

# **PLAN DE IGUALDAD FQ-CLM 2022-2026**

**ASOCIACIÓN CASTELLANO-MANCHEGA DE FIBROSIS QUÍSTICA**

## **INDICE PLAN DE IGUALDAD**

<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>3</b>
<b>DESTINATARIOS .....</b>	<b>3</b>
<b>OBJETIVO GENERAL .....</b>	<b>3</b>
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO.....</b>	<b>3-4</b>
<b>CARÁCTERÍSTICAS DE LA ENTIDAD .....</b>	<b>4-5</b>
<b>COMITÉ DE IGUALDAD .....</b>	<b>6-7</b>
<b>ÁREAS DE ACTUACIÓN</b>	
❖ <b>ACCESO AL EMPLEO.....</b>	<b>8</b>
❖ <b>FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL.....</b>	<b>9</b>
❖ <b>CONCILIACIÓN .....</b>	<b>10</b>
❖ <b>RETRIBUCIONES.....</b>	<b>11</b>
❖ <b>COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA.....</b>	<b>12</b>
❖ <b>SERVICIOS PARA SOCIOS/AS .....</b>	<b>13</b>
<b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....</b>	<b>14</b>

## INTRODUCCIÓN

Actualmente la Asociación Castellano-Manchega de Fibrosis Quística se encuentra inmersa en un proceso de organización interna. La nueva Junta Directiva desde finales de 2017 observó la necesidad de llevar a cabo una organización interna clara y rigurosa. Desde 2018 se han comenzado a instaurar medidas y protocolos de actuación para favorecer un funcionamiento y desarrollo de la entidad más transparente y ordenada. Una de las medidas acordadas fue implantar la calidad en la asociación y actualmente estamos trabajando para conseguir un sello de calidad de 2 estrellas otorgado por Bureau Veritas.

Hasta el momento la asociación se había planeado implantar un Plan de Igualdad porque actualmente la Junta Directiva está compuesta solamente por mujeres y la plantilla de personal también está compuesta en su mayoría por mujeres pero, tras la realización del diagnóstico se ha observado que la implantación del plan es necesaria para prevenir cualquier acción que ponga en riesgo la igualdad (en su expresión más amplia) entre hombres y mujeres de la entidad.

## DESTINATARIOS

Este plan va destinado a todas las personas que forman o formen parte en un futuro de la asociación: trabajadores/as, socios/as, usuarios/as de los servicios, colaboradores/as etc.

## OBJETIVO GENERAL

Instaurar las medidas y acciones necesarias en la asociación para asegurar la igualdad entre hombres y mujeres

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Asegurar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Garantizar la realización de acciones formativas que permitan incorporar la igualdad en el desarrollo de habilidades y competencias eliminando los estereotipos del género.
- Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando criterios neutros y objetivos en cuanto al género.
- Mantener informados/as a los/as trabajadores/as acerca de las medidas de conciliación a las que tienen derecho. Así como a la Junta Directiva de la entidad.

- Garantizar el cumplimiento de las medidas de conciliación y su aplicación a toda la plantilla, independientemente del sexo, antigüedad en la empresa o modalidad contractual (indefinido, temporal, tiempo parcial, etc.).
- Garantiza una estructura retributiva clara y transparente. Teniendo en cuenta el principio de Igualdad y no discriminación por razón de género.
- Formalizar el uso de una comunicación/lenguaje no sexista en la Asociación tanto a nivel interno como externo.
- Estudiar de manera pormenorizada los roles y género de los cuidadores/as de las personas con FQ de la entidad.
- Informar a los/as socios/as de las desigualdades de género encontradas en los roles de cuidador/a de los padres/madres de los/las niños/as y jóvenes afectados/as con Fibrosis Quística de la entidad.

#### CARÁCTERÍSTICAS DE LA ENTIDAD

La Asociación Castellano-Manchega de Fibrosis Quística es una entidad sin ánimo de lucro constituida el 30 de Mayo de 1992 cuya misión consiste en Mejorar la Calidad de Vida y Bienestar Social de las personas con Fibrosis Quística contribuyendo al conocimiento, estudio y asistencia de la enfermedad en Castilla- La Mancha.

- Registro General de Asociaciones de la Junta de Comunidades de Castilla- La Mancha con el Nº: 05720
- Registro Central de Entidades de Voluntariado de Castilla-La Mancha con el Nº 16/358/06
- Registro de Entidades y Centros de Servicios Sociales de Castilla-La Mancha con el Nº 1219

La Junta Directiva está formada únicamente por mujeres y la plantilla profesional en su mayoría también son mujeres.

#### JUNTA DIRECTIVA

MUJERES	5
HOMBRES	0
TOTAL	5

100% MUJERES

### PLANTILLA PROFESIONAL

MUJERES	1
HOMBRES	1
TOTAL	2

### 50% MUJERES/50% HOMBRES

Los trabajadores/as de la asociación están directamente contratados por la entidad, la trabajadora Social y el Fisioterapeuta.

La finalidad de la asociación consiste en Contribuir a que la Fibrosis Quística sea una Enfermedad conocida por toda la población en general. Lograr que todas las personas afectadas por Fibrosis Quística reciban una Atención Integral y tengan acceso a todos los servicios/tratamientos sociales y sanitarios necesarios. Es importante destacar que la enfermedad afecta de media un 52% a hombres y un 48% a mujeres por lo que indirectamente dentro de nuestro colectivo de intervención existe una igualdad de género intrínseca que nos sirve como punto de partida para implantar este plan de igualdad.

Los valores principales de la entidad son los siguientes:



## COMITÉ DE IGUALDAD

La entidad ha establecido un Comité de Igualdad para garantizar el cumplimiento del plan formado por 3 personas:

<b>Miriam Aldea</b>	<b>Tesorera</b>
<b>Beatriz Adán</b>	<b>Secretaria</b>
<b>Elisa Ávila</b>	<b>Trabajadora Social</b>

Las principales funciones de la Comisión serán las siguientes:

- Aprobar el diagnóstico de situación de la asociación en materia de igualdad de oportunidades.
- Aprobar y poner en marcha el Plan de Igualdad.
- Realizar, examinar y debatir las propuestas de acciones positivas que se propongan.
- Mediar y asesorar ante los requerimientos de cualquier persona de la entidad en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

## DIAGNÓSTICO

El diagnóstico ha sido realizado por la comisión de igualdad la cual ha empleado las siguientes técnicas y herramientas para su estudio:

- Reuniones con los/as profesionales
- Reunión con la Junta Directiva
- Llamadas telefónicas a una muestra de los/as socios/as
- Análisis de la perspectiva de género en las actividades y servicios de la asociación.

Actualmente la Junta Directiva está conformada en su totalidad por mujeres por lo que no se han podido ocasionar desigualdades por género. Cabe destacar que tres miembros de la junta directiva, al igual que la Trabajadora Social, tienen menores a cargo por lo que se han llevado a cabo diversas reuniones para reorganizar sus tareas y funciones para asegurar la conciliación con su vida familiar y situación actual. Se ha observado que es necesario protocolizar estas medidas dentro del plan de igualdad.

La mitad de los profesionales que trabajan para la entidad son mujeres. Cada uno realiza unas funciones diferentes relacionadas con su formación y puesto de trabajo. Los profesionales fueron seleccionados por su formación, capacidades y competencias por lo que no se ha realizado ninguna discriminación de género en su contratación ni en sus actuales funciones.

Tras este análisis se ha comprobado que, no existe ningún documento ni se ha explicado a los trabajadores/as de forma verbal ni escrita sus derechos en cuanto a la conciliación de la vida familiar y laboral. Aunque la asociación esté a favor de este tipo de medidas se ha concluido que es necesario plasmarlas por escrito y protocolizarlas en este plan.

La Fibrosis Quística afecta de media un 52% a hombre y un 48% a mujeres por lo que indirectamente dentro de nuestro colectivo de intervención existe una igualdad de género intrínseca que ocasiona que no existe desigualdad de género en cuanto al nº de socios/as y usuarios/as de los servicios.

En cuanto al análisis general de la perspectiva de género en los servicios prestado si se ha observado que existe gran desigualdad de género en los/as cuidadores/as de las personas con Fibrosis Quística siendo en un 90% las mujeres las que ejercen los roles de cuidadoras y las que se encargan de todos los trámites socio-sanitarios cuando el/la afectado/as es un/a menor. Por ello dentro de este plan estableceremos acciones encaminadas a combatir esta desigualdad.

Respecto a la utilización del lenguaje no sexista podemos afirmar que se están llevando ya a cabo medidas puesto que, la Trabajadora Social de la entidad cuenta con formación en este ámbito y todos los documentos, protocolos, proyectos realizamos desde 2018 han sido mediante un lenguaje no sexista e inclusivo. No obstante se detecta la necesidad de incluir medidas de comunicación y lenguaje no sexista en este plan para que sea aplicado y utilizado por todos/as los miembros de la asociación.

A modo de conclusión, podemos afirmar que tanto la Junta Directiva como los profesionales de la entidad están sensibilizados con el enfoque de género y de manera transversal se ha tenido en cuenta a lo largo de los años. Aun así consideran necesario instaurar un plan que formalice y asiente las bases de la igualdad de género en la entidad. También se apuesta por una formación en esta materia enfocada a los diferentes agentes que integran la entidad (Junta Directiva, Profesiones, Socios/as, Usuarios/as.)

## ÁREAS DE ACTUACIÓN

ACCESO AL EMPLEO
<b>OBJETIVO</b>
Asegurar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres
<b>ACCIONES</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aceptación de las candidaturas por igual de hombres y mujeres, atendiendo solo a criterios objetivos y profesionales.</li> <li>• Confección anuncios y demandas de empleo de puestos vacantes en los que las ofertas de trabajo se anuncien con lenguaje no sexista.</li> <li>• No se realizan preguntas de carácter personal en el proceso de selección ni aquellas que puedan dar lugar a una discriminación de género.</li> </ul>
<b>METODOLOGÍA</b>
<p>Las ofertas de empleo serán redactadas utilizando un lenguaje no sexista ni expresiones que puedan dar lugar a una discriminación de género.</p> <p>En la medida de lo posible, teniendo en cuenta el nº de candidaturas de cada género, se garantizará la paridad en los/as candidatos/as seleccionados/as para realizar las entrevistas.</p> <p>Se utilizará un lenguaje no sexista en las entrevistas y además se prepararán las entrevistas con riguroso rigor para no incluir preguntas sexistas.</p> <p>Las personas integrantes de la Comisión de Igualdad revisarán que se cumplan las acciones aquí planteadas en cada proceso de contratación.</p>
<b>RECURSOS</b>
<p><u>Humanos</u>: Integrantes de la Comisión de Igualdad, Junta Directiva y el resto del personal encargado/a de hacer las entrevistas.</p> <p><u>Materiales</u>: todos los necesarios para el diseño y publicación de las ofertas de empleo (web, anuncios en los medios, plataformas de empleo, mail etc.) Así como los necesarios para la elaboración de las entrevistas.</p> <p><u>Económicos</u>: 400€</p>
<b>DESTINATARIOS</b>
Trabajadores/as, Junta Directiva, socios/as, candidatos/as a las ofertas de trabajo.
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>
Desde el 1 de noviembre de 2022 al 31 de octubre de 2026.
<b>INDICADORES</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de hombres y mujeres preseleccionados para cada vacante</li> <li>• Nº de reuniones de revisión de la Comisión de Igualdad</li> <li>• Archivo de las ofertas y preguntas de las entrevistas</li> </ul>
<b>OBSERVACIONES/PROPUESTAS DE MEJORA</b>

## FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

### OBJETIVO

- Garantizar la realización de acciones formativas que permitan incorporar la igualdad en el desarrollo de habilidades y competencias eliminando los estereotipos del género.
- Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando criterios neutros y objetivos en cuanto al género.

### ACCIONES

- Acuerdo junto con la persona responsable de formación los cursos/talleres que se llevarán a cabo cada año en materia de igualdad y los agentes de la entidad a los que irán destinados
- Promoción interna de toda la plantilla antes que cubrir las vacantes con convocatorias externas. Teniendo en cuenta la paridad sobre todo en puestos de responsabilidad.

### METODOLOGÍA

Reuniones de la persona responsable de formación y la comisión de igualdad para acordar los cursos formativos en materia de género que se realizarán cada año.

Informar expresamente a todos/as los/las destinatarios/as de la formación acerca de la importancia de la realización de los cursos en materia de género.

Llevar a cabo medidas que promuevan, en primera instancia, la promoción interna antes de nuevas contrataciones.

### RECURSOS

Humanos: Responsable de Formación, Comisión de igualdad, docentes de la formación

Materiales: fungible, informático, plataformas online, salas etc.

Económicos: 600€

### DESTINATARIOS

Personal laboral de la entidad, Junta Directiva y socios/as.

### TEMPORALIZACIÓN

Desde el 1 de noviembre de 2022 al 31 de octubre de 2026.

### INDICADORES

- Nº de personas que realizan formación en materia de igualdad
- Nº de hombres que realizar formación en igualdad/nº total
- Nº de mujeres que realizar formación en igualdad/nº total
- % de horas de formación anual en materia de género respecto al total de formación anual
- Nº de trabajadores/as que promocionan internamente

### OBSERVACIONES/PROPUESTAS DE MEJORA

## CONCILIACIÓN

### OBJETIVO

Mantener informados/as a los/las trabajadores/as acerca de las medidas de conciliación a las que tienen derecho. Así como a la Junta Directiva de la entidad.

Garantizar el cumplimiento de las medidas de conciliación y su aplicación a toda la plantilla, independientemente del sexo, antigüedad en la empresa o modalidad contractual (indefinido, temporal, tiempo parcial, etc.).

### ACCIONES

- Realización de un documento interno donde se recojan las principales medidas de conciliación.
- Identificación las necesidades de conciliación familiar del personal laboral y establecimiento, siempre que sea posible, mejoras y adaptaciones laborales cuando sea necesario.
- Actualización de las modificaciones y cambios introducidos en las medidas de conciliación.

### METODOLOGÍA

Realización de entrevistas personales y encuestas de satisfacción al personal acerca de sus necesidades de conciliación.

Reuniones de la Comisión de Igualdad para realizar el documento interno de medidas y derechos de conciliación familiar.

Elaboración de instancias para informar a los/las trabajadores/as de cambios y mejoras en materia de conciliación.

### RECURSOS

Humanos: Junta Directiva, Comisión de Igualdad

Materiales: Todo el material necesario para la identificación de las necesidades (entrevistas, cuestionarios etc.) y para llevar a cabo las acciones planteadas (mail, ordenadores, legislación etc.)

Económicos: 200€

### DESTINATARIOS

El personal laboral y la Junta Directiva.

### TEMPORALIZACIÓN

Desde el 1 de noviembre de 2022 al 31 de octubre de 2026.

### INDICADORES

- Entrevistas/cuestionario de identificación de necesidades de conciliación
- Documento de medidas de conciliación
- Cuestionarios de satisfacción
- Nº de instancias y correos electrónicos sobre medidas de conciliación

### OBSERVACIONES/PROPUESTAS DE MEJORA

<b>RETRIBUCIONES</b>
<b>OBJETIVO</b>
Garantiza una estructura retributiva clara y transparente. Teniendo en cuenta el principio de igualdad y no discriminación por razón de género.
<b>ACCIONES</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificación de las categorías profesionales del personal de la entidad.</li> <li>• Realización de una tabla salarial de cada trabajador/a y su correspondiente comparativa con el resto.</li> </ul>
<b>METODOLOGÍA</b>
<p>Reuniones de la Comisión de Igualdad con la gestoría para realizar las acciones anteriormente descritas.</p> <p>Reunión de la Comisión de igualdad con la Junta Directiva para mostrarles la tabla salarial de cada trabajador/a y acordar las medidas necesarias ante las posibles desviaciones encontradas</p>
<b>RECURSOS</b>
<p><u>Humanos</u>: Personal de gestoría. Comisión de Igualdad, Junta Directiva, Personal laboral</p> <p><u>Materiales</u>: Los necesarios para la realización de la tabla salarial e identificación de desajustes</p> <p><u>Económicos</u>: 1000€</p>
<b>DESTINATARIOS</b>
Personal laboral de la entidad
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>
Desde el 1 de noviembre de 2022 al 31 de octubre de 2026.
<b>INDICADORES</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tabla salarial de cada trabajador/a</li> <li>• Nº de reajustes salariales</li> <li>• Porcentaje de retribución salarial de los hombres y de las mujeres diferenciado con o sin complementos salariales.</li> </ul>
<b>OBSERVACIONES/PROPUESTAS DE MEJORA</b>

## COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

### OBJETIVO

Formalizar el uso de una comunicación/lenguaje no sexista en la Asociación tanto a nivel interno como externo.

### ACCIONES

Formación dirigida a la Junta Directiva y los/las trabajadores/as en materia de comunicación y lenguaje inclusivo y no sexista  
Uso del lenguaje no sexista/incluso y todos los documentos formales elaborados por la entidad a partir de la puesta en marcha de este plan. Y adaptación de los antiguos en la medida de lo posible.

### METODOLOGÍA

Coordinación de la Comisión de igualdad y de la persona responsable de formación para establecer la formación anual en materia de comunicación y lenguaje no sexista.  
Control y revisión de la comisión de igualdad para que los documentos de la entidad sean elaborados con un lenguaje no sexista.

### RECURSOS

Humanos: Responsable de formación, y la Comisión de igualdad.  
Materiales: Todos los medios necesarios para llevar a cabo las distintas acciones.  
Económicos: 200€

### DESTINATARIOS

Todos los agente que componen la entidad así como la población en general ya que será la que reciba un lenguaje no sexista por la entidad.

### TEMPORALIZACIÓN

Desde el 1 de noviembre de 2022 al 31 de octubre de 2026.

### INDICADORES

- Horas anuales en materia de lenguaje no sexista
- Nº de documentos nuevos en los que se utiliza el lenguaje no sexista
- Nº de documentos antiguos, pero vigentes, que se adaptan a lenguaje no sexista.

### OBSERVACIONES/PROPUESTAS DE MEJORA

<b>SERVICIOS PARA SOCIOS/AS</b>	
<b>OBJETIVO</b>	<p>Estudiar de manera pormenorizada los roles y género de los cuidadores/as de las personas con FQ de la entidad</p> <p>Informar a los/as socios/as de las desigualdades de género encontradas en los roles de cuidador/a de los padres/madres de los/las niños/as y jóvenes afectados/as con Fibrosis Quística de la entidad.</p>
<b>ACCIONES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realización un estudio exhaustivo del rol y género de los/as cuidadores/as de las personas con FQ de la entidad</li> <li>Realización de reuniones con los socios/as (padres/madres de afectados/as menores) para informarles acerca de las desigualdades encontradas respecto al rol de cuidador/a Formación específica para madres/padres sobre el rol del/a cuidador/a</li> </ul>
<b>METODOLOGÍA</b>	<p>Junto con los/as profesionales responsables de cada servicio, la comisión de igualdad deberá diseñar un cuestionario para detectar las desigualdades de género y roles de los/as cuidadores/as principales.</p> <p>Análisis de los cuestionarios y extracto de conclusiones Puesta en común. Realización de formación específica para padres/madres- cuidadores de personas con Fibrosis de la entidad.</p>
<b>RECURSOS</b>	<p><u>Humanos</u>: Responsable de formación, Junta Directiva, profesionales de la entidad <u>Materiales</u>: entrevistas, cuestionarios etc. <u>Económicos</u>: 400€</p>
<b>DESTINATARIOS</b>	Socios/as de la entidad (padres/madres y cuidadores/as de afectados/as)
<b>TEMPORALIZACIÓN</b>	
<b>INDICADORES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cuestionario/entrevista</li> <li>Nº de socios/as que responden al cuestionario</li> <li>Nº de socios/as que son entrevistados/as</li> <li>Nº de socios/as que acuden a la formación</li> </ul>
<b>OBSERVACIONES/PROPUESTAS DE MEJORA</b>	

## EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Los objetivos y acciones recogidos en el Plan de Igualdad de Asociación FQ-CLM, requieren de un proceso de evaluación que mida el cumplimiento de las actuaciones planteadas y su impacto en los diferentes agentes que componen la entidad.

La evaluación se concibe dentro de un proceso de mejora continua en el marco del desarrollo de las acciones. En este sentido, la evaluación es el instrumento necesario para detectar obstáculos y necesidades y, en su caso, para el reajuste de las acciones.

El seguimiento y evaluación del Plan serán realizados por la Comisión de Igualdad y aquellas personas designadas en cada área. La comisión decidirá con que periodicidad se reunirán para trabajar en la consecución de las acciones previstas. Estableciendo como mínimo una reunión trimestral.

La evaluación se efectuará en diferentes fases:

1. Evaluación previa de la situación, que se corresponde con el diagnóstico. (Ya realizada)
2. Evaluación intermedia al finalizar cada año de vigencia del Plan sobre los logros y las dificultades durante la ejecución.
3. Evaluación por áreas una vez cumplidos los objetivos y acciones de cada área planteada.
4. Evaluación final. El último año de vigencia del Plan, se realizará el Informe Final.

Las evaluaciones se realizarán analizando el grado de cumplimiento de los indicadores planteados en cada área así como de los indicadores planteados.

De cada evaluación se realizará un informe con las conclusiones y con propuestas de mejora para las siguientes evaluaciones y en caso del informe final para tenerlas en cuenta en el siguiente Plan de Igualdad.

Además, el Informe Final será presentado en la Asamblea anual de la entidad y posteriormente será publicado en nuestra web para ponerlo a disposición de la comunidad en general.