

Convenio o Acuerdo: FEDERACION ESPAÑOLA DE PARKINSON
Expediente: 28/11/1016/2025
Fecha: 04/11/2025
Asunto: COMUNICACIÓN DE INSCRIPCIÓN (SIN PUBLICACIÓN)
Destinatario: ANDRES ALVAREZ RUIZ
Código 28127802112025.

RESOLUCIÓN DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO DE LA CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO, SOBRE INSCRIPCIÓN Y REGISTRO, DEL PLAN DE IGUALDAD DE LA EMPRESA FEDERACION ESPAÑOLA DE PARKINSON

Examinado el Plan de Igualdad Acordado de la empresa FEDERACION ESPAÑOLA DE PARKINSON, en virtud del artículo 2.1f) del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y de conformidad con los arts. 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 de junio de la Presidenta de la Comunidad de Madrid por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General,

RESUELVE

Inscribir dicho Plan de Igualdad en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad de esta Dirección y proceder al correspondiente registro y depósito del mismo.

Contra la presente resolución podrá interponerse RECURSO DE ALZADA ante la VICECONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y EMPLEO DE LA CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO DE LA COMUNIDAD DE MADRID, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

DIRECTORA GENERAL DE TRABAJO,
SILVIA MARINA PARRA RUDILLA

FIRMADO POR: SILVIA MARINA PARRA RUDILLA
AC CAMERFIRMA FOR NATURAL PERSONS - 2016
Firma Válida

Calle Princesa nº 5
28008 Madrid
convenios.huelgas@madrid.org

Código DIR3 : A13028232

II PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

FIRMADO COMISIÓN NEGOCIADORA

Fecha: 09 de octubre de 2025

Parte Empresarial

Dña. Alicia Campos Martín.

Directora Federación Española de Párkinson (FEP)

Parte Social

Dña. Cristina Rejón Rodríguez.

Servicios Públicos. UGT

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	4
MARCO JURÍDICO DE REFERENCIA.....	5
PRINCIPIOS RECTORES DEL PLAN DE IGUALDAD.....	6
DETERMINACIÓN DE LAS PARTES.....	7
INFORME DEL DIAGNÓSTICO.....	8
PLAN DE IGUALDAD.....	13
CALENDARIZACIÓN	21
SISTEMA DE GESTIÓN.....	23
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN	26
ANEXO.....	
GLOSARIO DE TÉRMINOS RELACIONADOS CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.....	41

INTRODUCCIÓN

La Federación Española de Parkinson (En adelante FEP) presenta su II Plan de Igualdad como una iniciativa voluntaria, reflejo de su firme compromiso con los valores de justicia social, equidad de género y mejora continua. Si bien la entidad no está legalmente obligada a disponer de un plan de igualdad, decide mantener esta línea de trabajo por convicción ética y vocación transformadora dentro del Tercer Sector.

Este segundo plan supone una evolución natural del proceso iniciado con el I Plan de Igualdad, consolidando los avances logrados y abordando nuevos retos detectados a partir de la experiencia previa. Se trata de un documento estratégico que recoge las reflexiones, diagnósticos y propuestas surgidas del trabajo conjunto con la comisión negociadora, órgano clave que ha participado activamente en su elaboración, asegurando un enfoque participativo, plural y transparente.

El II Plan se alinea con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y con el Real Decreto 901/2020, que regula el contenido mínimo y proceso de elaboración de los planes de igualdad. Aunque este plan no está sujeto a registro obligatorio, se ha redactado siguiendo los estándares metodológicos que garantizan su calidad y aplicabilidad.

Asimismo, la Federación desempeña un papel como referente a nivel nacional entre las asociaciones vinculadas al Parkinson, tanto por su trayectoria como por su compromiso con la innovación social y la defensa de derechos. Este plan de igualdad se convierte así en un ejemplo de buenas prácticas en el ámbito asociativo, reforzando su capacidad de liderazgo y su influencia en la construcción de un entorno más justo e inclusivo.

MARCO JURÍDICO DE REFERENCIA

El presente Plan de Igualdad se elabora de forma voluntaria por Federación Española de Parkinson como expresión de su compromiso firme con la equidad entre mujeres y hombres, la mejora continua del entorno laboral y la promoción de una cultura organizacional inclusiva, diversa y respetuosa.

Aunque no está legalmente obligada a disponer de un Plan de Igualdad, al no alcanzar el umbral de plantilla establecido por la normativa vigente, ha decidido adoptar esta herramienta como parte de su estrategia de responsabilidad social y de mejora de la gestión interna.

1. Marco Normativo Nacional

Este Plan se inspira en los principios recogidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que promueve la adopción de medidas voluntarias por parte de las empresas para eliminar cualquier forma de discriminación por razón de sexo.

Asimismo, se tienen en cuenta las disposiciones del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, sobre la elaboración y registro de planes de igualdad, y del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, que regula la igualdad retributiva entre mujeres y hombres, como marcos de referencia para el diseño técnico del presente documento.

2. Marco Autonómico

En el ámbito autonómico, el Plan se alinea con los objetivos de la Estrategia Madrileña para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2018–2025), que promueve la igualdad en el empleo, la conciliación de la vida personal y profesional, y la erradicación de estereotipos de género.

La empresa también considera las recomendaciones y guías técnicas elaboradas por la Comunidad de Madrid para facilitar la implementación de planes de igualdad en organizaciones de cualquier tamaño.

3. Marco Jurídico Europeo

El Plan se enmarca en los principios establecidos en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, especialmente el artículo 157, que consagra la igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Se toma como referencia la Directiva 2006/54/CE, sobre igualdad de trato en el empleo, y la Directiva 2023/970, que impulsa la transparencia salarial y la reducción de la brecha de género.

Además, se inspira en la Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020–2025, que establece como prioridades la eliminación de la violencia de género, la promoción de la corresponsabilidad, y el acceso equitativo a puestos de liderazgo.

PRINCIPIOS RECTORES DEL PLAN DE IGUALDAD

La elaboración y puesta en marcha del I Plan de Igualdad de la FEP se rige por los siguientes principios rectores:

- a) Participación y diálogo. En coherencia con el artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, cualquier persona miembro de la plantilla tendrá acceso a la información sobre la implementación de las medidas de este I Plan.
- b) Transparencia y rendición de cuentas. Cooperación imprescindible de la plantilla para articular los procesos de igualdad en la FEP, a través de la Comisión Negociadora.
- c) Transversalidad: El Plan de Igualdad de la FEP habrá de incluirse en todas las áreas de gestión de los recursos humanos, siendo de aplicación a toda la organización y a todo el personal adscrito a la misma.
- d) Flexibilidad: El Plan ha de ser dinámico y flexible de forma que pueda sufrir cambios.
- e) Sensibilización y formación. Impulsar acciones de formación, sensibilización y comunicación interna que promuevan una cultura organizacional igualitaria, libre de estereotipos y prejuicios de género
- f) Comunicación. Se realizará un intercambio entre áreas con responsabilidad de la puesta en marcha de las medidas y elementos necesarios para garantizar la información a todo el personal sobre las actuaciones realizadas.
- g) Seguimiento y evaluación continua: Es un continuo en el que no solamente se comprueba si se han realizado las medidas correspondientes o no, sino que se analizará la adecuación de las mismas y las intervenciones que sean necesarias para alcanzar el objetivo planteado.
- h) Mejora continua. Revisar periódicamente las medidas adoptadas, adaptándolas a los cambios normativos, sociales y organizativos, con el fin de avanzar hacia una igualdad real y efectiva.

DETERMINACIÓN DE LAS PARTES

La negociación y posterior aprobación del II Plan de igualdad de la FEP ha sido responsabilidad de la Comisión Negociadora. Se creó con el objetivo de abordar de forma conjunta la eliminación de cualquier forma de discriminación o desigualdad por razón de sexo, y elaborar el Plan de igualdad de la entidad.

Con fecha 11/06/2025, la FEP cursó invitación formal a los sindicatos mayoritarios con representación en el sector, con el fin de garantizar la participación sindical en el proceso de negociación del Plan de Igualdad.

En respuesta a dicha invitación, la Federación de Servicios Públicos de UGT manifestó su voluntad de participar activamente en la negociación, designando a su representante para formar parte de la Comisión Negociadora.

La Comisión Negociadora quedó formalmente constituida el 8 de julio de 2025 se y se acordó el reglamento de funcionamiento estando integrada por las siguientes partes:

Parte empresarial:

Representante designada por FEP con capacidad para negociar y adoptar acuerdos en materia de igualdad:

Dña. Alicia Campos Martín, directora de la Federación Española de Parkinson

Parte social:

Representante designada por la Federación de Servicios Públicos de UGT, sindicato con representatividad suficiente en el sector:

Dña. Cristina Rejón Rodríguez

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimadas para negociar el contenido del Plan de Igualdad, y manifiestan su compromiso de actuar con buena fe, transparencia y voluntad de consenso en todas las fases del proceso.

INFORME DEL DIAGNÓSTICO

Una de las recomendaciones del marco europeo de ciencia e innovación para el diseño de planes de igualdad es su adaptación a la realidad y necesidades concretas de cada centro de investigación, de forma que se puedan plantear las medidas más efectivas.

La implantación del I Plan de Igualdad que 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 entidad y por extensión, en el conjunto de la sociedad. Las principales **conclusiones** del informe diagnóstico¹ de la FEP son las siguientes:

PLANTILLA.

- **Composición de la plantilla.** La plantilla de la Federación Española de Párkinson en el año 2024 ha estado compuesta exclusivamente por mujeres.

Según los datos disponibles fueron ocho mujeres quienes formaron parte del equipo de trabajo en el momento del estudio, lo que confirma una estructura organizativa feminizada.

La totalidad de la plantilla (100 %) contaba con **contrato indefinido**, lo que refleja una clara apuesta organizativa por la estabilidad laboral y por evitar situaciones de temporalidad.

- **Edad**

El 25%. 2 mujeres son menores de 30 años.

El 50%, 4 mujeres tienen entre 31 y 35 años.

El 25%, 2 mujeres cuentan con una edad de 46 a 59 años.

- La distribución por **antigüedad** muestra una plantilla con diversidad en la trayectoria profesional dentro de la entidad. En concreto:
 - El 25 % contaba con una antigüedad de entre 6 y 10 años
 - El 38 % presenta una antigüedad comprendida entre 1 y 3 años

¹ Se adjunta Anexo Informe Diagnóstico.

- Otro 25 % tiene entre 6 meses y 1 año de vinculación
- El 13 % restante ha ingresado en la organización hace menos de 6 meses
- **Estudios:** La plantilla cuenta con un elevado nivel de cualificación, siendo que el 87,5 % del personal (7 personas) posee estudios universitarios
- **Distribución por niveles jerárquicos,** se observa que una mujer desempeña funciones en el nivel de Dirección; otra ocupa un puesto en la categoría de Coordinación, correspondiente a mandos intermedios; y seis mujeres están adscritas a la categoría de Personal Técnico.

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Incorporaciones. Durante el año 2024 se llevaron a cabo tres procesos de selección, que concluyeron con la contratación de tres mujeres mediante contratos indefinidos a tiempo completo. Los puestos asignados fueron:

- Técnica de cooperación institucional
- Técnica de incidencia política y visibilización
- Técnica de participación

Bajas definitivas En 2024 se produjeron cuatro bajas definitivas. En los casos de baja voluntaria, no se realiza una entrevista de salida que permita recoger información sobre los motivos y percepciones del personal.

Los motivos de desvinculación fueron:

- Un despido, correspondiente a una mujer de entre 20 y 29 años

Tres ceses voluntarios, correspondientes a mujeres con edades comprendidas entre:

- 30 a 35 años (1 caso)
- 36 a 46 años (2 casos)

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

En relación con la distribución por niveles jerárquicos, se observa que una mujer desempeña funciones en el nivel de Dirección; otra ocupa un puesto en la categoría de Coordinación, correspondiente a mandos intermedios; y seis mujeres están adscritas a la categoría de Personal Técnico.

PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

Promoción: Esporádicamente se realizan evaluaciones de desempeño, para procesos de promoción

Formación. La entidad no dispone de un Plan de Formación estructurado. La participación en las actividades formativas es voluntaria, y durante el proceso de acogida, el personal recibe información sobre el Código Ético de la organización.

RETRIBUCIÓN

La entidad aplica las tablas salariales establecidas en el convenio colectivo correspondiente como base para la determinación de los salarios. En el año 2024 el convenio de aplicación era Servicios de atención a la dependencia. En 2025 el convenio que se aplica es: Convenio de acción e intervención social. No se contempla el abono de incentivos económicos.

Las decisiones sobre incrementos retributivos en el equipo técnico se fundamentan en criterios objetivos como el rendimiento, el nivel competencial y el grado de responsabilidad asociado a las funciones desempeñadas.

En caso de asignación de complementos salariales, ésta se realiza previa propuesta de la Dirección y posterior aprobación por parte de la Junta Directiva.

En cuanto a la distribución salarial, el 87,5 % de la plantilla se sitúa en la franja comprendida entre 24.001 y 30.000 euros anuales, mientras que únicamente una persona percibe una retribución superior.

AUDITORÍA RETRIBUTIVA

En relación con el análisis de brecha salarial por razón de género, cabe señalar que no es posible evidenciar desigualdades en este caso específico, ya que la plantilla está compuesta exclusivamente por mujeres y no existe presencia masculina en ningún puesto. Al tratarse de un entorno laboral completamente feminizado, no se pueden establecer comparativas entre géneros que permitan identificar diferencias salariales en función del sexo.

La auditoría retributiva tiene como objetivo identificar posibles desigualdades salariales entre mujeres y hombres que puedan derivarse de discriminaciones directas o indirectas por razón de sexo. Este escenario, plantilla altamente feminizada o exclusivamente femenina, debe entenderse como un contexto excepcional que limita el alcance del análisis cuantitativo de desigualdad salarial por sexo. Sin embargo, no exime de la responsabilidad de aplicar mecanismos preventivos, ni de diseñar sistemas que garanticen la equidad retributiva cuando la composición del equipo se diversifique.

CONDICIONES DE TRABAJO

El 87,5 % del personal (7 personas) desempeña su labor **en jornada a tiempo completo**, mientras que el 12,5 % restante (1 persona) lo hace en jornada parcial.

La jornada laboral mayoritaria en la entidad es de 40 horas semanales, correspondiente al 87,5 % de la plantilla (7 personas). El 12,5 % restante (1 persona) tiene una jornada comprendida entre 20 y 35 horas semanales.

En relación con el tipo de horario, el 87,5 % de la plantilla realiza jornada partida, mientras que el 12,5 % restante desarrolla su labor en turno de mañana.

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

La entidad dispone de medidas orientadas a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, entre las que se incluyen: flexibilidad horaria, teletrabajo y la posibilidad de adaptar el horario en función de las necesidades individuales. Asimismo, se aplican las medidas recogidas en la normativa vigente y en el convenio colectivo de aplicación.

En este marco, la Federación Española de Parkinson respeta los horarios pactados y fomenta un entorno que favorece el equilibrio entre los distintos ámbitos de la vida de las personas trabajadoras

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO.

La entidad cuenta con un protocolo para la prevención y la actuación ante casos de acoso sexual o por razón de sexo, del que se informa en el plan de acogida. No ha existido ningún caso de acoso sexual

RIESGOS PSICOSOCIALES, CULTURA ORGANIZATIVA Y CLIMA LABORAL

La Federación Española de Parkinson dispone de un protocolo general de prevención de riesgos laborales, aunque no ha sido elaborado desde una perspectiva de género. Sin embargo, se contemplan ciertas medidas específicas dirigidas a mujeres embarazadas o en periodo de lactancia.

POLÍTICA DE COMUNICACIÓN

La entidad explicita su compromiso con el principio de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, especialmente en los contenidos del plan estratégico y el código ético, donde se abordan de forma específica aspectos relacionados con el acceso al empleo, la formación, el desarrollo profesional y la retribución.

Asimismo, la organización participa activamente en iniciativas orientadas a la promoción de la igualdad de género, colaborando con redes y entidades del tercer sector.

VOLUNTARIADO

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.

La Junta Directiva está formada por 5 mujeres y 4 hombres, por lo que hay una presencia equilibrada según sexo.

CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO POR LA IGUALDAD

La perspectiva de género se encuentra integrada en todos los proyectos desarrollados, incluyendo las fases de formulación, ejecución y evaluación.

Entre sus actuaciones destacadas se encuentra la publicación del Libro Blanco del Párkinson en España, que incorpora un capítulo específico sobre género y párkinson. Asimismo, se han elaborado materiales dirigidos a visibilizar la realidad de las mujeres con párkinson y se ha constituido una comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, que refuerza la implantación efectiva de dicho instrumento.

La entidad dispone de Memoria de Responsabilidad Social y de un Informe de Información No Financiera, donde se recoge de manera estructurada su compromiso ético, social y medioambiental.

Este compromiso queda reflejado tanto en el Código Ético como en la implementación del protocolo de prevención y actuación frente al acoso, así como en avances significativos en:

- La incorporación del lenguaje inclusivo
- El uso responsable y no estereotipado de la imagen
- La detección de necesidades diferenciadas
- La disponibilidad de documentación clave con enfoque igualitario

PLAN DE IGUALDAD

DEFINICIÓN

Los Planes de Igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas a partir de 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 (artículo 46 Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).

En el plan de igualdad se fijan:

- los objetivos concretos de igualdad a alcanzar,
- las medidas, prácticas y recursos adaptados para su consecución,
- así como el calendario, procedimiento de seguimiento y evaluación de los indicadores.

La implantación del Plan busca asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón de sexo, tal y como recoge el art. 3 de la L.O. 3/2007: “El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil”

COMPROMISO DIRECCIÓN

La dirección de la Federación Española de Parkinson declara su compromiso con 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 con el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa, de Responsabilidad Social y de Recursos Humanos de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Tal y como queda explicitado en el documento de Compromiso de la Dirección

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación social, no solo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el

proceso de elaboración, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, según RDL 6/2019 y RD 901/20.

ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL

El II Plan de Igualdad de oportunidades de la FEP se aplicará a la totalidad de la plantilla, de todos los centros de trabajo que tiene, o tenga en el futuro, independientemente de su modalidad contractual o cargo que ostente, mientras dure su relación laboral

Los objetivos del Plan de igualdad serán alcanzables en la medida en que todas las personas que prestan sus servicios en la FEP tomen conciencia de la necesidad de romper con los tópicos y estereotipos sexistas, y contribuyan a su eliminación. Para ello, en el periodo de vigencia de este II Plan de Igualdad de Oportunidades se continuarán programando acciones de sensibilización y formación a toda la plantilla, la empresa se compromete a facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para su implementación.

PERIODO DE VIGENCIA

El II Plan de Igualdad tendrá una vigencia, desde su acuerdo en fecha 09-10-2025 de cuatro años, tras los cuales se realizará un nuevo diagnóstico de situación que dará lugar al siguiente Plan de Igualdad. Durante el periodo de vigencia se prevén mecanismos de seguimiento y evaluación, detallados en el presente Plan de Igualdad.

RECURSOS PARA LA PUESTA EN MARCHA

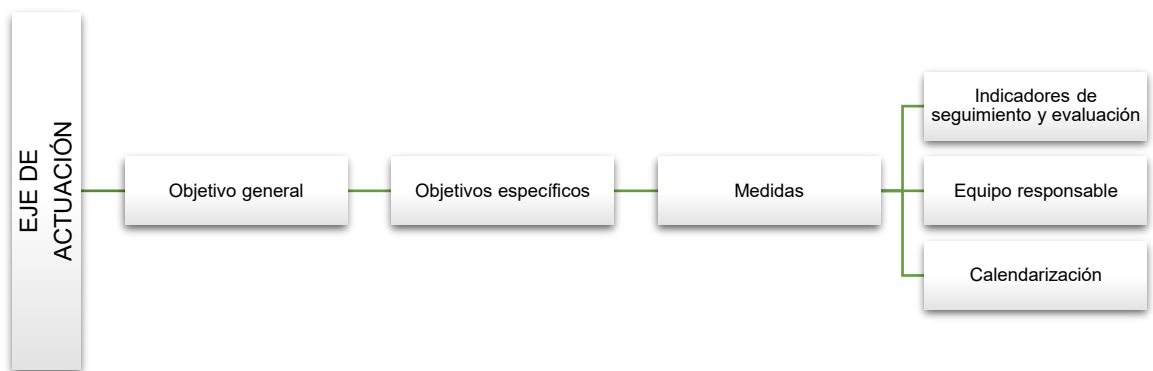
El desarrollo del Plan de Igualdad tendrá necesariamente que contar con las instalaciones, equipos, medios, recursos humanos y económicos suficientes para cumplir con los objetivos propuestos a lo largo del periodo de vigencia establecido por el mismo.

OBJETIVO GENERAL

Este plan tiene como objetivo principal promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el ámbito de la FEP, garantizando así las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.

MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA

Siguiendo la lógica de planificación, la estructura general del Plan de Igualdad se presenta de forma esquemática:



Así, en función de las áreas de mejora identificadas en el Diagnóstico de situación, las medidas de acción positiva se organizan en torno a ocho ejes de actuación y sus correspondientes objetivos generales.

EJE 1: Proceso de selección, contratación, clasificación profesional.

- *Objetivo general:* -Garantizar la equidad y transparencia en los procesos de selección, incorporación y clasificación profesional, mediante criterios objetivos y libres de discriminación.

EJE 2: Promoción y Formación

- *Objetivo general:* Incorporar la perspectiva de género en el plan de promoción y en el plan de formación que la entidad dirija a la plantilla.

EJE 3: Retribución

- *Objetivo general:* Asegurar la igualdad retributiva entre las mujeres y los hombres de la plantilla.

EJE 4: Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral

- *Objetivo general:* -Promover la corresponsabilidad en el reparto de tareas y cuidados dentro del ámbito laboral y personal, fomentando prácticas organizativas que favorezcan la conciliación, la equidad y el bienestar del conjunto de personas trabajadoras.

EJE 5: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

- *Objetivo general:* Prevenir y actuar ante situaciones de acoso sexual y por razón de género.

EJE 6: Salud laboral

- *Objetivo general:* Integrar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales y en la salud laboral.

EJE 7: Comunicación y Lenguaje no sexista.

- *Objetivo general:* Promover una comunicación institucional inclusiva, libre de estereotipos y discriminaciones, que visibilice el compromiso de la Federación con la igualdad de género, contribuya a generar conciencia y refuerce la cultura organizacional con perspectiva de género...

EJE 8: Impulso a la Igualdad en el Movimiento Asociativo

- *Objetivo general:* -Consolidar el papel de la Federación Española de Parkinson como entidad referente en igualdad de género, promoviendo el acompañamiento, la sensibilización y el fortalecimiento de capacidades en las asociaciones federadas y otras entidades del Tercer Sector..

EJE 9: Seguimiento, Evaluación y Mejora Continua

- *Objetivo general:* Establecer mecanismos de medición, evaluación y revisión para asegurar el cumplimiento y mejora del plan en el tiempo.

EJE	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS DE ACCIÓN POSITIVA	INDICADORES
EJE 1. Proceso de selección, contratación, , clasificación profesional	Garantizar la equidad y transparencia en los procesos de selección, incorporación y clasificación profesional, mediante criterios objetivos y libres de discriminación.	Revisar los procedimientos y criterios actuales de selección y contratación. Favorecer la igualdad en la clasificación profesional y desarrollo de carrera.	M.1. Formación en igualdad de oportunidades y acceso al empleo sin sesgos de género para el equipo que realiza la selección de personas. M.2. Redactar las ofertas laborales usando lenguaje inclusivo y no	% del equipo de selección formado % de ofertas revisadas con guía inclusiva Nº de nuevas fuentes activas en el periodo % de puestos reevaluados con criterios objetivos % de nuevas contrataciones de colectivos

			estereotipado. M.3. Ampliar fuentes de reclutamiento M.4. Revisar la valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género. M.5. Promover la contratación de personal en situación de diversidad, contemplando nuevas variables, y buscando el equilibrio entre mujeres y hombres.	infrarrepresentados
EJE 2.	Incorporar la	Garantizar	M.6. Establec	Política de

Promoción y Formación	perspectiva de género en el plan de promoción Incorporar la perspectiva de género en el plan de formación que la entidad dirija a la plantilla	la equidad en los procesos de promoción interna y desarrollo profesional Diseñar e implementar un plan de formación con perspectiva de género. Promover la formación continua y la sensibilización de la plantilla en materia de igualdad de oportunidades y/o violencia de	er criterios que guíen la toma de decisiones en promoción M.7. Revisión del procedimiento de detección de necesidades de formación incorporando la perspectiva de género M.8. Formación para a la plantilla sobre Igualdad de oportunidades . M.9. Evaluar la formación impartida, tomando en consideración el punto de	promoción publicada y accesible Procedimiento de formación actualizado % de plantilla formada % de cursos evaluados Satisfacción media por sexo
------------------------------	--	--	---	--

		género	vista de mujeres y de hombres respecto a su grado de satisfacción, la repercusión en la mejora	
EJE 3. Retribución	Asegurar la igualdad retributiva entre las mujeres y los hombres de la plantilla	Analizar de forma exhaustiva	M.10. Mantener un registro salarial anual, aunque no haya hombres en plantilla, conforme al Real Decreto 902/2020. M.11. Consolidar el sistema de clasificación profesional basado en criterios objetivos: funciones,	Registro actualizado Brecha salarial media y mediana % de puestos con descripción actualizada % de personal informado de criterios y complementos

			responsabilidades, formación y experiencia. M.12. Asegurar que todo el personal conoce los criterios retributivos, los complementos y cómo evolucionan los salarios.	
EJE 4. Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral	Promover la corresponsabilidad en el reparto de tareas y cuidados dentro del ámbito laboral y personal, fomentando prácticas organizativas	Favorecer la conciliación corresponsable entre la vida laboral, personal y familiar. Sensibilizar sobre los estereotipos de género	M.13. Comunicar de forma transparente las medidas existentes para favorecer la conciliación de la vida de las personas de la plantilla. M.14. Impulsa	Nº de acciones de comunicación realizadas Tasa de uso de medidas por sexo y categoría Nº de medidas implementadas (flexibilidad, teletrabajo, etc.

	que favorezcan la conciliación, la equidad y el bienestar del conjunto de personas trabajadoras.	vinculados a los cuidados.	r medidas que permitan adaptar los ritmos de trabajo sin penalizar la carrera profesional.	
EJE 5. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Prevenir y actuar ante situaciones de acoso sexual y por razón de género	Establecer medidas para prevenir y actuar frente el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral	M.15. Revisión e identificación del Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo. M.16. Creación y capacitación a la/las personas integrantes de la Comisión Instructora M.17. Programar campaña de	% de plantilla que conoce el protocolo Comisión constituida Nº de personas integrantes formadas % de plantilla formada

			comunicación para la información y sensibilización a la plantilla sobre el Protocolo. M.18. Impartir cursos de formación sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo, violencia de género, puntuando los mismos en todos los procesos de promoción interna igual que los cursos específicos de capacitación profesional	Nº de ediciones y asistencia
--	--	--	---	------------------------------

EJE 6. Salud Laboral	Integrar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales y en la salud laboral	Integrar los riesgos psicosociales específicos de las mujeres	M.19. Estudiar la integración de la perspectiva de género en el Plan de prevención de riesgos, bien dimensionado.	Evaluaciones de riesgo con enfoque de género
EJE 7 Comunicación y Lenguaje no sexista.	Promover una comunicación institucional inclusiva, libre de estereotipos y discriminaciones, que visibilice el compromiso de la Federación con la igualdad de género, contribuya a generar conciencia y refuerce la	Visibilizar el compromiso de la Federación con la igualdad. Sensibilizar al personal, voluntariado y red asociativa sobre igualdad de género. Garantizar	M.20. Revisar contenidos, canales y formatos para eliminar sesgos sexistas y promover la equidad en el lenguaje y la imagen institucional. M.21. Difundir acciones, avances y resultados del Plan de	% de , canales y formatos revisados según guía de estilo Guía de lenguaje e imagen inclusiva vigente Nº de informes/boletines publicados Nº de campañas/materiales producidos

	cultura organizacional con perspectiva de género.	un enfoque de género en toda la comunicación interna y externa.	Igualdad de forma clara y accesible para todos los públicos. M.22. Desarrollar campañas y materiales didácticos que fomenten reflexiones y cambios de comportamiento.	
Eje 8. Impulso a la Igualdad en el Movimiento Asociativo	Consolidar el papel de la Federación Española de Parkinson como entidad referente en igualdad de género, promoviendo el acompañamiento, la	Compartir buenas prácticas desarrolladas en la Federación en materia de igualdad y transversalidad de	M.23. Hacer difusión de las actuaciones llevadas a cabo en el marco de la planificación para incorporar la Igualdad en la gestión de la	Nº publicaciones externas Nº eventos realizados % participación M/H Nº consultas

	sensibilización y el fortalecimiento de capacidades en las asociaciones federadas y otras entidades del Tercer Sector.	género. Diseñar herramientas y/o recursos formativos que apoyen el desarrollo de planes de igualdad en las asociaciones vinculadas. Facilitar espacios de intercambio , reflexión y apoyo técnico sobre políticas de igualdad en el movimiento asociativo.	federación. M.24. Llevar a cabo acciones o eventos para impulsar la participación de las mujeres y hombres y así promover la equidad. M.25. Impulsar alianzas estratégicas con otras entidades de referencia para promover la igualdad en el Tercer Sector.	atendidas Nº colaboraciones sectoriales Nº iniciativas conjuntas anuales
--	---	---	--	---

Eje 9. Seguimiento, Evaluación y Mejora Continua	Establecer mecanismos de medición, evaluación y revisión para asegurar el cumplimiento y mejora del plan en el tiempo.	Realizar seguimiento o y evaluación de la implantación del II Plan que permitan medir el grado de cumplimiento, detectar áreas de mejora e incorporar aprendizajes para fortalecer la política de igualdad de la entidad.	M.26. Constituir una Comisión de igualdad con personal formado, como responsables de la implantación, seguimiento y evaluación del plan M.27. Calendario de reuniones	Nº reuniones realizadas Actas de las reuniones Calendario publicado % cumplimiento del calendario
--	---	--	---	---

CALENDARIZACIÓN

MEDIDA	RESPONSABLES	2025	2026	2027	2028	2029
M.1. Formación en igualdad de oportunidades y acceso al empleo sin sesgos de género para el equipo que realiza la selección de personas.	Dirección		x			
M.2. Redactar las ofertas laborales usando lenguaje inclusivo y no estereotipado.	Dirección		x	x	x	x
M.3. Ampliar fuentes de reclutamiento	Dirección		x			
M.4. Revisar la valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género.	Dirección	x				
M.5. Promover la contratación de personal en situación de diversidad, contemplando nuevas	Dirección		x	x	x	x

variables, y buscando el equilibrio entre mujeres y hombres.						
M.6. Establecer criterios que guíen la toma de decisiones en promoción	Direccion	x				
M.7. Revisión del procedimiento de detección de necesidades de formación incorporando la perspectiva de género	Direccion		x			
M.8. Formación para a la plantilla sobre Igualdad de oportunidades.	Direccion		x	x	x	x
M.9. Evaluar la formación impartida, tomando en consideración el punto de vista de mujeres y de hombres respecto a su grado de satisfacción, la repercusión en la mejora	Direccion			x		x

M.10. Mantener un registro salarial anual, aunque no haya hombres en plantilla, conforme al Real Decreto 902/2020.	Dirección	x	x	x	x	x
M.11. Consolidar el sistema de clasificación profesional basado en criterios objetivos: funciones, responsabilidades, formación y experiencia.	Dirección		x			
M.12. Asegurar que todo el personal conoce los criterios retributivos, los complementos y cómo evolucionan los salarios.	Dirección	x	x	x	x	x
M.13. Comunicar de forma transparente las medidas existentes para favorecer la conciliación de la vida de las personas de la plantilla.	Dirección	x	x	x	x	x

M.14. Impulsar medidas que permitan adaptar los ritmos de trabajo sin penalizar la carrera profesional.	Dirección		x	x	x	
M.15. Revisión e identificación del Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo.	Técnico/a de gestión			x		
M.16. Creación y capacitación a la/las personas integrantes de la Comisión Instructora	Dirección		x			
M.17. Programar campaña de comunicación para la información y sensibilización a la plantilla sobre el Protocolo.	Técnica de sensibilización		x		x	
M.18. Impartir cursos de formación sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo, violencia de género, puntuando los mismos en	Dirección		x		x	

todos los procesos de promoción interna igual que los cursos específicos de capacitación profesional						
M.19. Estudiar la integración de la perspectiva de género en el Plan de prevención de riesgos, bien dimensionado.	Técnica de Gestión		x			
M.20. Revisar contenidos, canales y formatos para eliminar sesgos sexistas y promover la equidad en el lenguaje y la imagen institucional.	Dirección	x	x	x	x	x
M.21. Difundir acciones, avances y resultados del Plan de Igualdad de forma clara y accesible para todos los públicos.	Técnica de sensibilización			x		x
M.22. Desarrollar campañas y materiales didácticos que fomenten reflexiones y	Técnica de sensibilización		x	x	x	x

cambios de comportamiento.						
M.23. Hacer difusión de las actuaciones llevadas a cabo en el marco de la planificación para incorporar la Igualdad en la gestión de la federación.	Técnico/a de Gestión	x	x	x	x	x
M.24. Llevar a cabo acciones o eventos para impulsar la participación de las mujeres y hombres y así promover la equidad.	Técnico de Equidad y personas		x		x	
M.25. Impulsar alianzas estratégicas con otras entidades de referencia para promover la igualdad en el Tercer Sector.	Técnica de cooperación institucional		x	x	x	x
M.26. Constituir una Comisión de igualdad con personal formado, como responsables de la implantación, seguimiento y	Presidencia		x			

evaluación del plan						
M.27. Calendario de reuniones	Dirección	x	x	x	x	x

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

El seguimiento y la evaluación del Plan de igualdad tendrá como objetivo examinar la puesta en marcha de las acciones propuestas, así como el cumplimiento de los objetivos previstos. Con este fin, se realizará un seguimiento anual que determinará el grado de implementación de las acciones previstas para ese periodo concreto.

COMISIÓN DE IGUALDAD

La Comisión de Igualdad se establece como organismo con legitimidad para realizar la evaluación y el seguimiento del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la FEP.

La Comisión de igualdad para el seguimiento estará integrada por las dos personas integrantes de la Comisión Negociadora. Se reunirá anualmente o, si así se requiere, de manera extraordinaria, para trabajar de manera activa en la supervisión de la puesta en marcha de las medidas recogidas en el Plan de Igualdad.

La Comisión será la encargada de velar por el cumplimiento de todas las medidas contenidas en el II Plan de Igualdad de Oportunidades para lo que realizará una evaluación y seguimiento. La evaluación valorará la adecuación de las medidas descritas y verificará su coherencia con los objetivos propuestos inicialmente.

Las personas integrantes de la Comisión de igualdad observan en todo momento el deber de sigilo con respecto a la información comunicada con carácter reservado. La Comisión continuará levantando acta de las reuniones.

El Plan de igualdad es una herramienta práctica y flexible, por lo que durante su vigencia se podrá incorporar algún nuevo indicador de interés. En todo caso, recogerán aspectos cuantitativos y cualitativos para un mejor conocimiento del desarrollo de las acciones.

Del mismo modo que en la Comisión Negociadora, la integrarán personas pertenecientes tanto a la representación s de la plantilla como a la empresa.

A partir de la finalización de la vigencia del II Plan de Igualdad, se realizará una evaluación de los resultados de la implantación de las medidas y se comenzará la elaboración del II Plan de Igualdad de Oportunidades

En este sentido, se recomienda que la Comisión de Igualdad realice unas fichas por cada medida, en las que se dé debida cuenta del cumplimiento de las mismas o se argumenten las razones de un potencial incumplimiento². En las fichas de las medidas se establecen los indicadores que se medirán en las evaluaciones, sin perjuicio de otros que puedan ser de interés durante la vigencia del Plan. En todo caso, recogerán aspectos cuantitativos y cualitativos para un mejor conocimiento del desarrollo de las acciones.

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR POSIBLES DISCREPANCIAS

Sin perjuicio de las revisiones que las partes puedan acordar durante la vigencia del Plan, para la consecución de los objetivos previstos en el plan, deberá revisarse, en todo caso, si concurren las circunstancias previstas en el artículo 9.2 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, esto es:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de alguna de las Empresas afectadas por el Plan.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la Empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la Empresa 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.

Los acuerdos según el Real Decreto 901/2020 requerirán la conformidad de la empresa y de la mayoría de la representación social de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

² Véase el Anexo Modelo de Ficha de Acción Positiva.

En el caso de que fuera necesario, las modificaciones del Plan de Igualdad serán previamente negociadas y acordadas por la Comisión de Seguimiento.

En el caso de que existan discrepancias y/o controversias en la interpretación del contenido del Plan de Igualdad y que no puedan ser solventadas dentro de la Comisión de Igualdad, la Comisión de igualdad podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos , si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, si así se ha previsto en el mismo para estos casos..

Calendario de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad (2025–2029). Comisión de igualdad

Seguimiento técnico	Diciembre 2025	Revisión inicial del grado de activación de las medidas previstas y validación de responsables asignados.
Seguimiento técnico	Junio 2026	Revisión documental de las evidencias generadas en los primeros meses de ejecución.
Informe anual.	Diciembre 2026	Resumen ejecutivo. Estado de avance del Plan de Igualdad en el año. Sistematización de hallazgos, propuestas de mejora y comunicación a las áreas implicadas. Recoge el grado de cumplimiento de las medidas, la evolución de los indicadores, y las condiciones institucionales que favorecen o dificultan su desarrollo
Seguimiento técnico	Junio 2027	Revisión interna del avance de las medidas, cumplimiento del cronograma, obstáculos detectados. Contraste entre lo planificado y lo ejecutado en cada eje del plan.
Informe anual. Evaluación intermedia	Diciembre 2027	Revisión participativa del estado de avance del Plan de Igualdad, centrado en valorar el grado de cumplimiento de las medidas, la utilidad de los indicadores, la implicación institucional y el impacto parcial observado
Seguimiento técnico	Junio 2028	Análisis de evolución, reformulación si es necesario. Identificación de medidas que requieren refuerzo, reformulación o cierre anticipado.
Informe anual.	Diciembre 2028	Sistematización de hallazgos, propuestas de mejora y comunicación a las áreas implicadas. Recoge el grado de cumplimiento de las medidas, la evolución de los indicadores, y las

		condiciones institucionales que favorecen o dificultan su desarrollo
Seguimiento técnico	Mayo 2029	Preparación de datos para el informe final: sistematización, evidencias, propuestas.
Informe final	Junio 2029	Documento de cierre que recoge la evaluación integral del Plan de Igualdad, sistematizando los resultados obtenidos, el grado de cumplimiento de las medidas, el impacto observado en la organización y las propuestas para el siguiente ciclo.

GLOSARIO DE TÉRMINOS RELACIONADOS CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

Acción positiva: Medidas dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes (denominadas a veces “Discriminación positiva”).

Acoso sexual y acoso por razón de sexo: Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo, cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerará en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Análisis por género: Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc. entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.

Brecha de género: El término brecha de género se refiere a cualquier disparidad entre la condición o posición de los hombres y las mujeres y la sociedad. Suele usarse para referirse a la diferencia entre los ingresos de hombres y mujeres, por ej. "brecha salarial de género." Sin embargo, puede haber brechas de género en muchos ámbitos, tal como la participación económica y oportunidad, acceso a educación, salud y esperanza de vida, empoderamiento político

Composición equilibrada o paritaria: Se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento. (disposicional adicional primera de la Ley

Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.)

Corresponsabilidad: Se trata de un concepto que va más allá de la mera “conciliación” que implica compartir la responsabilidad de una situación, infraestructura o actuación determinada. Las personas o agentes corresponsables poseen los mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones en las situaciones o infraestructuras que están a su cargo.

Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral: Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

Discriminación directa e indirecta: Se considera **discriminación directa por razón de sexo**, la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera **discriminación indirecta por razón de sexo**, la situación en que una disposición, criterio, política o práctica, aparentemente neutros, pone a personas de un sexo en situación de desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Discriminación por embarazo o maternidad: Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionadas con el embarazo o maternidad.

División sexual del trabajo: Hace referencia a la asignación de diferentes trabajos o tipos de tareas a hombres y mujeres, normalmente por costumbre o siguiendo la tradición. Una división desigual del trabajo trae consigo una distribución desigual de los réditos derivados del desempeño de ese trabajo. En este caso, la discriminación hacia la mujer aparece en tanto que es probable que las mujeres asuman la mayoría de la carga de trabajo y la mayoría del trabajo no remunerado, mientras que los hombres perciben la mayor parte de los ingresos y recompensas derivados del trabajo.

Doble jornada: Es aquella que comprende, tanto la jornada laboral, como las horas de trabajo doméstico no remunerado. Esto implica que la mujer, aún habiéndose incorporado al mercado de trabajo, sigue asumiendo, en exclusiva o al menos en gran medida, la responsabilidad relacionada con las tareas domésticas. Es uno de los exponentes más claros de las falsas conquistas de la igualdad.

Estereotipos: Son conjuntos de creencias o imágenes mentales muy simplificadas y con pocos detalles acerca de un grupo determinado de gente que son generalizados a la totalidad de los miembros del grupo. El término suele usarse en sentido peyorativo, puesto que se considera que los estereotipos son creencias ilógicas que sólo pueden ser desmontadas mediante la sensibilización, la reflexión y sobre todo la educación

Género: Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura. (Glosario de términos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres. Comisión Europea, 1998) La IV Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing (1995) adoptó el concepto de género declarando que “el género se refiere a los papeles sociales construidos para la mujer y el hombre asentados en base a su sexo y dependen de un particular contexto socioeconómico, político y cultural, y están afectados por otros factores como son la edad, la clase, la raza y la etnia”

Impacto de género: consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar sus posibles efectos discriminatorios.

Decisiones que parecen no sexistas pueden tener un impacto diferente en las mujeres y en los hombres, aun cuando esta consecuencia no estuviera prevista ni se deseara. Por ello se procede a una evaluación del impacto en función del género para evitar consecuencias negativas no intencionales y para mejorar la eficacia de las políticas (Guía para la evaluación del impacto en función del género UE).

Indicadores de género: variables de análisis que describen la situación de las mujeres y hombres en la sociedad.

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo: El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, se garantizará en el acceso al empleo, en la formación profesional, en las

condiciones de trabajo, incluidas las retributivas, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales.

Participación equilibrada de mujeres y hombres: Reparto de las posiciones de poder y de toma de decisiones (entre el 40 y el 60% por sexo) entre mujeres y hombres en todas las esferas de la vida, que constituye una condición importante para la igualdad entre hombres y mujeres.

Permiso por maternidad: Licencia a la que tiene derecho una mujer antes o después del parto, por un tiempo ininterrumpido determinado por la legislación y las prácticas nacionales

Permiso por paternidad: Licencia, normalmente de duración determinada, a la que tiene derecho el padre de una niña o un niño. Puede disfrutarse en el momento del nacimiento o repartirse en períodos determinados, a lo largo de uno o varios años, en los que el padre ejercerá sus responsabilidades de atención a su hijo o hija.

Permiso por razones familiares: Derecho a ausentarse del trabajo por razones familiares. Puede ser, o no, compartido entre los progenitores.

Perspectiva de género: Tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito dados de una política.

Plan de igualdad en la empresa: Se trata de un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a conseguir la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres: Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Segregación horizontal: Concentración de mujeres y de hombres en sectores y empleos específicos.

Segregación vertical: Concentración de mujeres y de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad o de puestos.

Sexismo: término que refiere a la suposición, creencia o convicción de que uno de los dos sexos es superior al otro. Es comúnmente expresado en un contexto de ciertos comportamientos y estereotipos tradicionales basados en el sexo, los cuales resultan ser un conjunto de prácticas discriminatorias hacia los

miembros del supuesto sexo inferior. El uso más frecuente se refiere a la convicción de la superioridad del varón respecto a la mujer (Glosario de términos. Roma: IPS, 1997)

Violencia de género: “Constituye violencia de género todo acto de violencia, basado en la pertenencia de la persona agredida al sexo femenino, que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada” (Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, art. 1). La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas por sus agresores carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión. Este tipo de violencia se extiende también a los hijos e hijas menores de edad y su objetivo último es el sometimiento de la mujer