

# I PLAN DE IGUALDAD

2020-2024



**PARKINSON**  
FEDERACIÓN ESPAÑOLA

SUBVENCIÓN 0,7% IRPF:



**Comunidad  
de Madrid**

ASISTENCIA TÉCNICA

**mi** FEDERACIÓN  
MUJERES  
PROGRESISTAS



# Índice

---

I. Introducción.....	3
II. Comisión de Igualdad.....	5
III. Vigencia .....	7
IV. Principales resultados de diagnóstico que sustentan el plan de igualdad ..	7
V. Ejes de actuación.....	11
VI. Objetivos del plan de igualdad .....	11
VII. Ejes de actuación y medidas .....	13
EJE 1: Cultura organizacional y compromiso por la igualdad .....	13
EJE 2: Selección y Contratación .....	15
EJE 3: Gestión del talento y promoción profesional .....	17
EJE 4: Retribuciones.....	18
EJE 5: Formación.....	19
EJE 6: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral .....	20
EJE 7: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.....	21
EJE 8: Comunicación .....	22
EJE 9: Condiciones de trabajo .....	24
VIII. Calendario .....	25
IX. Seguimiento y evaluación .....	32

## 1. Introducción

La FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE PÁRKINSON se constituyó el 30 de noviembre de 1996 en Madrid, agrupando inicialmente a 5 asociaciones: Cataluña-Barcelona, Madrid, Galicia-Coruña, Granada y Valencia.

La FEP es una organización que agrupa a asociaciones de ámbito local, provincial y autonómico y también puede agrupar federaciones de ámbito autonómico.

La relación entre la FEP y las organizaciones federadas no es una relación sede-delegaciones ya que las entidades pertenecientes a la FEP son independientes y autónomas y juntas (constituidas en la Asamblea General de Socios) forman el máximo órgano de poder de la Federación.

Actualmente la FEP está compuesta por 67 asociaciones, y pertenece a la Confederación Coordinadora de Personas con Discapacidad Física y Orgánica (COCEMFE) y es entidad fundadora del Consejo Español del Cerebro (CEC) y cofundadora de la Neuroalianza y la Plataforma de Organizaciones de Pacientes (POP).

En Europa, la FEP está integrada en la European Parkinson's Disease Association (EPDA), entidad que representa a las asociaciones de párkinson en el ámbito europeo.

### MISIÓN

Representar al movimiento asociativo en el ámbito estatal e internacional para la defensa de los intereses de las personas afectadas de párkinson. Incidir en el desarrollo de políticas públicas, su aplicación real y efectiva en todo aquello que mejore la calidad de vida de las personas con párkinson, con especial énfasis en el ámbito de la investigación científica y social, la prevención y promoción de la salud.

Todo ello desde el fomento de la participación de la persona, cuidadores/as y familiares a través del movimiento asociativo para conseguir el acceso a los derechos en igualdad de oportunidades.

### VISIÓN

Ser referentes sobre la enfermedad de Parkinson en el ámbito institucional, científico y social, contribuyendo como entidad que agrupa a asociaciones y organizaciones de personas afectadas, familiares y cuidadores/as, al objetivo de encontrar una cura para la enfermedad de Parkinson.

## VALORES

Igualdad de acceso a derechos, colaboración y trabajo en red, compromiso con el movimiento asociativo, transparencia, calidad y rigor, superación y motivación.

## OBJETIVOS

- La **unión** de asociaciones y federaciones que a su vez agrupan a personas afectadas por la enfermedad de Parkinson, sus familiares, cuidadores/as y entorno.
- **Facilitar a las asociaciones la asistencia** a las personas afectadas para la mejora de la calidad de vida.
- Promover que los **servicios públicos** atiendan debidamente los intereses de las asociaciones y de las personas con párkinson.
- Promover y facilitar la **asistencia social, moral, psicológica**, y la **inclusión sociolaboral** de las personas.
- **Orientar** a las asociaciones en cuestiones legales, económicas, sociales, psicológicas, médicas y éticas.
- Promover y fomentar la **correcta información** sobre la enfermedad de Parkinson ante medios de comunicación, administraciones públicas y particulares.
- Promover la **investigación** sobre esta enfermedad.

## PROGRAMAS

- 1) **Divulgación, participación y apoyo a la investigación.** Orientado a colaborar, apoyar y promover la investigación social, tecnológica, médica y farmacológica en beneficio de las personas afectadas, así como conocer la realidad sobre la enfermedad de Parkinson, recursos sociales y sanitarios por territorios, vulnerabilidad social y sanitaria de las personas afectadas, además de la evaluación del impacto social y económico de la enfermedad.
- 2) **Información, orientación y formación a personas con EP, familiares y personas cuidadoras.** Se trata de acciones encaminadas a ofrecer información y orientación de calidad sobre la EP, así como la promoción del consumo de información fiable, educando para la salud y favoreciendo el empoderamiento de las personas con necesidades de atención socio-sanitaria.

- 3) **Desarrollo y fortalecimiento asociativo.** Mantenimiento de un modelo de trabajo en red, entre la FEP y las asociaciones, siendo participativo y dinámico, que fortalezca el movimiento asociativo en torno a la gestión interna y la promoción externa.
- 4) **Sensibilización.** Programa de sensibilización e impacto social sobre la EP, para la normalización de la enfermedad y la eliminación del estigma social que persiste.

## 11. Comisión de Igualdad

Federación Española de Parkinson a 13 de agosto de 2020 firmó el Compromiso de la Dirección para el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, constituyendo el 31 de agosto de 2020 una Comisión de Igualdad, conformada por 4 personas: 2 representantes de la entidad y 2 representantes de la propia plantilla. La Comisión podrá contar además con las personas asesoras necesarias, acreditándose siempre dicha presencia con anterioridad.

La Comisión de Igualdad tiene como **función principal** promocionar la Igualdad de Oportunidades estableciendo las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo, que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y que, además, posibilite la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Además, para el cumplimiento de esta función se requiere el cumplimiento de las siguientes funciones:

- Implementar el Plan de igualdad y sus objetivos.
- Seguimiento y evaluación del Plan de igualdad para ver el grado de cumplimiento.
- Garantizar el principio de igualdad y no discriminación en la entidad haciendo un seguimiento de los compromisos adquiridos en el Plan de Igualdad.
- Realizar propuestas de cambio para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Realizar un seguimiento de posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas, para velar por la aplicación del principio de igualdad.
- Establecer una metodología y unas fases para la elaboración del Plan de Igualdad (compromiso, diagnóstico, estructura del plan, definición de medidas, cronograma, ejecución, seguimiento y evaluación).

- Analizar los datos facilitados por la entidad (mínimo de dos años) para efectuar el diagnóstico previo de la posición de mujeres y hombres que componen la plantilla, en las siguientes áreas de intervención:
  - Igualdad de trato y oportunidades en:
    - Acceso al empleo.
    - Clasificación profesional.
    - Formación.
    - Promoción.
    - Retribuciones (incluidas las variables).
    - Jornadas y distribución del tiempo de trabajo.
    - Aquellas que puedan ser identificadas en función de las características del puesto de trabajo.
  - Acoso sexual y acoso por razón de sexo.
  - Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad.
  - Riesgos laborales y salud laboral
  - Comunicación
  - Voluntariado.
- Supervisar el cumplimiento del Plan de igualdad y sus objetivos.
- Colaborar de forma activa en su implantación.
- Deliberar, aprobar y aplicar nuevas iniciativas, líneas de acción y propuestas de ejecución para un desarrollo más amplio del Plan de Igualdad.
- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Atender y resolver consultas y reclamaciones formuladas por la plantilla, estableciendo canales de comunicación, para atender y resolver propuestas.

La Comisión de Igualdad se reunirá de manera ordinaria **cada 6 meses**, pudiéndose convocar reuniones extraordinarias cuando lo solicite cualquiera de las personas que componen la Comisión de Igualdad, con un preaviso mínimo de 7 días laborales. De todas las reuniones se levantará acta que recogerá los temas tratados, los acuerdos alcanzados y, en caso de no llegar a acuerdos, se fijará en el acta la posición de cada parte, los documentos presentados y la fecha de la próxima reunión.

Para que los acuerdos de la Comisión de Igualdad tengan validez deberán ser adoptados por mayoría absoluta.




### III. Vigencia

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 **Federación Española de Párkinson**.

Para alcanzar los objetivos acordados en este Plan de Igualdad, mediante la implementación de las medidas incluidas, se determina un plazo de **vigencia de 4 años a contar desde su firma**.

Pasados los 4 años, comenzará la negociación del nuevo Plan de Igualdad, en el plazo que se determine para la puesta en marcha del nuevo Plan, seguirá en vigor el presente.

### IV. Principales resultados de diagnóstico que sustentan el plan de igualdad

 <p><b>Datos de personal</b></p>	<p>La plantilla está compuesta por 3 trabajadoras y 1 trabajador, por lo que el 75% son mujeres, estando el equipo de la entidad feminizado.</p> <p>En el año 2020, se ha incorporado un chico con contrato de prácticas.</p>
 <p><b>Tipo de contrato</b></p>	<p>El 100% de la plantilla tiene contrato indefinido a tiempo completo.</p>
 <p><b>Antigüedad</b></p>	<p>Todo el equipo tiene una antigüedad en la entidad de entre 3 y 5 años.</p>



### Estudios

El 100% de la plantilla tiene estudios universitarios, teniendo dos trabajadoras titulación de máster.



### Niveles jerárquicos y categorías profesionales

Según nivel jerárquico, una trabajadora ocupa la dirección de la entidad, mientras que otras dos trabajadoras y un trabajador corresponden al personal técnico. Por tanto, tanto el personal técnico como la dirección tienen una mayor presencia de mujeres.

El único trabajador de la entidad tiene la categoría profesional media, mientras que las tres trabajadoras del equipo técnico tienen una categoría superior.



### Selección

La Federación Española de Párkinson no dispone de un proceso sistematizado de selección o protocolo, aunque se mantiene un itinerario consensuado y consolidado en estos procesos.

Los perfiles requeridos para cada puesto se definen por la Dirección, a través de la descripción de las funciones y requisitos del puesto a cubrir.

En el proceso de selección intervienen tanto la Dirección, como una persona del equipo técnico y una persona que forma parte de la Junta Directiva; aunque la última decisión la toman la Presidencia y la Dirección de forma conjunta.



### Formación

La entidad no cuenta con un Plan de Formación, aunque sí que se organizan actividades formativas dirigidas al equipo técnico, además de participar en formaciones que ofertan otras entidades del tercer sector a las que pertenece la Federación.

No se han realizado formaciones sobre Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres con anterioridad.



### Promoción

La Federación Española de Párkinson no cuenta con una metodología para la evaluación del equipo técnico, tampoco existe la posibilidad de desarrollar procesos de promoción interna.





### Política salarial

Para decidir los aumentos salariales en el equipo técnico se tiene en cuenta el rendimiento, las competencias y el grado de responsabilidad de las tareas a realizar.

La asignación de los complementos salariales, en caso de producirse, se realizaría mediante la propuesta de Dirección a la Junta Directiva.

Hay una presencia equilibrada (1 trabajador y 1 trabajadora) en los tramos salariales de entre 1.501 y 1.800€; mientras que dos trabajadoras se sitúan en los tramos de entre 1.801 y 2.100€ y de entre 2.401 y 2.700€.



### Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación

La entidad cuenta con medidas como la flexibilidad de horarios, la reducción de la jornada, el teletrabajo y la posibilidad de cambiar el horario en función de las necesidades, además de las medidas recogidas según la normativa vigente y el convenio al que se sujeta la entidad (Convenio colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal).

En cuanto a responsabilidades familiares, únicamente un trabajador tiene un hijo o hija de entre 15 y 17 años, no teniendo el resto del equipo ni hijos/as ni otro tipo de personas a cargo.



### Comunicación





Analizados los datos de los documentos, memorias, la página web y redes sociales, se observa la ausencia de imágenes sexistas, visibilizando a mujeres y hombres sin reproducir roles o estereotipos de género. También se infiere que la entidad tiene interés en utilizar un lenguaje inclusivo, sobre todo en las publicaciones en redes sociales, manual de acogida, memorias anuales, etc., aunque se aconseja la revisión más exhaustiva de los mismos, en la publicación de ofertas de trabajo, misión, visión y valores de la entidad, algunos materiales divulgativos o contenidos de la página web, porque en ocasiones se utiliza el masculino genérico.



### Política Social

La FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE PÁRKINSON no conoce los incentivos, ayudas y/o bonificaciones que actualmente existen para la contratación de mujeres. Tampoco incluyen ningún programa de inserción, permanencia y/o promoción de colectivos especiales.

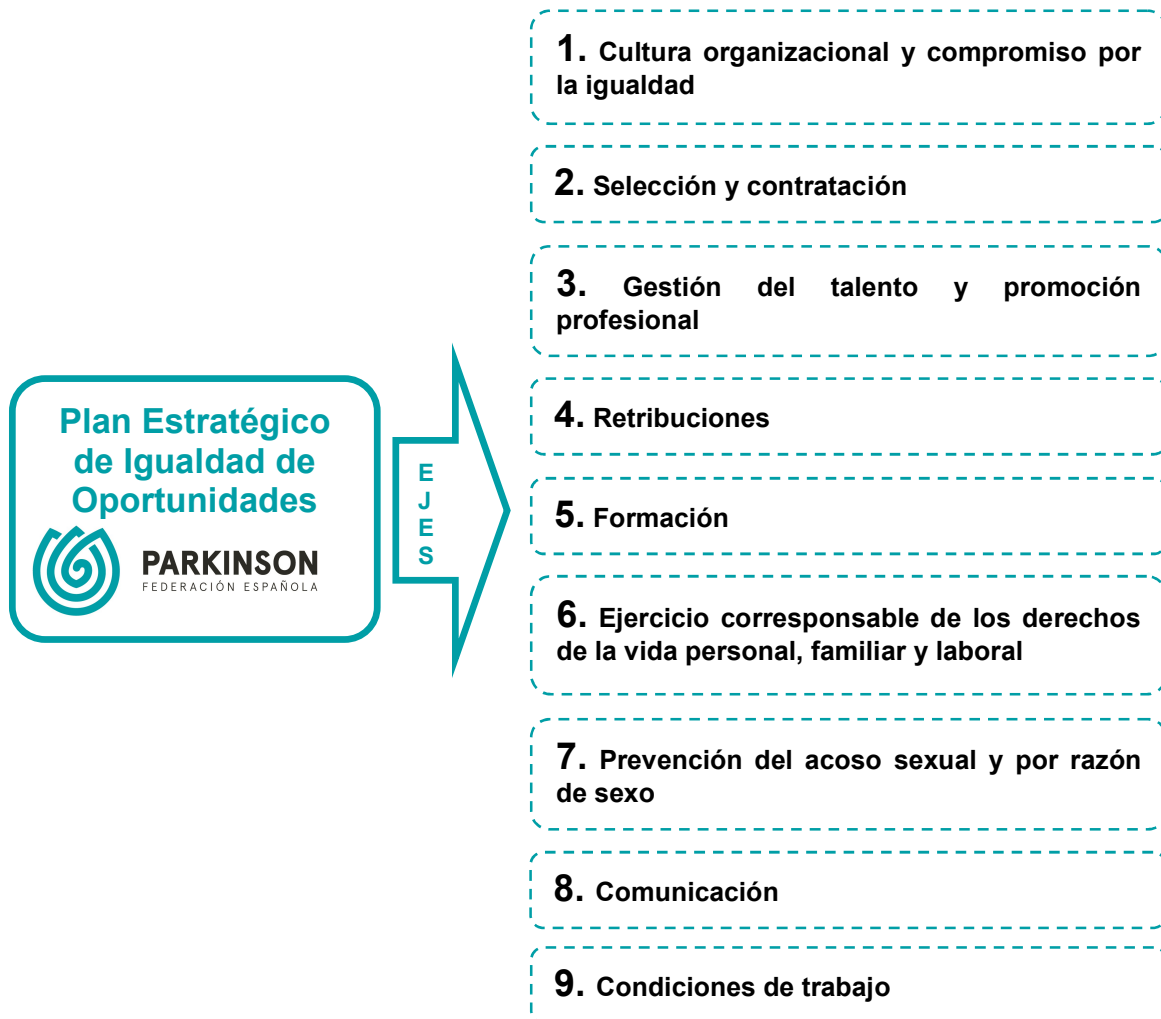
La entidad no tiene un programa de inserción dirigido a colectivos en riesgo de exclusión social

 <p><b>Prevención del acoso sexual y por razón de sexo</b></p>	<p>La entidad no cuenta con un protocolo para la prevención y la actuación ante casos de acoso sexual o por razón de sexo, tampoco se han detectado situaciones de acoso con anterioridad.</p>
 <p><b>Riesgos laborales y salud laboral</b></p>	<p>La FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE PÁRKINSON cuenta con un protocolo de prevención de riesgos laborales general, pero no se ha realizado desde una perspectiva de género. No obstante, se tienen en cuenta sensibilidades especiales como mujeres embarazadas o en periodo de lactancia.</p>
 <p><b>Voluntariado</b></p>	<p>Cabe destacar que actualmente la participación de personas voluntarias es escasa, con una permanencia media muy baja (aprox. 3 meses) y encontrando la dificultad de adecuar los intereses de las personas voluntarias a las tareas a realizar, ya que la organización se dedica principalmente a tareas de gestión).</p> <p>Se dispone de un protocolo de bienvenida para las personas voluntarias que se incorporan en la federación. Se imparte una formación básica sobre la enfermedad de Parkinson.</p> <p>La Junta Directiva está formada por 4 mujeres y 3 hombres, por lo que hay una presencia equilibrada según sexo.</p>
 <p><b>Cultura organizacional y compromiso por la igualdad</b></p>	<p>La entidad no ha realizado ninguna actuación específica en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con anterioridad a este plan de igualdad.</p> <p>No se observan diferencias en la participación de mujeres y hombres en los espacios de toma de decisiones o en tareas de representación o liderazgo.</p> <p>En la detección de necesidades no se ha atendido a las posibles desigualdades o diferencias existentes entre mujeres y hombres en los programas o servicios que desarrolla la entidad. Sin embargo, sí se han revisado los proyectos y programas para incorporar la perspectiva de género y la Agenda 2030.</p> <p>En el Plan Estratégico 2017-2020 se detecta la necesidad de incorporar la perspectiva social, de género, laboral y de igualdad de oportunidades en la definición de los proyectos.</p>

## V. Ejes de actuación

El principio de igualdad de las empleadas y empleados de **Federación Española de Párkinson** ordena y articula el contenido del Plan de Igualdad a lo largo de **9 ejes** que componen el contenido de este plan.

Estos **ejes de actuación** son:



## VI. Objetivos del plan de igualdad

### Objetivo General:

Integrar en **Federación Española de Párkinson** la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, aplicándola a todos sus ámbitos e incorporándola en su modelo de gestión.

### Objetivos Específicos:

#### 1. Cultura organizacional y compromiso por la igualdad:

**Objetivo:** Integrar el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la cultura organizacional de la entidad.

#### 2. Selección y contratación:

**Objetivo:** Revisar desde la perspectiva de género los procesos de selección y contratación.

#### 3. Gestión del talento y promoción profesional:

**Objetivo:** Revisar con perspectiva de género los procesos de promoción.

#### 4. Retribuciones:

**Objetivo:** Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en la política salarial.

#### 5. Formación:

**Objetivo:** Elaboración de un Plan de Formación que incluya formación en igualdad.

#### 6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:

**Objetivo:** Promocionar las medidas de conciliación propias y promover nuevas, adaptándose a las necesidades de la plantilla.

#### 7. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:

**Objetivo:** Garantizar la prevención del acoso sexual o por razón de sexo en la entidad formulando y difundiendo los mecanismos de actuación adecuados.

#### 8. Comunicación:

**Objetivo:** Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.

#### 9. Condiciones de trabajo:

**Objetivo:** Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las condiciones laborales de las trabajadoras y trabajadores, aplicando la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.

## VII. Ejes de actuación y medidas

### EJE 1: Cultura organizacional y compromiso por la igualdad

<b>ACCIÓN</b>	Integrar el compromiso por la igualdad en la cultura organizacional de la entidad.
<b>OBJETIVOS</b>	Visibilizar el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres e introducir, de manera transversal, la perspectiva de género en la entidad.

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
1.1	Poner a disposición de todas las personas de la entidad el Plan de Igualdad y el Código Ético (Junta Directiva, equipo técnico, voluntariado, asociaciones miembro, colectivo, etc.).	Junta Directiva Comisión de Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Canales utilizados (Boletín de noticias, RRSS, reuniones, página web)</li> <li>- Nº de personas a quienes se les ha enviado, según relación con la entidad</li> </ul>
1.2	Incluir anualmente referencias de los avances del Plan de Igualdad y Código Ético en la memoria final de la entidad.	Comisión de Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Referencias incluidas.</li> <li>- Tipo de información que incluye.</li> </ul>
1.3	Establecer colaboraciones con colectivos, entidades o instituciones para el desarrollo de actuaciones y campañas.	Junta Directiva Comisión de Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Listado de entidades, colectivos o instituciones con los que se colabora</li> <li>- Tipo de actuaciones o campañas llevadas a cabo</li> <li>- Impacto de estas actuaciones o campañas</li> </ul>

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
1.4	Realizar una detección de necesidades en la población destinataria de las actividades de la entidad incorporando la perspectiva de género, desagregando los resultados cuantitativos y cualitativos según sexo y midiendo el impacto de género de todos los proyectos desarrollados desde la entidad o que se vayan a iniciar.	Junta Directiva Comisión de Igualdad Dirección	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Enumeración de servicios, campañas, actividades y proyectos revisados.</li> <li>- Listado de cambios incluidos.</li> <li>- Impacto de género de los proyectos.</li> </ul>
1.5	Crear un espacio para la reflexión, generación de acuerdos y para compartir experiencias en relación a la incorporación de la perspectiva de género en los servicios y actuaciones, abierta a todas las personas que formen parte y colaboren con la entidad.	Junta Directiva Comisión de Igualdad Dirección	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de reuniones realizadas.</li> <li>- Nº de personas que participan, según sexo y relación con la entidad.</li> <li>- Relación de conclusiones, propuestas y actuaciones desarrolladas desde el espacio.</li> </ul>
1.6	Incluir referencias al plan de igualdad y Código Ético en el protocolo de bienvenida para nuevas personas voluntarias, así como en la formación inicial.	Comisión de Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incorporación de referencias en el protocolo.</li> </ul>
1.7	Organizar encuentros personas con párkinson (mujeres y hombres) como espacios para compartir experiencias, reflexiones, crear redes de apoyo, etc. desde una perspectiva de género.	Junta Directiva Comisión de Igualdad Dirección Equipo técnico	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de encuentros realizados</li> <li>- Nº de participantes</li> <li>- Valoración cualitativa del encuentro</li> </ul>
1.8	Desagregar la información y realizar un análisis diferenciado según sexo, desde la perspectiva de género en los estudios y encuestas que se diseñen desde la entidad.	Comisión de Igualdad Dirección Equipo técnico	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de encuestas y estudios en los que se desagrega la información según sexo</li> <li>- Valoración de la utilidad de la incorporación de la perspectiva de género en los estudios y encuestas.</li> </ul>

## EJE 2: Selección y Contratación

<b>ACCIÓN</b>	Revisar desde la perspectiva de género los procesos de selección de la entidad.
<b>OBJETIVO</b>	Introducir la perspectiva de género en los procesos de selección y contratación.

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
2.1	Seguir cuidando un lenguaje no sexista en la redacción de las ofertas de empleo de la entidad, así como la publicación de ofertas de voluntariado.	Junta Directiva Dirección	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de procesos de selección en los que se utiliza un lenguaje no sexista</li> <li>- Nº de ofertas de voluntariado en los que se utiliza un lenguaje no sexista</li> </ul>
2.2	Incorporar como requisito “deseable” en las ofertas de empleo y de voluntariado la sensibilización o formación en igualdad de género.	Junta Directiva Dirección	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- % de ofertas de empleo con los requisitos explicitados.</li> <li>- % de ofertas de voluntariado con los requisitos explicitados.</li> <li>- % de nuevas personas con formación en igualdad incorporadas, según año, sexo y relación con la entidad (trabajador/a, voluntario/a/activista).</li> </ul>
2.3	Seguir favoreciendo, ante la posibilidad de nuevas contrataciones, la transformación de contratos temporales a contratos indefinidos y de jornada parcial a jornada completa o aumentando el número de horas en las jornadas parciales.	Junta Directiva Dirección	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº y tipo de contratos convertidos, desagregado por sexo.</li> </ul>

MEDIDAS	PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
<p><b>2.4</b> Ante una igualdad curricular, priorizar el candidato o candidata del sexo menos representado en los procesos de selección, teniendo en cuenta la distribución de la plantilla por nivel jerárquico, categorías profesionales y sexo.</p>	<p>Junta Directiva Dirección</p>	<p>Humanos</p>	<p>- Nº de personas contratadas por sexo y departamento utilizando este criterio</p>



### EJE 3: Gestión del talento y promoción profesional

<b>ACCIÓN</b>	Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en los procesos de evaluación y promoción de la entidad.
<b>OBJETIVO</b>	Introducir la perspectiva de género en los procesos de promoción y evaluación del desempeño

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
3.1	Ante nuevas vacantes, dar prioridad al equipo de voluntariado o al propio equipo técnico.	Junta Directiva Dirección	Humanos	- % de procesos de selección en los que se ha dado prioridad a personas voluntarias.
3.2	Elaborar, desde una perspectiva de género, un sistema de descripción de puestos laborales, teniendo en cuenta la medición de la incorporación de metodologías como el teletrabajo o la flexibilidad laboral en cada puesto y las funciones a desarrollar en cada uno.	Junta Directiva Dirección	Humanos	- Revisión del procedimiento de descripción de todos los puestos laborales existentes en la entidad y los que se prevea crear, así como el procedimiento de valoración y evaluación del desempeño.
3.3	Realizar evaluaciones anuales 360º del desempeño de las personas trabajadoras, inter e intrapersonales, identificando los aspectos a destacar, aspectos a mejorar y propuestas de mejora a nivel individual y grupal; desde una perspectiva de género.	Junta Directiva Dirección	Humanos	- Nº de reuniones de evaluación realizadas. - Propuestas recogidas.

## EJE 4: Retribuciones

<b>ACCIÓN</b>	Evaluación y seguimiento de la política salarial.
<b>OBJETIVO</b>	Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en la política salarial de la entidad.

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
4.1	Elaboración de un registro salarial, actualizando los datos anualmente e incluyendo los cálculos estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la entidad, teniendo en cuenta las retribuciones con y sin complementos y percepciones extrasalariales, planteando acciones correctoras si se identifican diferencias salariales entre mujeres y hombres. Será de libre consulta para la Comisión de Igualdad, siguiendo el principio de transparencia salarial, presentando los datos en diferencias porcentuales entre mujeres y hombres, evitando así la identificación de cualquier persona trabajadora.	Junta Directiva Dirección	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaboración y actualización anual del registro salarial</li> <li>- Detección de desigualdades</li> <li>- Acciones correctoras implementadas.</li> <li>- Impacto de las acciones implementadas.</li> </ul>

## EJE 5: Formación

<b>ACCIÓN</b>	Promocionar la formación en igualdad de género a toda la plantilla y a todas las personas que colaboran en la entidad.
<b>OBJETIVO</b>	Incorporar la perspectiva de género en la estructura y en los proyectos que se desarrollan desde la entidad, a través de la formación.

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
5.1	Organizar formaciones con contenidos sobre igualdad, transversalización de género, incorporación de la perspectiva de género en proyectos sociales y corresponsabilidad dirigida a toda la plantilla y abriéndose a personas voluntarias, motivando la participación de la Junta Directiva.	Junta Directiva Comisión de Igualdad Dirección	Humanos Económicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Relación de los contenidos trabajados.</li> <li>- % de personas formadas sobre el total de trabajadores/as, desagregado por sexo.</li> <li>- Nº de personas voluntarias participantes.</li> <li>- Nivel de satisfacción de la formación (Informe evaluación).</li> </ul>
5.2	Añadir materiales y bibliografía sobre igualdad y perspectiva de género (estudios, artículos, manuales, cuadernos de actividades, temarios de formaciones, etc.) en el apartado de 'recursos' de la página web de la entidad.	Comisión de Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Creación del espacio común.</li> <li>- Valoración cualitativa de la utilidad de los materiales.</li> </ul>

## EJE 6: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

<b>ACCIÓN</b>	Difundir las medidas de conciliación disponibles en la entidad, promocionar la corresponsabilidad, así como facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
<b>OBJETIVO</b>	Promocionar las medidas de conciliación propias y promover nuevas, estudiando y adaptándose a las necesidades de la plantilla.

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
6.1	Recoger en el Protocolo de Organización Interna de la FEP las condiciones del teletrabajo y de la flexibilidad horaria, estableciendo objetivos, canales de comunicación, pautas para la persona que desarrolle esta metodología de trabajo, herramientas de control, recursos materiales necesarios, seguridad y PRL, supervisión, consejos, etc. Asimismo, se incluirán pautas de desconexión digital para favorecer la conciliación y corresponsabilidad de la plantilla.	Junta Directiva Dirección Comisión de Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Actualización del Protocolo de Organización Interna</li> <li>- Difusión del protocolo o plan</li> <li>- Valoración de la utilidad de la información.</li> </ul>
6.2	En las asambleas, reuniones u otros espacios de toma de decisiones, establecer pautas que favorezcan la gestión efectiva del tiempo y no dificulten la conciliación (establecer una duración máxima, buscar horarios compatibles, redactar un orden del día, convocar con antelación, etc.).	Junta Directiva Dirección	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Establecimiento de pautas</li> <li>- Difusión de las pautas</li> <li>- Nº de reuniones en las que se han utilizado las pautas</li> </ul>

## EJE 7: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

<b>ACCIÓN</b>	Elaborar y difundir un protocolo anti-acoso que regule la prevención y actuación ante posibles situaciones.
<b>OBJETIVO</b>	Garantizar la prevención del acoso sexual o por razón de sexo en la entidad formulando y difundiendo los mecanismos de actuación adecuados.

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
7.1	Elaboración de un protocolo en materia de prevención y actuación ante casos de acoso sexual y/o por razón de sexo, en el ámbito laboral.	Comité Ético Comisión de Igualdad	Humanos	- Documento de protocolo antiacoso realizado y aprobado.
7.2	Nombrar y formar al equipo del Comité Ético como responsable del protocolo y encargado de recibir quejas y sugerencias e intervenir ante posibles casos.	Junta Directiva Dirección Comisión de Igualdad	Humanos	- Nombramiento de la persona responsable. - Formación de la persona responsable.
7.3	Difusión interna del protocolo antiacoso siguiendo los canales de la entidad, incluyendo a los voluntarios y voluntarias de la entidad.	Junta Directiva Dirección Comisión de Igualdad	Humanos	- Difusión del protocolo realizada. - Nº difusiones, métodos y alcance. - Nº de consultas recibidas de acoso. - Nº denuncias presentadas/ resueltas.

## EJE 8: Comunicación

<b>ACCIÓN</b>	Incorporar el compromiso con la Igualdad de oportunidades en la comunicación de la entidad.
<b>OBJETIVO</b>	Promover y difundir una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades.

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
8.1	Continuar incorporando el lenguaje inclusivo en todos los documentos internos de la entidad, ofertas en procesos de selección y promoción y de las comunicaciones externas, estudios, manuales, guías, encuestas, material formativo, en la página web o a través de las RRSS. Asimismo, utilizar imágenes inclusivas, con presencia equilibrada de mujeres y hombres, con referentes que no reproduzcan roles y estereotipos tradicionales de género.	Junta Directiva Dirección Equipo técnico Comisión de Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incorporación del lenguaje inclusivo.</li> <li>- Uso de imágenes inclusivas.</li> <li>- Nº de revisiones realizadas.</li> <li>- Valoración de las revisiones.</li> </ul>
8.2	Contribuir a la visibilización de referentes femeninos y de las contribuciones que las mujeres han hecho en la sociedad, en el sector específico sobre el que trabaja la entidad y a nivel local; así como visibilizar los efectos del párkinson sobre las mujeres.	Junta Directiva Dirección Equipo técnico Comisión de Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nº de campañas realizadas y/o actuaciones realizadas.</li> <li>- Contenido de las campañas o descripción de las actuaciones realizadas.</li> </ul>
8.3	Difusión interna y externa de las actuaciones que se realicen en materia de igualdad por parte de la entidad.	Comisión de Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Canales utilizados.</li> <li>- Nº de publicaciones realizadas.</li> </ul>

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
8.4	Difusión del impacto de género de los programas de desarrollados desde la entidad.	Comisión de Igualdad	Humanos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Canales utilizados.</li> <li>- N° de publicaciones realizadas.</li> </ul>



## EJE 9: Condiciones de trabajo

<b>ACCIÓN</b>	Incorporar la perspectiva de género en el análisis y establecimiento de las condiciones de trabajo de la plantilla, así como en la prevención de riesgos laborales.
<b>OBJETIVO</b>	Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las condiciones laborales de las trabajadoras y trabajadores.

MEDIDAS		PERSONA/ DEPARTAMENTO RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
9.1	Realizar una revisión con perspectiva de género en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, teniendo en cuenta las características ergonómicas o situaciones específicas de las trabajadoras; incluyendo las modificaciones y haciendo difusión de las mismas.	Junta Directiva Dirección	Humanos Económicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plan de prevención de RL revisado</li> <li>- Incorporaciones al Plan de PRL</li> <li>- Difusión de las modificaciones en el Plan de PRL</li> </ul>



## VIII. Calendario

Nº	Medida	2020	2021				2022				2023				2024		
		4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
<b>Eje 1: Cultura organizacional y compromiso por la igualdad</b>																	
1.1	Poner a disposición de todas las personas de la entidad el Plan de Igualdad y el Código Ético (Junta Directiva, equipo técnico, voluntariado, asociaciones miembro, colectivo, etc.).																
1.2	Incluir anualmente referencias de los avances del Plan de Igualdad y Código Ético en la memoria final de la entidad.																
1.3	Establecer colaboraciones con colectivos, entidades o instituciones para el desarrollo de actuaciones y campañas.																
1.4	Realizar una detección de necesidades en la población destinataria de las actividades de la entidad incorporando la perspectiva de género, desagregando los resultados cuantitativos y cualitativos según sexo y midiendo el impacto de género de todos los proyectos desarrollados desde la entidad o que se vayan a iniciar.																
1.5	Crear un espacio para la reflexión, generación de acuerdos y para compartir experiencias en relación a la incorporación de la perspectiva de género en los servicios y actuaciones, abierta a todas las personas que formen parte y colaboren con la entidad.																

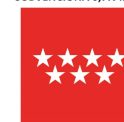
Nº	Medida	2020	2021				2022				2023				2024		
		4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
1.6	Incluir referencias al plan de igualdad y Código Ético en el protocolo de bienvenida para nuevas personas voluntarias, así como en la formación inicial.																
1.7	Organizar encuentros personas con párkinson (mujeres y hombres) como espacios para compartir experiencias, reflexiones, crear redes de apoyo, etc. desde una perspectiva de género.																
1.8	Desagregar la información y realizar un análisis diferenciado según sexo, desde la perspectiva de género en los estudios y encuestas que se diseñen desde la entidad.																
<b>Eje 2: Selección y Contratación</b>																	
2.1	Seguir cuidando un lenguaje no sexista en la redacción de las ofertas de empleo de la entidad, así como la publicación de ofertas de voluntariado.																
2.2	Incorporar como requisito “deseable” en las ofertas de empleo y de voluntariado la sensibilización o formación en igualdad de género.																
2.3	Seguir favoreciendo, ante la posibilidad de nuevas contrataciones, la transformación de contratos temporales a contratos indefinidos y de jornada parcial a jornada completa o aumentando el número de horas en las jornadas parciales.																

Nº	Medida	2020	2021				2022				2023				2024			
		4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	
2.4	Ante una igualdad curricular, priorizar el candidato o candidata del sexo menos representado en los procesos de selección, teniendo en cuenta la distribución de la plantilla por nivel jerárquico, categorías profesionales y sexo.																	
<b>Eje 3: Gestión del talento</b>																		
3.1	Ante nuevas vacantes, dar prioridad al equipo de voluntariado o al propio equipo técnico.																	
3.2	Elaborar, desde una perspectiva de género, un sistema de descripción de puestos laborales, teniendo en cuenta la medición de la incorporación de metodologías como el teletrabajo o la flexibilidad laboral en cada puesto y las funciones a desarrollar en cada uno.																	
3.3	Realizar evaluaciones anuales 360º del desempeño de las personas trabajadoras, inter e intrapersonales, identificando los aspectos a destacar, aspectos a mejorar y propuestas de mejora a nivel individual y grupal; desde una perspectiva de género.																	
<b>Eje 4: Retribuciones</b>																		

Nº	Medida	2020	2021				2022				2023				2024			
		4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	
4.1	Elaboración de un registro salarial, actualizando los datos anualmente e incluyendo los cálculos estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la entidad, teniendo en cuenta las retribuciones con y sin complementos y percepciones extrasalariales, planteando acciones correctoras si se identifican diferencias salariales entre mujeres y hombres. Será de libre consulta para la Comisión de Igualdad, siguiendo el principio de transparencia salarial, presentando los datos en diferencias porcentuales entre mujeres y hombres, evitando así la identificación de cualquier persona trabajadora.																	
<b>Eje 5: Formación</b>																		
5.1	Organizar formaciones con contenidos sobre igualdad, transversalización de género, incorporación de la perspectiva de género en proyectos sociales y corresponsabilidad dirigida a toda la plantilla y abriéndose a personas voluntarias, motivando la participación de la Junta Directiva.																	
5.2	Añadir materiales y bibliografía sobre igualdad y perspectiva de género (estudios, artículos, manuales, cuadernos de actividades, temarios de formaciones, etc.) en el apartado de ‘recursos’ de la página web de la entidad.																	
<b>Eje 6: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral</b>																		

Nº	Medida	2020	2021				2022				2023				2024			
		4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	
6.1	Recoger en el Protocolo de Organización Interna de la FEP las condiciones del teletrabajo y de la flexibilidad horaria, estableciendo objetivos, canales de comunicación, pautas para la persona que desarrolle esta metodología de trabajo, herramientas de control, recursos materiales necesarios, seguridad y PRL, supervisión, consejos, etc. Asimismo, se incluirán pautas de desconexión digital para favorecer la conciliación y corresponsabilidad de la plantilla.																	
6.2	En las asambleas, reuniones u otros espacios de toma de decisiones, establecer pautas que favorezcan la gestión efectiva del tiempo y no dificulten la conciliación (establecer una duración máxima, buscar horarios compatibles, redactar un orden del día, convocar con antelación, etc.).																	
<b>Eje 7: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo</b>																		
7.1	Elaboración de un protocolo en materia de prevención y actuación ante casos de acoso sexual y/o por razón de sexo, en el ámbito laboral.																	
7.2	Nombrar y formar al equipo del Comité Ético como responsable del protocolo y encargado de recibir quejas y sugerencias e intervenir ante posibles casos.																	
7.3	Difusión interna del protocolo antiacoso siguiendo los canales de la entidad, incluyendo a los voluntarios y voluntarias de la entidad.																	

Nº	Medida	2020	2021				2022				2023				2024		
		4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
<b>Eje 8: Comunicación</b>																	
8.1	Continuar incorporando el lenguaje inclusivo en todos los documentos internos de la entidad, ofertas en procesos de selección y promoción y de las comunicaciones externas, estudios, manuales, guías, encuestas, material formativo, en la página web o a través de las RRSS. Asimismo, utilizar imágenes inclusivas, con presencia equilibrada de mujeres y hombres, con referentes que no reproduzcan roles y estereotipos tradicionales de género.																
8.2	Contribuir a la visibilización de referentes femeninos y de las contribuciones que las mujeres han hecho en la sociedad, en el sector específico sobre el que trabaja la entidad y a nivel local; así como visibilizar los efectos del párkinson sobre las mujeres.																
8.3	Difusión interna y externa de las actuaciones que se realicen en materia de igualdad por parte de la entidad.																
8.4	Difusión del impacto de género de los programas de desarrollados desde la entidad.																
<b>Eje 9: Condiciones de trabajo</b>																	



Nº	Medida	2020	2021				2022				2023				2024		
		4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T
9.1	Realizar una revisión con perspectiva de género en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, teniendo en cuenta las características ergonómicas o situaciones específicas de las trabajadoras; incluyendo las modificaciones y haciendo difusión de las mismas.																

## IX. Seguimiento y evaluación

El **seguimiento** durante todo el desarrollo del 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 Plan de Igualdad permitirá la revisión de las prácticas en función de sus resultados para facilitar el cumplimiento del objetivo de igualdad de Federación Española de Párkinson.

La duración del presente Plan de Igualdad tiene una vigencia de **4 años** a contar desde la fecha de su firma.

- **Responsables del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad:**

Las personas firmantes del presente Plan de Igualdad, acuerdan constituirse en Comisión que se encargará de interpretar y evaluar el grado de cumplimiento de las acciones desarrolladas.

- **Funciones de la Comisión de seguimiento:**

- Reunirse como mínimo cada seis meses y siempre que lo consideren necesario en fechas extraordinarias, previa justificación por requerimiento de alguna de las partes.
- Recoger sugerencias y quejas de los/as empleados/as, personas usuarias y voluntarias en caso de producirse, a fin de analizarlas y proponer soluciones.
- Asimismo, detentará las funciones previstas en el Reglamento adjunto.

- **Procedimiento para el desarrollo del seguimiento y evaluación:**

El seguimiento y evaluación a realizar medirá 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 de empleados/as con las medidas y acciones implantadas: permitirá saber si las medidas están correctamente planteadas y son la respuesta necesaria a las necesidades de empleados/as.

**Seguimiento:** La información recogida se plasmará en informes semestrales. Los informes harán referencia a la situación actual de Federación Española de Parkinson y la evolución que ha experimentado con la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad a medida que se van implementando.

Los informes elaborados serán trasladados a Dirección para su conocimiento y valoración de los logros y avances de Federación Española de Parkinson en la aplicación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en su gestión.

**Evaluación:** La evaluación del Plan de Igualdad se realizará dentro del último trimestre del año de vigencia del Plan.

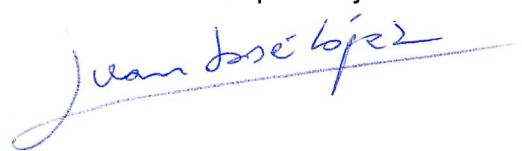
Para la elaboración de la evaluación se contará con los instrumentos necesarios para la recogida y análisis de la información, siendo estos: fichas, actas de reuniones, informes semestrales y cualquier otra documentación que la Comisión de seguimiento considere necesaria para la realización de la evaluación.

Como muestra de conformidad a cuanto antecede, firman el presente documento en Madrid, 6 de noviembre de 2020.

**M<sup>a</sup> Angustias Díaz Martín**

Firmado por M ANGUSTIAS  
DIAZ MARTINEZ el día 10 de  
noviembre de 2020 con  
un certificado emitido  
por AC FNMT  
REPRESENTACION

**Juan José López Rojo**



**M<sup>a</sup> Dolores Garzón Coello**

GARZON COELLO  
MARIA DOLORES  
- 48897365D

Firmado digitalmente por  
GARZON COELLO MARIA  
DOLORES - 48897365D  
Fecha: 2020.11.06  
13:46:12 +01'00'

**Patricia Pérez Librero**

