Se trata, por tanto, de realizar una valoración sistemática y objetiva del impacto del Plan de Igualdad en la entidad, evaluar el cumplimiento y la pertinencia de los objetivos, las repercusiones en la plantilla y en la cultura organizacional, así como la viabilidad de las medidas establecidas en el Plan. Esta evaluación precisa de la participación de los diferentes agentes involucrados (Junta Directiva, Comisión de Seguimiento, plantilla, voluntariado, etc.), con el objeto de tener un conocimiento riguroso y fidedigno de la situación de la entidad antes y después de la implantación del Plan de Igualdad.

Seguimiento:

La Comisión de Seguimiento del I Plan de Igualdad mantendrá **reuniones de seguimiento semestrales**, cuya información tendrá que quedar recogida a través de actas de reunión. Además, la Comisión de Seguimiento se encargará de elaborar **informes anuales** donde se presentará toda la información relativa al seguimiento y cumplimiento de las medidas incorporadas en el presente Plan de Igualdad.

Los informes harán referencia a la situación actual de la Asociación Murciana de Fibrosis Quística y la evolución que experimente con la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del I Plan de Igualdad a medida que se van implementando, a partir de los indicadores de seguimiento y evaluación diseñados.

Los informes elaborados serán trasladados a la Junta Directiva para su conocimiento y valoración de los logros y avances de la Asociación Murciana de Fibrosis Quística en la aplicación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en su gestión.



Evaluación:

La **evaluación intermedia** se realizará en el **cuarto trimestre de 2027**. Por otra parte, la **evaluación final** del I Plan de Igualdad se realizará el **tercer trimestre del año 2029**, siendo este el último periodo de vigencia del Plan de Igualdad. Simultáneamente se procederá a negociar el II Plan de Igualdad.

Para la elaboración de la evaluación se contará con los instrumentos necesarios para la recogida y análisis de la información, siendo estos: fichas, actas de reuniones, informes semestrales, documentación elaborada, materiales audiovisuales y cualquier otra documentación y fuentes de verificación que la Comisión de Seguimiento considere necesaria para la realización de la evaluación.

Procedimiento para el desarrollo del seguimiento y evaluación:

El seguimiento y evaluación por realizar medirán como mínimo:

- El conocimiento de las medidas y acciones implantadas: el grado de conocimiento permitirá evaluar la calidad de la comunicación tanto de los contenidos como de los canales informativos.
- La utilización de las medidas y acciones implantadas: permitirá evaluar si las medidas han sido acordes a las necesidades de la entidad y en caso de un escaso uso de ellas, detectar si están existiendo obstáculos que dificultan su utilización.
- La satisfacción del equipo de profesionales con las medidas y acciones implantadas: permitirá saber si las medidas están correctamente planteadas y son la respuesta necesaria a las necesidades de la plantilla.

Los objetivos que se deberán cumplir con el seguimiento y evaluación son:

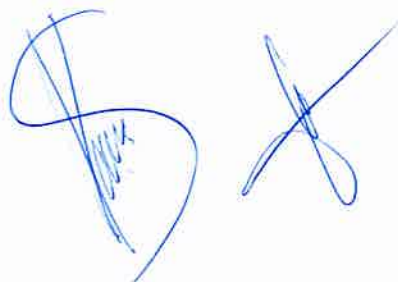
- Describir los procesos de implementación de las acciones y medidas propuestas.
- Conocer en profundidad la implicación de las diversas áreas a nivel.
- Exponer las razones, si fuera el caso, que dificultaron o impidieron el cumplimiento de medidas.
- Proponer ideas de mejora para las actuaciones propuestas, planificadas y desarrolladas y reflexionar sobre la continuidad de las acciones.
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades.
- Medir el impacto de género de las medidas implementadas en la entidad.
- Establecer el grado de cumplimiento del Plan de Igualdad, teniendo un análisis claro de la documentación recogida: diagnóstico de situación, fichas de análisis de acciones, informes de seguimiento, memorias de actividades, etc.

CALENDARIO DE REUNIONES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

		2026											
		ENE.	FEB.	MA R.	ABR	MAY	JUN.	JUL.	AGO	SEP.	OCT	NOV	DIC.
Seguimiento													
Evaluación													

		2027											
		ENE.	FEB.	MA R.	ABR	MAY	JUN.	JUL.	AGO	SEP.	OCT	NOV	DIC.
Seguimiento													
Evaluación													

		2028											
		ENE.	FEB.	MA R.	ABR	MAY	JUN.	JUL.	AGO	SEP.	OCT	NOV	DIC.
Seguimiento													
Evaluación													



		2029											
		ENE.	FEB.	MAR.	ABR.	MAY.	JUN.	JUL.	AGO.	SEP.	OCT.	NOV.	DIC.
Seguimiento													
Evaluación													

De esta forma, las fechas son las siguientes:

FECHAS CLAVE PLAN DE IGUALDAD				
Aprobación e inicio de su implementación	Informe de seguimientos	Informe de evaluación intermedia	Informe de evaluación final	
Diciembre 2024	<ul style="list-style-type: none"> • Diciembre 2026 • diciembre 2027 • diciembre 2028 • diciembre 2029 	diciembre 2027	diciembre 2029	

Procedimiento para la modificación del Plan de Igualdad o solución de discrepancias en la interpretación de este:

El presente documento es dinámico y flexible, al ser progresivo y estar sometido a posibles cambios, nuevas necesidades obstáculos u oportunidades que se

vayan presentando a lo largo de los cuatro años de vigencia del I Plan de Igualdad en la entidad.

Todos los cambios que se realicen en las medidas recogidas en este plan (descripción de la medida, recursos, personas responsables, temporización, priorización, etc.) y en los sistemas de seguimiento y evaluación serán aprobados en las reuniones de la Comisión de Seguimiento, indicando en las actas los cambios acordados y aquellos que se aprueben realizar sin haber obtenido un acuerdo entre la representación de la entidad y la de las personas trabajadoras; recogiendo asimismo la justificación de estas modificaciones.

La revisión del Plan de Igualdad se llevará a cabo en los plazos previstos en el propio plan o en el reglamento que regule la comisión y funciones de la comisión de seguimiento del mismo, y, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias recogidas en el artículo 9 del RD 901/2020:

- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Cuando se produzca la fusión, absorción, transmisión o modificación de la forma jurídica de la organización.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de igualdad que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la organización por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

La revisión conllevará la actualización del diagnóstico, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

En el caso de discrepancia entre las partes en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del I Plan de Igualdad, se hará constar las mismas en la reunión de la comisión de seguimiento, constando así en el acta oportuna. Se podrá recurrir a los correspondientes sistemas de solución autónoma de conflictos laborales.



12. Composición y funcionamiento de la Comisión de Seguimiento del I Plan de Igualdad

Composición:

Para el seguimiento y evaluación del presente Plan de Igualdad se crea una Comisión de Seguimiento que estará conformada por las siguientes personas:

COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL PLAN
EN REPRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD:
<ul style="list-style-type: none">Xavier Caballero González, presidente de la Junta Directiva de la asociación.
EN REPRESENTACIÓN DE LA PLANTILLA:
<ul style="list-style-type: none">Virginia López Ferre, Trabajadora social de la plantilla de la asociación y representante legal de las personas trabajadoras.

Funciones de la Comisión de seguimiento:

- Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad a partir de reuniones periódicas.
- Reunirse siempre que lo consideren necesario en fechas extraordinarias, previa justificación por requerimiento de alguna de las partes.
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario.
- Recoger sugerencias y quejas del equipo de profesionales, personas usuarias y voluntarias en caso de producirse, a fin de analizarlas y proponer soluciones.
- En el caso de discrepancia sobre el cumplimiento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el plan se recurrirá a los correspondientes sistemas de solución autónoma de conflictos laborales.
- Redactar y actualizar el informe de seguimiento, la evaluación intermedia y la evaluación final.



13. Aprobación y firma

El Plan de Igualdad queda aprobado el 10 de diciembre de 2025 por las partes abajo firmantes:



Xavier Caballero González



Virginia López Ferre