

II PLAN DE IGUALDAD

*Estrategia para la Igualdad de
oportunidades entre mujeres y hombres en
FAMDIF/COCEMFE - MURCIA*



Plan aprobado a fecha 15 de octubre por la
comisión Negociadora del II Plan de Igualdad de
FAMDIF/COCEMFE Murcia

30115442112025

entidad
colaboradora:



Camino Nuevo de Picaña, 31
46014 Valencia
Tel: 963 577 577
www.indiceconsultoria.com



ÍNDICE

PRESENTACIÓN	4
1. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD	5
2. AMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	6
3. INFORME DE DIAGNÓSTICO.....	8
METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN	8
ÁREAS DE DIAGNÓSTICO	10
INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA	11
ORGANIGRAMA.....	13
4. RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO	14
4.1 ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PLANTILLA	14
ANÁLISIS POR SEXO DE LA PLANTILLA	15
ANÁLISIS POR DIVERSIDAD DE LA PLANTILLA	16
ANÁLISIS POR EDAD DE LA PLANTILLA	17
ANTIGÜEDAD DE LA PLANTILLA	18
TIPOS DE CONTRATOS Y JORNADA	19
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR PUESTOS DE TRABAJO Y NIVEL JERÁRQUICO	26
NIVEL DE FORMACIÓN POR PUESTO.....	29
RESPONSABILIDADES FAMILIARES	30
EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN Y BAJAS EN LA PLANTILLA TRABAJADORA	32
BAJAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL Y ACCIDENTE LABORAL EN LA PLANTILLA.....	35
PERMISOS Y/O EXCEDENCIAS EN LA PLANTILLA TRABAJADORA	36
4.2 AUDITORIA RETRIBUTIVA	38
INTRODUCCIÓN.....	38
ENTIDAD Y DATOS DEL PROYECTO.....	38
OBJETIVO Y MARCO NORMATIVO	39
VIGENCIA DE LA AUDITORIA	39
FASES Y METODOLOGÍA	40
DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.....	40
ANÁLISIS DE LA ESTRUCTURA SALARIAL	41
VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO	44
CONCLUSIONES Y PLAN DE ACTUACIÓN	47
4.3 ANÁLISIS DE IGUALDAD POR MATERIAS	51
RESULTADOS DE LA PARTICIPACIÓN EN LAS ENCUESTAS:.....	52

ENCUESTAS A LA PLANTILLA TRABAJADORA	52
ENCUESTAS A LA DIRECCIÓN	54
ENCUESTAS A LA RLT	55
CONCLUSIONES ENCUESTAS	56
ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	57
ÁREA DE CLASIFICACIÓN.....	57
ÁREA DE FORMACIÓN.....	58
ÁREA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL.....	59
ÁREA DE CONDICIONES DE TRABAJO.....	60
ÁREA DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	61
ÁREA DE REPRESENTACIÓN/INFRARREPRESENTACIÓN DE MUJERES ...	63
ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.....	64
ÁREA DE VIOLENCIA DE GÉNERO	66
ÁREA DE COMUNICACIÓN INCLUYENTE Y LENGUAJE NO SEXISTA.....	67
ÁREA DE SALUD LABORAL	69
5. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO.....	71
PRINCIPALES PROBLEMAS Y DIFICULTADES DETECTADAS POR ÁREAS Y ÁMBITOS PRIORITARIOS Y PROPUESTAS DE ACTUACIÓN:	73
6. JUSTIFICACIÓN JURÍDICA.....	78
7. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	79
8. MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD	81
8.1. CRONOGRAMA.....	85
8.2. FICHAS POR CADA ACCIÓN: ÁREAS Y MEDIDAS DE ACTUACIÓN	86
8.3 PRESUPUESTO POR ÁREA.	107
9. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO	108
10. EVALUACIÓN Y REVISIÓN	109
11. CALENDARIO DE ACTUACIONES	112
12. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN.....	113
SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS:	114
13. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	115
14. FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD	116
ANEXOS	117
ANEXO I	118
ANEXO II	119
ANEXO III	120
BIBLIOGRAFÍA.....	121

PRESENTACIÓN

FAMDIF/COCEMFE – MURCIA son las siglas de Federación de Asociaciones Murcianas de Personas con Discapacidad Física y Orgánica, una Organización no Gubernamental declarada de Utilidad Pública, sin ánimo de lucro, compuesta por 17 asociaciones, representa a más de 12.400 personas asociadas y cuenta con el apoyo de más de 300 personas voluntarias. La Federación trabaja para garantizar la equiparación real de derechos, promoviendo la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de la vida: el empleo, la formación, la salud, la educación, la cultura, el deporte, el ocio, la participación ciudadana y la accesibilidad universal.

Entre los servicios que presta se encuentran: el Servicio de Información y Asesoramiento, la Oficina Técnica de Accesibilidad (OTAF), el Servicio de Integración Laboral (SIL), programas de voluntariado y sensibilización, formación reglada y ocupacional, el Centro de Día “Juan Cerezo”, programas europeos y herramientas digitales como la APP Accede Playas y Comercios. Estos recursos se desarrollan en distintas sedes de la Región de Murcia (Murcia, Cartagena, Lorca, Yecla, Cieza, Mazarrón, Torre Pacheco y San Pedro del Pinatar).

Misión

Representar, apoyar y asesorar a las asociaciones federadas y a las personas con discapacidad física y orgánica de la Región de Murcia, desarrollando servicios que contribuyan a su plena inclusión social, el respeto del principio de igualdad ante la ley y la defensa de sus derechos en todos los ámbitos.

Visión

Ser un referente en el movimiento asociativo de personas con discapacidad, transparente en su gestión, con capacidad para adaptarse a las necesidades de sus grupos de interés, y prestar servicios de calidad, representativos y reivindicativos.

Valores

FAMDIF/COCEMFE-MURCIA actúa bajo principios de solidaridad, participación, igualdad, transparencia, profesionalidad, innovación, responsabilidad, mejora continua, independencia y respeto a la dignidad de las personas, entre otros.

A través de su compromiso con la accesibilidad universal y el diseño para todas las personas, la Federación se consolida como un actor clave en la transformación social desde la perspectiva de la discapacidad, avanzando en derechos, autonomía y plena ciudadanía.

1. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El II Plan de Igualdad de Oportunidades de FAMDIF/COCEMFE – MURCIA según la normativa en vigor para la implementación de planes de igualdad en las empresas, ha sido negociado según lo dispuesto en el R.D. 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. A tal efecto, se ha constituido la comisión negociadora en la que han participado de forma paritaria la representación de la empresa y la representación de las personas trabajadoras por parte de la RLT de la entidad FAMDIF/COCEMFE – MURCIA. **(ANEXO I).**



FAMDIF/COCEMFE-MURCIA

**ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN
NEGOCIADORA DEL II PLAN DE IGUALDAD Y
REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE
FAMDIF/COCEMFE- MURCIA**

Reunidas, siendo las 13:30 horas, por videoconferencia, las personas abajo indicadas,

Por parte de la empresa:

1. D.ª CARMEN GIL MONTESINOS (PRESIDENTA FAMDIF/COCEMFE-MURCIA)
2. D.ª MARI CRUZ BALLESTA SÁNCHEZ (COORDINADORA FAMDIF/COCEMFE-MURCIA)
3. D.ª MARIA JOSÉ FERNÁNDEZ GONZÁLEZ-CONEJERO (DIRECTORA SIL)

Por parte de la representación legal de las personas trabajadoras / plantilla:

4. D. RUBÉN PÉREZ LLORCA (TÉCNICO DE EMPLEO)
5. D.ª TANIA GARCÍA FRUTOS (ORIENTADORA LABORAL)
6. D.ª MARIA VICTORIA AYALA TORREGROSA (PSICÓLOGA)

EXPONEN

Que con fecha 15 de julio de 2025, la representación de FAMDIF/COCEMFE MURCIA y la representación de las personas trabajadoras, por medio del comité de empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del II Plan de Igualdad de la entidad, acuerdan la creación de la Comisión Negociadora de Igualdad para la negociación del II Plan de Igualdad de la FAMDIF/COCEMFE -MURCIA en cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo.

1

La comisión negociadora se constituyó el **15 de Julio de 2025**. Sucesivamente se han realizado otras reuniones, para tratar los puntos del diagnóstico, así como la metodología de trabajo y después su aprobación. La aprobación del II Plan de Igualdad se realizó el **15 de Octubre de 2025**.

2. *AMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL*

El ámbito personal

El presente **II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de FAMDIF/COCEMFE-MURCIA** se aplicará a la totalidad de las **personas trabajadoras de la Federación**, con independencia de su modalidad contractual, categoría profesional, tipo de jornada o naturaleza de su relación laboral.

Quedan incluidas en su ámbito de aplicación:

- Las personas trabajadoras con contratos **indefinidos, temporales, fijos-discontinuos, en prácticas o de inserción laboral**, así como aquellas que desarrollan su actividad mediante **programas subvencionados o convenios de colaboración**.
- El **personal con discapacidad** contratado bajo la relación laboral especial prevista en el **Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio**, por el que se regula la relación laboral especial de las personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo.
- Las personas que, sin formar parte de la plantilla de manera estable, **participan en prácticas formativas, becas, proyectos de colaboración o voluntariado**, siempre que su actividad se realice bajo la dirección y supervisión funcional de la Federación.

El Plan será también **referencial para las personas colaboradoras externas, profesionales y entidades subcontratadas**, en la medida en que intervengan en programas o actividades impulsadas por FAMDIF/COCEMFE-MURCIA, con el fin de garantizar la coherencia de las actuaciones y el respeto al principio de igualdad de trato y oportunidades.

Asimismo, la implantación del Plan tendrá **repercusión sobre las personas usuarias y beneficiarias de los servicios de la entidad**, en la medida en que:

- Promueve una atención libre de sesgos de género y estereotipos, basada en la **igualdad, accesibilidad y trato digno**.

- Contribuye a consolidar una cultura organizativa igualitaria que refuerza la calidad de los servicios y la confianza social en la Federación.
- Asegura que la perspectiva de género se incorpore transversalmente a todas las áreas de intervención.

El ámbito territorial.

El Plan se aplicará en la totalidad de los **centros, servicios y programas gestionados por FAMDIF/COCEMFE-MURCIA** en el territorio de la **Región de Murcia**, incluyendo sus sedes y delegaciones en **Murcia, Cartagena, Lorca, Yecla, Cieza, Mazarrón, Torre Pacheco y San Pedro del Pinatar**, así como en aquellos municipios donde se desarrollen proyectos, actividades o convenios de colaboración.

El ámbito territorial se extiende igualmente a todas las dependencias, espacios, actividades formativas y asistenciales que se desarrollen bajo la **dirección o coordinación de la entidad**, cualquiera que sea su localización dentro del territorio regional.

El ámbito temporal o vigencia

La vigencia del presente Plan será de **cuatro años**, comprendiendo el periodo **2025-2029**, contados a partir de la **fecha de su aprobación por la Comisión Negociadora y su registro en el REGCON** (Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo), conforme al **artículo 11 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre**, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y al **Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo**, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.

Durante su periodo de vigencia, el Plan será objeto de:

- **Seguimiento anual**, conforme al sistema de indicadores y evaluación establecidos por la Comisión de Igualdad, de acuerdo con el artículo 9 del Real Decreto 901/2020.
- **Revisión o modificación anticipada** en los supuestos previstos en la normativa: cambios sustanciales en la estructura organizativa o de la plantilla, resultados del seguimiento, modificaciones legales o resoluciones de la autoridad laboral que así lo exijan.
- **Evaluación final** al término de su vigencia, a partir de cuyos resultados se elaborará el **III Plan de Igualdad de FAMDIF/COCEMFE-MURCIA**.

El II Plan de Igualdad tendrá una **vigencia máxima de cuatro años (2025–2029)**, conforme al artículo 7 del Real Decreto 901/2020. Finalizado dicho periodo, se iniciará la negociación de un nuevo Plan, **sin posibilidad de prórroga automática**.

3. INFORME DE DIAGNÓSTICO

Metodología de Investigación

Con el objetivo de identificar la situación en la que se encuentra la empresa en relación con la igualdad entre mujeres y hombres, haciendo visible la situación de partida de la plantilla, detectando si existen discriminaciones o desigualdades en las prácticas de gestión de recursos humanos y analizando los efectos que tienen para hombres y mujeres el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos así como el sistema de organización del trabajo, se ha realizado un **diagnóstico de situación inicial** de la Entidad.

El diagnóstico se ha elaborado a partir de la recopilación y análisis de la información necesaria para medir y evaluar, a través de **indicadores cuantitativos y cualitativos**, aquellas desigualdades por razón de sexo que pudieran existir en la empresa y, esencialmente, visibilizar cualquier obstáculo que dificulte la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Las **características** más representativas del proceso de recogida de datos llevado a cabo en la entidad son:

- **Metodología y herramientas utilizadas:** se han utilizado diferentes cuestionarios y formularios como instrumentos para la recogida de datos. Más concretamente, los instrumentos utilizados han sido: (1) un cuestionario dirigido a responsables de la entidad, que ha sido difundido y cumplimentado online (Google Forms) y que ha permitido recoger información cualitativa; (2) un cuestionario dirigido al departamento de recursos humanos, con la finalidad de recoger datos cuantitativos; (3) un formulario dirigido a la plantilla, que ha sido difundido y cumplimentado online (Google Forms), que ha permitido conocer las opiniones y valoraciones de hombres y mujeres trabajadoras en relación a las materias analizadas; (4) también se ha tenido en cuenta información relativa a la publicidad, información corporativa, redes sociales, e imagen de la entidad.

- **Fecha de recogida de la información:** los cuestionarios y la cumplimentación de la tabla cuantitativa han sido rellenadas desde **octubre de 2024 – Mayo de 2025**
- **Periodo de referencia de los datos analizados:** los datos se refieren al **periodo de 2024** en cuanto a los de tipo cuantitativo, las encuestas y datos cualitativos se han valorado durante los meses de **Enero a Diciembre de 2024**.
- **Fecha de realización del diagnóstico:** el estudio, análisis y redacción del informe diagnóstico se ha producido en los meses de **Mayo a Septiembre de 2025**.
- **Personas físicas o jurídicas que han intervenido en su elaboración:** han participado en la elaboración del diagnóstico inicial la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, y una consultora externa por parte de una entidad colaboradora (Índice Formación y Consultoría, S.L.).

Áreas de diagnóstico

Las Áreas para el diagnóstico mínimas vienen definidas por la legislación vigente. Se han añadido cuatro áreas de mejora, abajo detalladas, que consideramos relevante dadas las características de la organización.

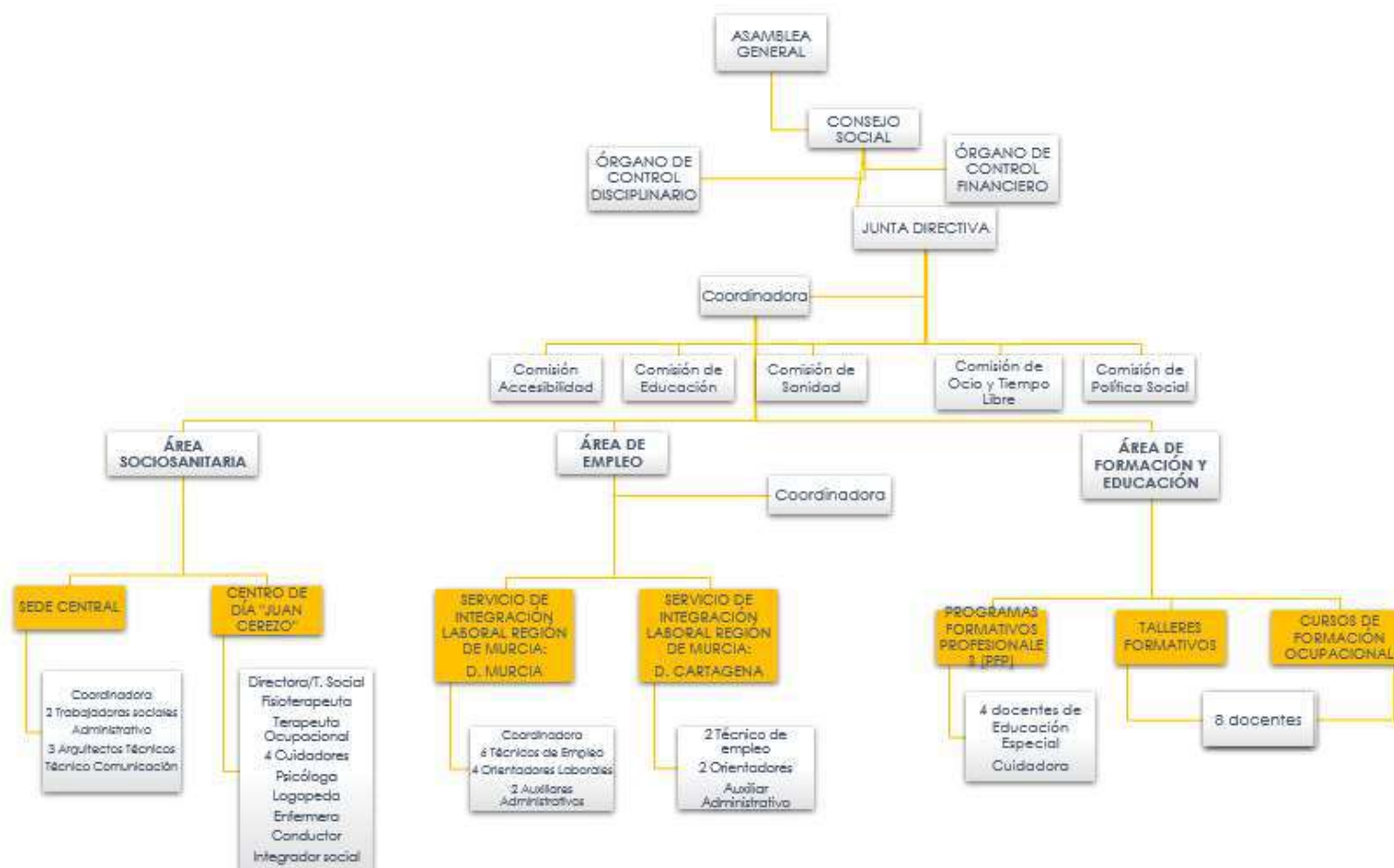
Áreas de Diagnóstico
1-Área de actuación: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN
2-Área de actuación: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
3-Área de actuación: FORMACIÓN
4-Área de actuación: PROMOCIÓN PROFESIONAL
5-Área de actuación: RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA
6-Área de actuación: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA
7-Área de actuación: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
8- Área de mejora: COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA
9- Área de mejora: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
10- Área de mejora: APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO
11- Área de mejora: SALUD LABORAL

Información básica de la empresa

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES MURCIANAS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD FÍSICA Y ORGÁNICA, FAMDIF/COCEMFE-MURCIA
NIF	G-30052518
Domicilio social	C/ MARIANO MONTESINOS 14 30005 MURCIA
Forma jurídica	ASOCIACIÓN SIN ÁNIMO DE LUCRO
Año de constitución	1982
Responsable de la Entidad	
Nombre	CARMEN GIL MONTESINOS
Cargo	PRESIDENTA
Telf.	968292826
e-mail	montesinoscarmengil876@gmail.com
Responsable de Igualdad	
Nombre	MARI CRUZ BALLESTA SÁNCHEZ
Cargo	COORDINADORA
Telf.	968292826
e-mail	maricruz@famdif.org
ACTIVIDAD	
Sector Actividad	Servicios sociales
CNAE	9499
Descripción de la actividad	Atención a personas con discapacidad física y orgánica
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Región de Murcia

DIMENSIÓN A FECHA ACTUAL						
Personas Trabajadoras	Mujeres	34	Hombres	17	Total	48
Centros de trabajo	5					
Facturación anual de 2024 (€)	1.804.722,26					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	no					
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	SI					

Organígrama



4. RESULTADOS DEL INFORME DIAGNÓSTICO

El presente diagnóstico realiza un análisis del personal de FAMDIF/COCEMFE – MURCIA basado en el grado de representación de mujeres y hombres desde el conjunto de enfoques que permiten las fuentes de datos disponibles. Se analiza, desde una perspectiva de género, la presencia de mujeres y hombres en las distintas categorías de personal que trabajan con el objetivo de identificar posibles brechas o sesgos de género.

Para este Diagnóstico también se ha tenido en cuenta el Informe de Evaluación Final del III Plan de Igualdad de FAMDIF/COCEMFE – MURCIA en el que la comisión de igualdad está trabajando, se valoran en el mismo los beneficios y contras de aquellas acciones que se han ejecutado total o parcialmente.

De esta forma, podrán identificarse ámbitos de mejora a favor de la igualdad entre los sexos. A su vez, se analizan los factores que limitan la participación de las mujeres en los puestos de mayor responsabilidad y remuneración, produciendo la llamada segregación vertical, o que mantienen una segregación horizontal en función de la existencia de áreas de desempeño más feminizadas o masculinizadas.

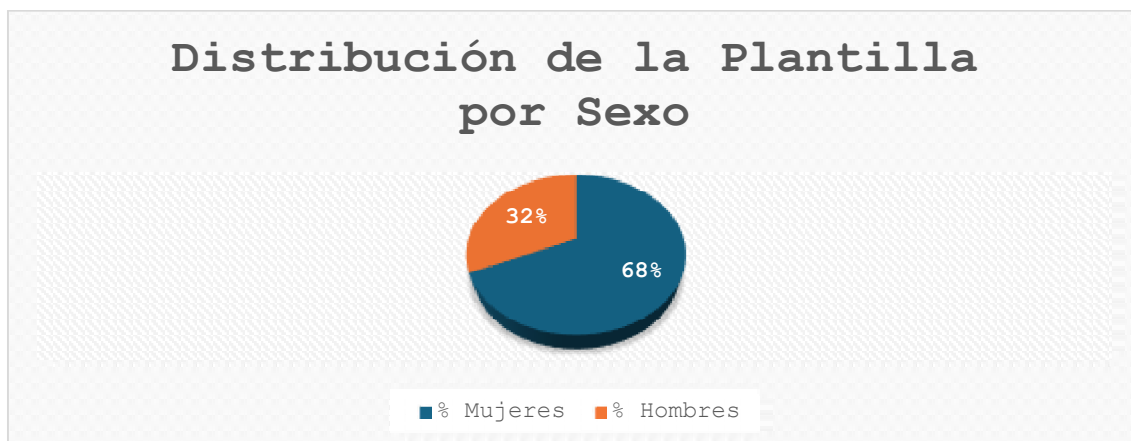
4.1 Análisis cuantitativo de la plantilla

En este apartado se realizará un análisis cuantitativo de la plantilla segregando los datos por sexo.

MUESTRA: Los datos cuantitativos que se reflejan en el presente diagnóstico no corresponden exclusivamente a las personas trabajadoras activas a fecha de cierre, sino que abarcan al conjunto de la plantilla que ha prestado servicios en la entidad durante todo el ejercicio 2024 (60 personas). De este modo, la muestra analizada incluye tanto a las personas actualmente en activo como a aquellas que, en algún momento del año, han formado parte de la organización, con el objetivo de obtener una visión global y representativa de la realidad laboral y de igualdad en FAMDIF/COCEMFE-MURCIA. No obstante, debe señalarse que **la plantilla operativa en el día a día de la entidad es sensiblemente más reducida.**

ANÁLISIS POR SEXO DE LA PLANTILLA

Según los datos actualizados en 2024 (Enero a Diciembre), la muestra analizada de la plantilla de **FAMDIF/COCEMFE-Murcia** está integrada por un total de **60 personas trabajadoras**, de las cuales **41 son mujeres (68 %)** y **19 son hombres (32 %)**.



Estos datos reflejan una **clara feminización de la plantilla**, situándose fuera de los márgenes considerados de equilibrio (40 %-60 % para cada sexo, según la normativa de igualdad).

El predominio de mujeres responde a la tendencia estructural del sector social y educativo, tradicionalmente asociado a profesiones feminizadas como la atención directa, la docencia o el trabajo social.

No obstante, aunque la representación masculina es menor, existe una presencia significativa de hombres en determinadas áreas profesionales, como los puestos técnicos y de empleo, lo que contribuye a mitigar parcialmente la segregación horizontal.

El reto para la entidad es avanzar hacia una mayor **equidad de género en la distribución de la plantilla**, favoreciendo la incorporación de hombres en áreas feminizadas y de mujeres en puestos donde actualmente su representación es minoritaria.

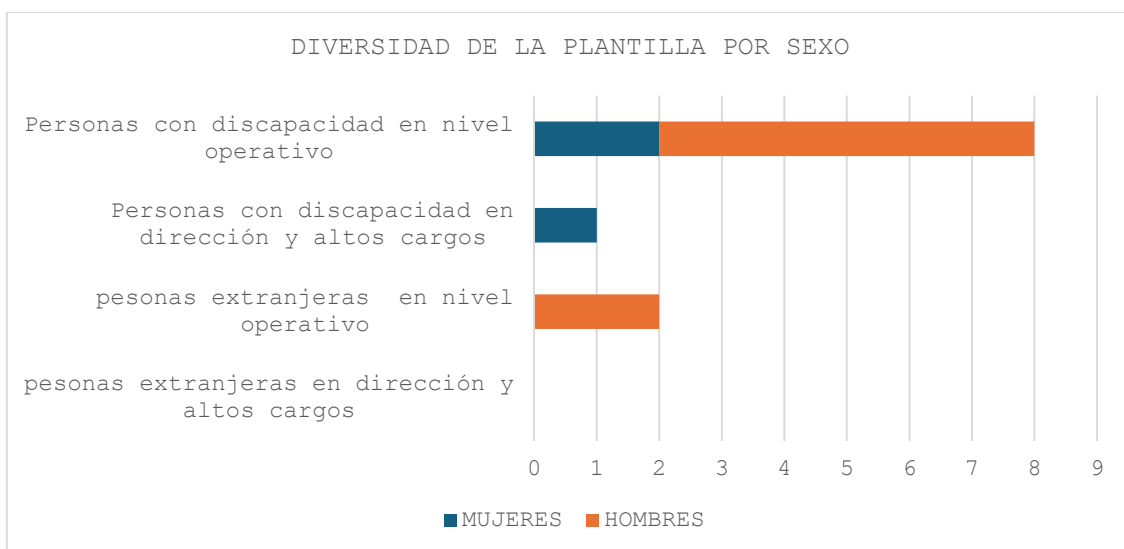
ANÁLISIS POR DIVERSIDAD DE LA PLANTILLA

El análisis de diversidad muestra lo siguiente:

- **Personas extranjeras:**
 - Se identifican **2 hombres en nivel operativo** (11 % del total masculino y un 3 % de la plantilla global).
- **Personas con discapacidad:**
 - En dirección y altos cargos figura **1 mujer con discapacidad reconocida** (2 % de la plantilla femenina y un 2 % del total global).
 - En el nivel operativo se contabilizan **8 personas con discapacidad** (2 mujeres y 6 hombres), lo que representa el **13 % de la plantilla total**.

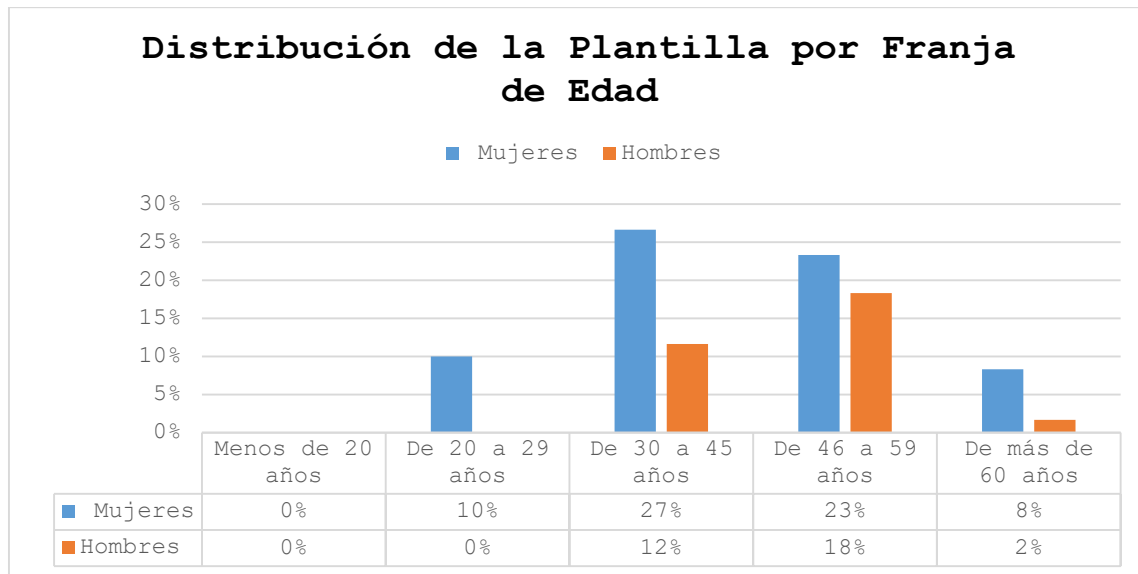
En conjunto, los datos reflejan que **la diversidad por discapacidad está más representada que la diversidad por origen extranjero**, alineándose con la misión social de la entidad. La presencia de personas con discapacidad alcanza el **15 % de la plantilla**, aunque concentrada mayoritariamente en puestos operativos.

Este escenario pone de manifiesto la importancia de **continuar fomentando la inclusión en todos los niveles jerárquicos**, especialmente en puestos de responsabilidad, para garantizar una participación más equitativa y representativa.



ANÁLISIS POR EDAD DE LA PLANTILLA

La MUESTRA de la plantilla de FAMDIF/COCEMFE-MURCIA presenta una composición intergeneracional, aunque destaca la elevada concentración en las franjas de edad de 30 a 59 años, que reúnen al 80 % del personal, configurando el grueso de la plantilla en etapas de plena madurez laboral.



La plantilla de **FAMDIF/COCEMFE-Murcia** cuenta con un total de **60 personas trabajadoras**, cuya distribución por franjas de edad refleja una composición intergeneracional, aunque con una clara concentración en edades de madurez profesional:

- **Menos de 20 años:** no existe representación en la plantilla.
- **De 20 a 29 años:** 6 mujeres (10 % de la plantilla femenina y 10 % del total). No se registran hombres en este tramo.
- **De 30 a 45 años:** 23 personas (16 mujeres y 7 hombres), lo que supone el **38 % de la plantilla total**.
- **De 46 a 59 años:** 25 personas (14 mujeres y 11 hombres), que representan el **42 % de la plantilla**.
- **Más de 60 años:** 6 personas (5 mujeres y 1 hombre), un **10 % de la plantilla**.

Asimismo, se observa:

- La **ausencia de personal menor de 20 años**, lo que refleja la dificultad de atraer talento muy joven.

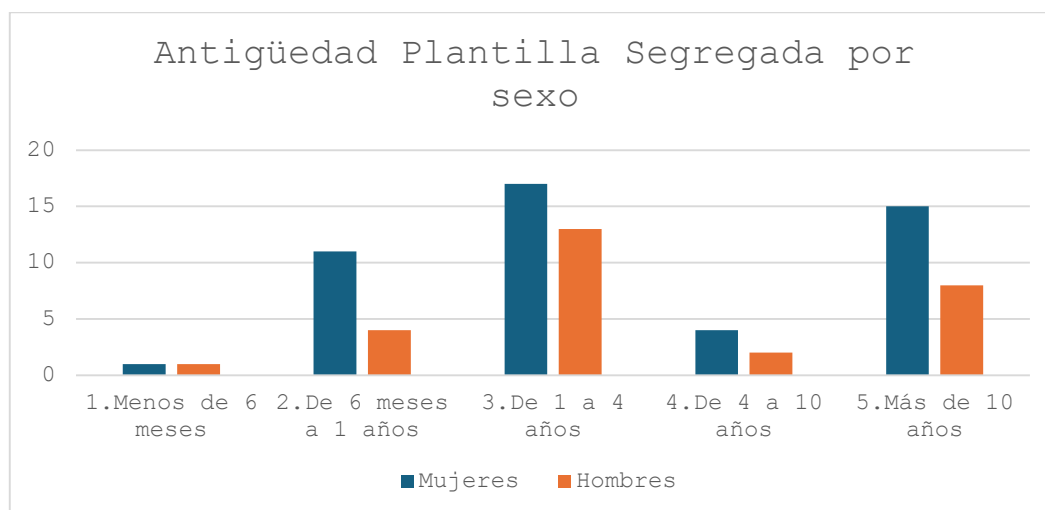
- Una **sobrerrepresentación femenina en los grupos de menor edad** (20-29 años), lo que indica que las nuevas incorporaciones están siendo principalmente mujeres.
- Una **mayor paridad en la franja de 46-59 años**, donde la presencia de hombres es más significativa.

Este patrón de edades aporta estabilidad a la organización, pero también plantea el **reto del relevo generacional**, ya que cerca del 10 % de la plantilla supera los 60 años.

Resulta necesario implementar medidas que favorezcan la incorporación progresiva de personas jóvenes, garantizando así la continuidad y sostenibilidad de los servicios.

ANTIGÜEDAD DE LA PLANTILLA

El análisis de la antigüedad en la plantilla de FAMDIF/COCEMFE-MURCIA del año de la muestra en cuestión, pone de relieve una estructura equilibrada entre personas con trayectoria consolidada y otras con incorporación reciente, lo cual puede favorecer tanto la estabilidad organizacional como la introducción de nuevas perspectivas profesionales.



. Los datos muestran la siguiente distribución:

- **Menos de 6 meses:** 1 persona (2 % del total), un hombre.
- **De 6 meses a 1 año:** 10 personas (8 mujeres y 2 hombres), lo que supone el **17 % de la plantilla**.

- **De 1 a 4 años:** 20 personas (14 mujeres y 6 hombres), equivalente al **33 % del total**.
- **De 4 a 10 años:** 6 personas (4 mujeres y 2 hombres), un **10 % del total**.
- **Más de 10 años:** 23 personas (15 mujeres y 8 hombres), que representan el **38 % de la plantilla**.

Observaciones destacadas:

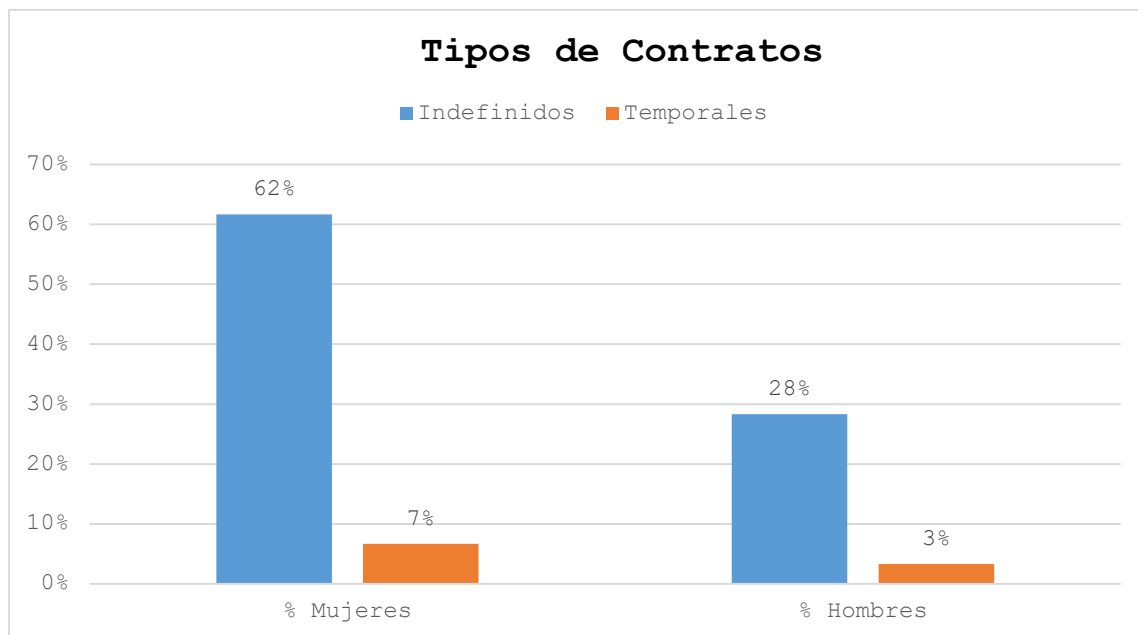
- Existe una **fuerte presencia de personas con más de 10 años de antigüedad** (38 %), lo que refleja estabilidad y experiencia acumulada en la organización.
- La franja de **1 a 4 años concentra un tercio de la plantilla (33 %)**, lo que indica también procesos de renovación relativamente recientes.
- Las **mujeres presentan mayor presencia tanto en los tramos de mayor estabilidad (>10 años) como en las incorporaciones recientes (6 meses-1 año y 1-4 años)**.
- Los hombres, en cambio, tienen mayor peso en la franja de antigüedad más corta (menos de 6 meses), lo que sugiere incorporaciones masculinas más recientes.

Este patrón revela que la entidad combina **experiencia consolidada y renovación** en su plantilla, aunque con una clara tendencia a la permanencia. No obstante, resulta importante asegurar que la rotación y el acceso a la estabilidad se den en condiciones de igualdad para mujeres y hombres.

TIPOS DE CONTRATOS Y JORNADA

La plantilla de **FAMDIF/COCEMFE-Murcia** presenta un **alto nivel de estabilidad laboral**, ya que el **90 % del personal cuenta con contratos indefinidos** (54 personas), frente al **10 % con contratos temporales** (6 personas).

- **Indefinidos:** 37 mujeres (62 % del total de la plantilla) y 17 hombres (28 %).
- **Temporales:** 4 mujeres (7 %) y 2 hombres (3 %).



La proporción de estabilidad contractual es elevada y no se observan diferencias de género significativas en el acceso a contratos indefinidos, lo que indica ausencia de sesgos en la consolidación del empleo.

En cuanto a la **jornada laboral**, los datos muestran un reparto relativamente equilibrado, aunque con matices relevantes:

- **Jornada completa:** 37 personas (24 mujeres y 13 hombres), lo que representa el **62 % de la plantilla**.
- **Jornada parcial:** 23 personas (17 mujeres y 6 hombres), que suponen el **38 % del total**.

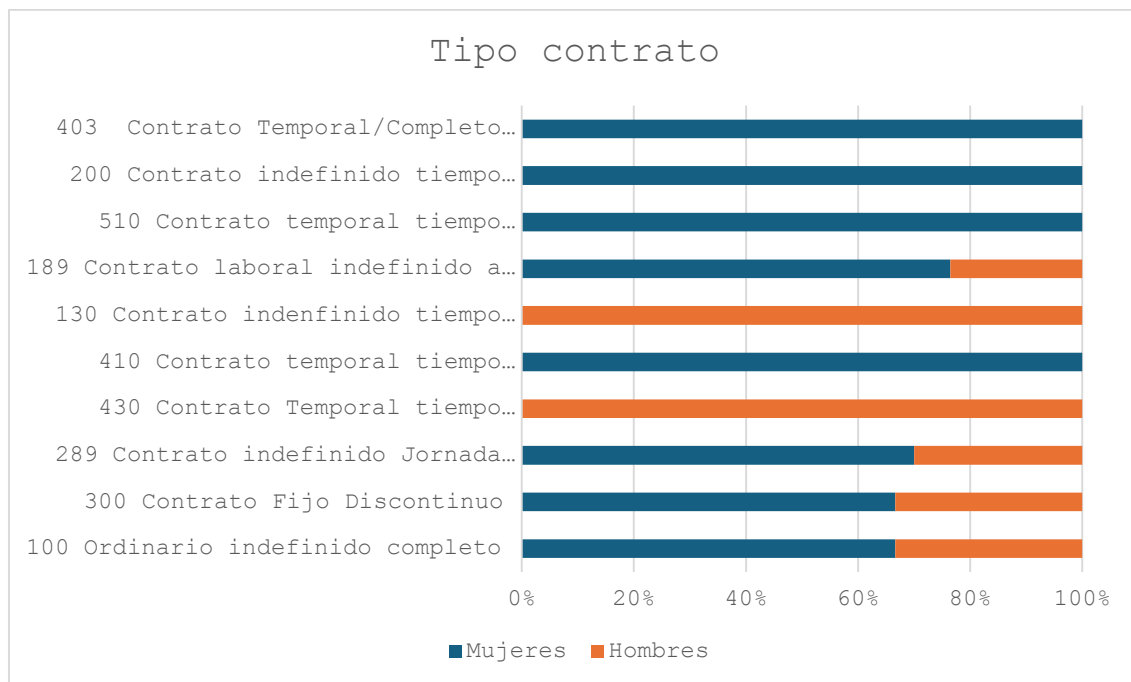
Observaciones destacadas:

- La **mayoría de mujeres trabajan a jornada completa (58 % de ellas)**, aunque su presencia en jornada parcial (42 %) sigue siendo significativa.
- Entre los hombres, la distribución es también mayoritariamente de jornada completa (68 %), con un 32 % en parcial.

Este patrón contractual refleja un modelo de empleo estable, con una elevada tasa de indefinidos y una distribución de jornadas que, aunque equitativa, requiere seguir evaluándose para garantizar que el acceso a la parcialidad responda a **criterios voluntarios y no a limitaciones estructurales**.

El **ANÁLISIS DE LOS TIPOS DE CONTRATO** presenta una diversidad de modalidades contractuales, predominando las fórmulas indefinidas en distintas variantes. La distribución es la siguiente:

- **Contrato ordinario indefinido a jornada completa:** 9 personas (6 mujeres y 3 hombres), un **15 % de la plantilla**.
- **Contrato fijo discontinuo:** 15 personas (10 mujeres y 5 hombres), lo que supone el **25 % del total**.
- **Contrato indefinido a jornada parcial procedente de un temporal:** 10 personas (7 mujeres y 3 hombres), un **17 % de la plantilla**.
- **Contrato laboral indefinido a jornada completa procedente de un temporal:** 17 personas (13 mujeres y 4 hombres), que representan el **28 % del total**.
- **Contrato indefinido a jornada parcial ordinario:** 1 persona (1 mujer).
- **Contratos vinculados a personas con discapacidad:**
 - Indefinido jornada completa: 2 hombres.
 - Temporal jornada completa: 2 hombres.
- **Contratos de interinidad:**
 - Temporal jornada completa: 1 mujer.
 - Temporal jornada parcial: 1 mujer.
- **Contrato temporal de inserción:** 2 mujeres.

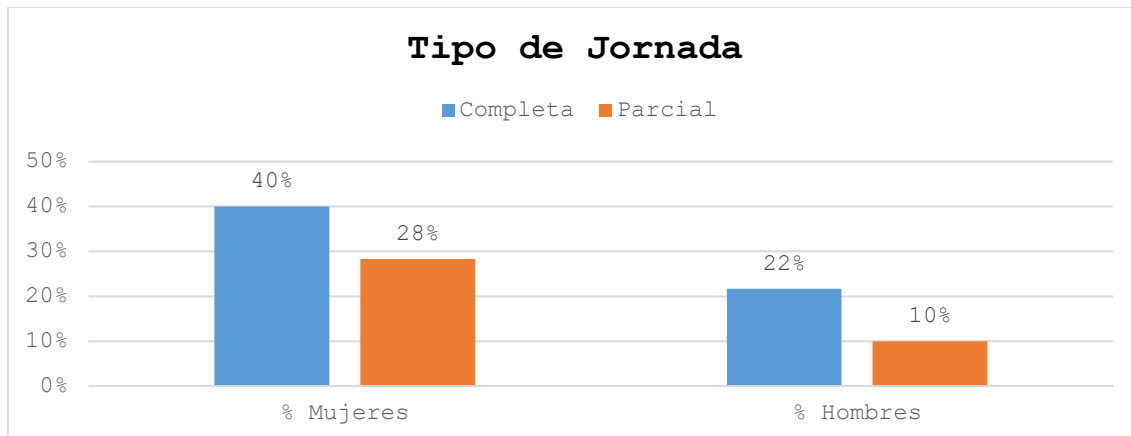


Observaciones destacadas:

- El **fijo discontinuo y los indefinidos procedentes de temporales** concentran más del 70 % de la plantilla, lo que evidencia una política de estabilización progresiva de la contratación.
- Las **mujeres tienen mayor peso en todas las modalidades indefinidas**, especialmente en las conversiones de temporales a indefinidos, lo que refleja procesos de consolidación laboral más frecuentes en ellas.
- Los **hombres se concentran en contratos vinculados a la discapacidad (indefinidos y temporales)**, lo que evidencia una particularidad en su perfil de inserción laboral dentro de la entidad.
- La presencia de **interinidades y contratos de inserción es residual (menos del 10 %)**, pero conviene revisar que no se utilicen de forma recurrente en sectores feminizados.

En conclusión, FAMDIF/COCEMFE-Murcia cuenta con una plantilla altamente estabilizada, con predominio de contratos indefinidos en diversas modalidades, aunque la distribución por sexo evidencia diferencias en las trayectorias de acceso y consolidación del empleo que deberán tenerse en cuenta en el diseño del II Plan de Igualdad.

El **ANÁLISIS DEL TIPO DE JORNADA** revela una distribución prácticamente equilibrada entre contratos a jornada completa y parcial, aunque con **diferencias destacables por sexo** en la elección o asignación del tipo de jornada.



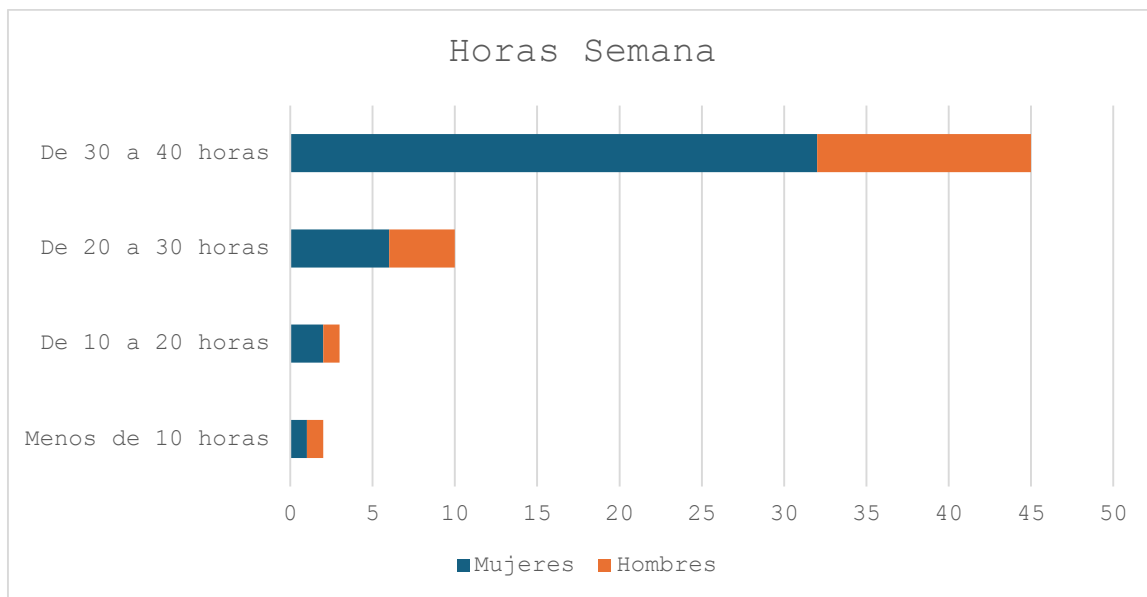
La plantilla de **FAMDIF/COCEMFE-Murcia** presenta una distribución equilibrada entre personas trabajadoras a jornada completa y a jornada parcial, aunque con una ligera mayoría en la primera modalidad:

- **Jornada completa:** 37 personas (24 mujeres y 13 hombres), lo que supone el **62 % de la plantilla**.
- **Jornada parcial:** 23 personas (17 mujeres y 6 hombres), equivalente al **38 % del total**.

En términos relativos:

- El **58 % de las mujeres** de la plantilla trabaja a jornada completa y el **42 % a jornada parcial**.
- En el caso de los hombres, el **68 % está a jornada completa** y el **32 % a jornada parcial**.

Este reparto indica que tanto mujeres como hombres tienen acceso a la jornada completa en proporciones similares, aunque las mujeres siguen teniendo una representación más elevada en la jornada parcial.



En cuanto al **número de horas semanales trabajadas**, los datos reflejan que la mayoría de la plantilla se concentra en jornadas de dedicación completa:

- **De 30 a 40 horas:** 45 personas (32 mujeres y 13 hombres), el **75 % de la plantilla**.
- **De 20 a 30 horas:** 10 personas (6 mujeres y 4 hombres), el **17 % del total**.
- **De 10 a 20 horas:** 3 personas (2 mujeres y 1 hombre), un **5 % de la plantilla**.
- **Menos de 10 horas:** 2 personas (1 mujer y 1 hombre), un **3 % del total**.

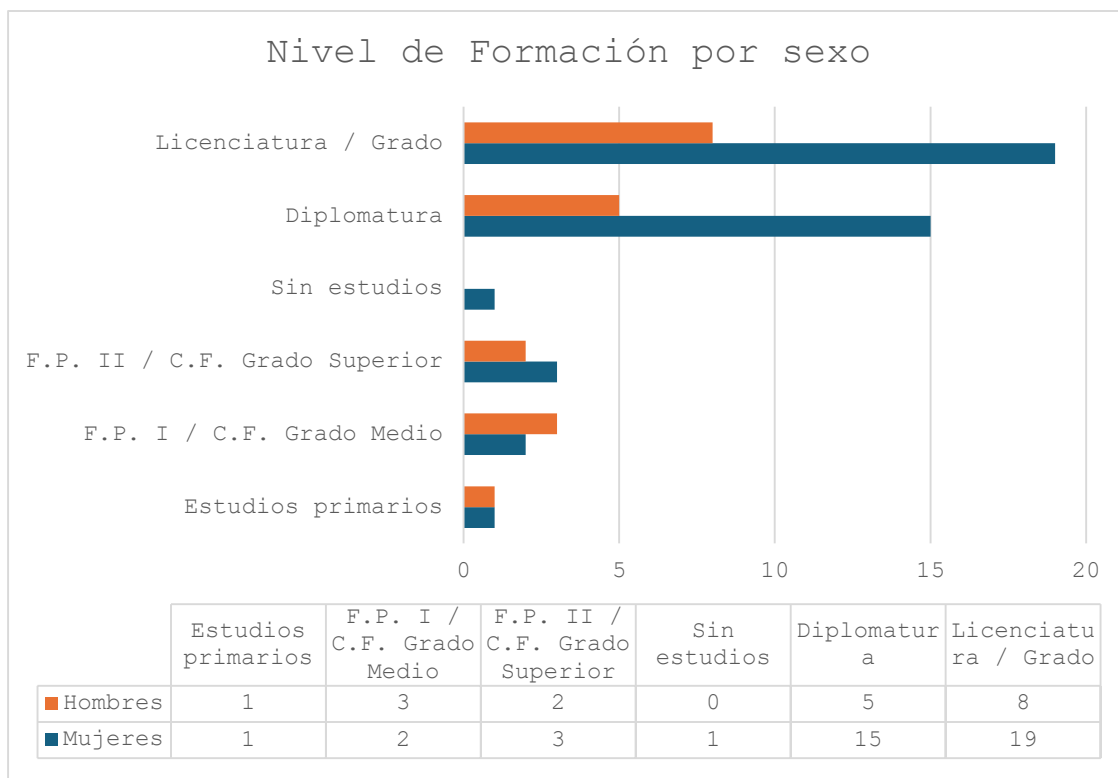
Observaciones destacadas:

- La **jornada completa de 30 a 40 horas es la modalidad predominante**, alcanzando tres cuartas partes de la plantilla.
- La jornada parcial se distribuye en distintos tramos horarios, con mayor presencia femenina en los rangos de menor carga semanal (10 a 20 y 20 a 30 horas).
- La presencia masculina en jornadas reducidas es minoritaria, concentrándose los hombres principalmente en las jornadas completas.

Este patrón refleja una **estructura laboral estable y con predominio de jornadas completas**, aunque conviene seguir analizando la motivación de la jornada parcial para garantizar que responde a elecciones voluntarias y no a limitaciones estructurales o desigualdades de género.

NIVEL DE FORMACIÓN POR SEXO

La plantilla de FAMDIF/COCEMFE-MURCIA presenta un nivel formativo elevado, con una clara mayoría de personas tituladas en estudios universitarios, tanto en diplomatura como en licenciatura o grado. El análisis desagregado por sexo evidencia también una alta cualificación de las mujeres, que en términos absolutos superan a los hombres en todas las categorías universitarias.



La plantilla de **FAMDIF/COCEMFE-Murcia** se caracteriza por un **alto nivel de cualificación académica**, con predominio de titulaciones universitarias. La distribución es la siguiente:

- **Licenciatura / Grado:** 27 personas (19 mujeres y 8 hombres), lo que representa el **45 % de la plantilla**.
- **Diplomatura:** 20 personas (15 mujeres y 5 hombres), equivalente al **33 % del total**.
- **Formación Profesional de Grado Medio:** 5 personas (2 mujeres y 3 hombres).
- **Formación Profesional de Grado Superior:** 5 personas (3 mujeres y 2 hombres).

- **Estudios primarios:** 2 personas (1 mujer y 1 hombre).
- **Sin estudios:** 1 persona (1 mujer).

Observaciones destacadas:

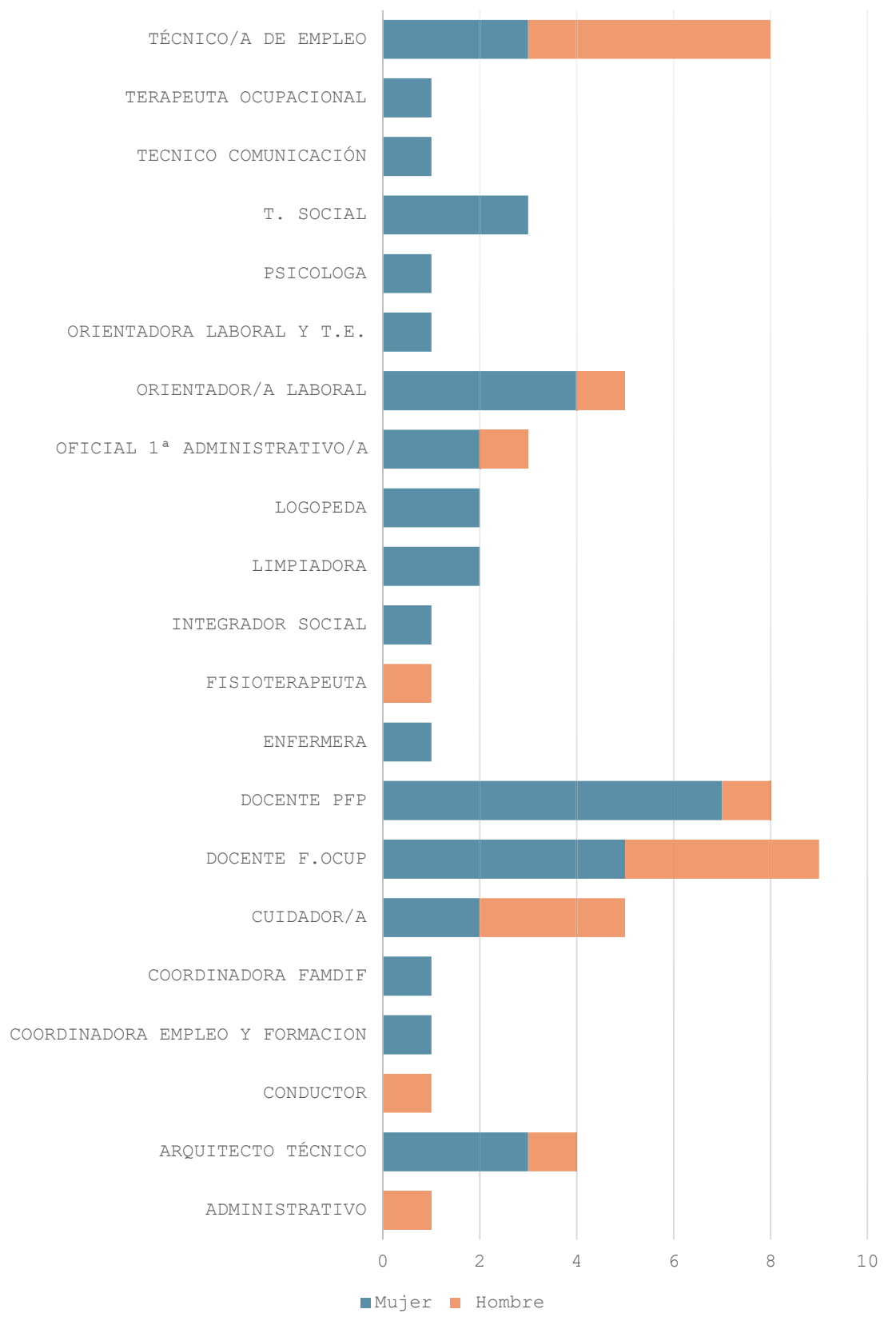
- El **78 % de la plantilla cuenta con estudios universitarios (Grado/Licenciatura o Diplomatura)**, lo que refleja una organización altamente profesionalizada.
- La **presencia femenina es mayoritaria en los niveles universitarios**, especialmente en licenciaturas y diplomaturas.
- Los hombres tienen mayor peso relativo en la **Formación Profesional de Grado Medio**, aunque en valores absolutos suponen un número reducido.
- Los niveles de baja cualificación (primarios o sin estudios) son residuales (5 %), lo que garantiza que la práctica totalidad de la plantilla posee una formación reglada media o superior.

Este perfil académico sitúa a la entidad en una posición favorable para ofrecer servicios especializados y de calidad, aunque también plantea la necesidad de asegurar una **adecuada correspondencia entre formación, clasificación profesional y promoción interna** para evitar situaciones de infrautilización del talento, especialmente en el caso de las mujeres, que concentran el mayor porcentaje de titulaciones superiores.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR PUESTOS DE TRABAJO Y NIVEL JERÁRQUICO

La estructura organizativa de FAMDIF/COCEMFE-MURCIA se caracteriza por una diversidad de funciones que abarcan tanto perfiles técnicos como puestos operativos y de dirección. La plantilla se organiza en distintos niveles jerárquicos que permiten una adecuada gestión de los servicios sociales, sanitarios, educativos y administrativos que presta la entidad.

PUESTOS DE TRABAJO



La plantilla de **FAMDIF/COCEMFE-Murcia** está formada por **60 personas trabajadoras** distribuidas en una amplia diversidad de puestos, que abarcan funciones directivas, técnicas, docentes, de apoyo administrativo y de atención directa.

En FAMDIF/COCEMFE-Murcia, los puestos de **dirección y coordinación** están ocupados exclusivamente por mujeres, lo que evidencia una clara feminización de los cargos de liderazgo. En el ámbito **técnico y profesional especializado**, también se observa un predominio femenino en profesiones como psicología, trabajo social, comunicación, logopedia, terapia ocupacional y enfermería, mientras que los hombres tienen menor presencia y se concentran en perfiles más técnicos como fisioterapia o arquitectura.

La **docencia** constituye otra de las áreas fuertemente feminizadas, especialmente en los programas reglados, donde la mayoría del personal formador son mujeres, aunque en formación ocupacional la presencia masculina es algo mayor. En el área de **empleo y orientación laboral** se aprecia mayor equilibrio, con mujeres concentradas en orientación y hombres más presentes como técnicos de empleo.

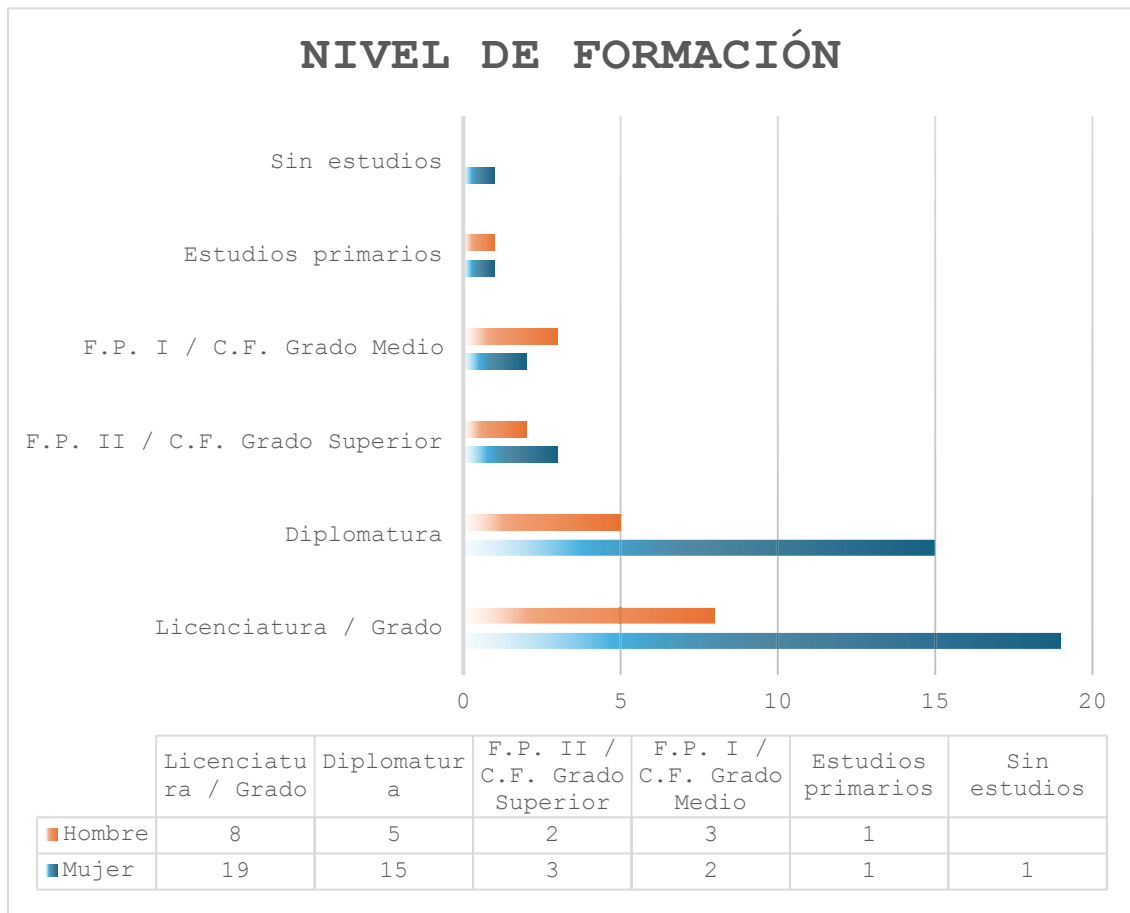
En cuanto a la **atención directa y apoyo operativo**, persiste la segregación horizontal: los hombres se concentran en puestos como cuidador o conductor, mientras que las mujeres ocupan mayoritariamente funciones de limpieza o integración social. Finalmente, en el área **administrativa** se observa un reparto equilibrado entre hombres y mujeres, con una ligera mayoría femenina en los puestos de mayor responsabilidad administrativa.

Observaciones destacadas:

- La **dirección y la coordinación están feminizadas**, lo que evidencia un modelo organizativo donde las mujeres asumen posiciones de liderazgo.
- Se observa una **segregación horizontal** en tareas tradicionalmente feminizadas (docencia, limpieza, trabajo social, psicología) y masculinizadas (conducción, fisioterapia, técnicos de empleo).

Este análisis sugiere la necesidad de continuar trabajando en la **diversificación de perfiles por género en todos los niveles jerárquicos**, especialmente en aquellas áreas donde persisten estereotipos profesionales.

NIVEL DE FORMACIÓN POR PUESTO



La plantilla de FAMDIF/COCEMFE-Murcia presenta un nivel formativo elevado, con predominio de titulaciones universitarias. El 78 % cuenta con estudios universitarios (27 personas con Licenciatura/Grado y 20 con Diplomatura). Dentro de este grupo, las mujeres representan la mayoría: un 70,4 % en Licenciatura/Grado y un 75 % en Diplomatura, frente al 29,6 % y 25 % de hombres respectivamente.

En la Formación Profesional de Grado Medio y Superior la distribución es más equilibrada, aunque los hombres tienen mayor presencia en Grado Medio (60 %) y las mujeres en Grado Superior (60 %). Los niveles de baja cualificación (primarios o sin estudios) son residuales (3 casos en total, un 4,7 % de la plantilla).

Estos datos reflejan que la entidad dispone de una plantilla altamente cualificada, especialmente en el caso de las mujeres, lo que sitúa a la organización en una posición favorable para la prestación de servicios especializados, aunque con el reto de asegurar

que el nivel de formación tenga una correspondencia adecuada con la clasificación profesional y la promoción interna

En los **puestos de dirección y coordinación** (Coordinadora FAMDIF y Coordinadora de Empleo y Formación) las trabajadoras cuentan con estudios universitarios, principalmente diplomatura y licenciatura, lo que asegura un nivel formativo elevado en los cargos de liderazgo.

Dentro del **ámbito técnico y profesional especializado**, los perfiles de trabajadoras sociales, psicóloga, arquitectos/as técnicos, terapeutas ocupacionales, logopedas y técnicos/as de comunicación se encuentran respaldados mayoritariamente por titulaciones universitarias de grado o licenciatura. El fisioterapeuta también cuenta con formación universitaria, mientras que en el área administrativa se observa diversidad, combinando personal con FP de Grado Superior y diplomaturas.

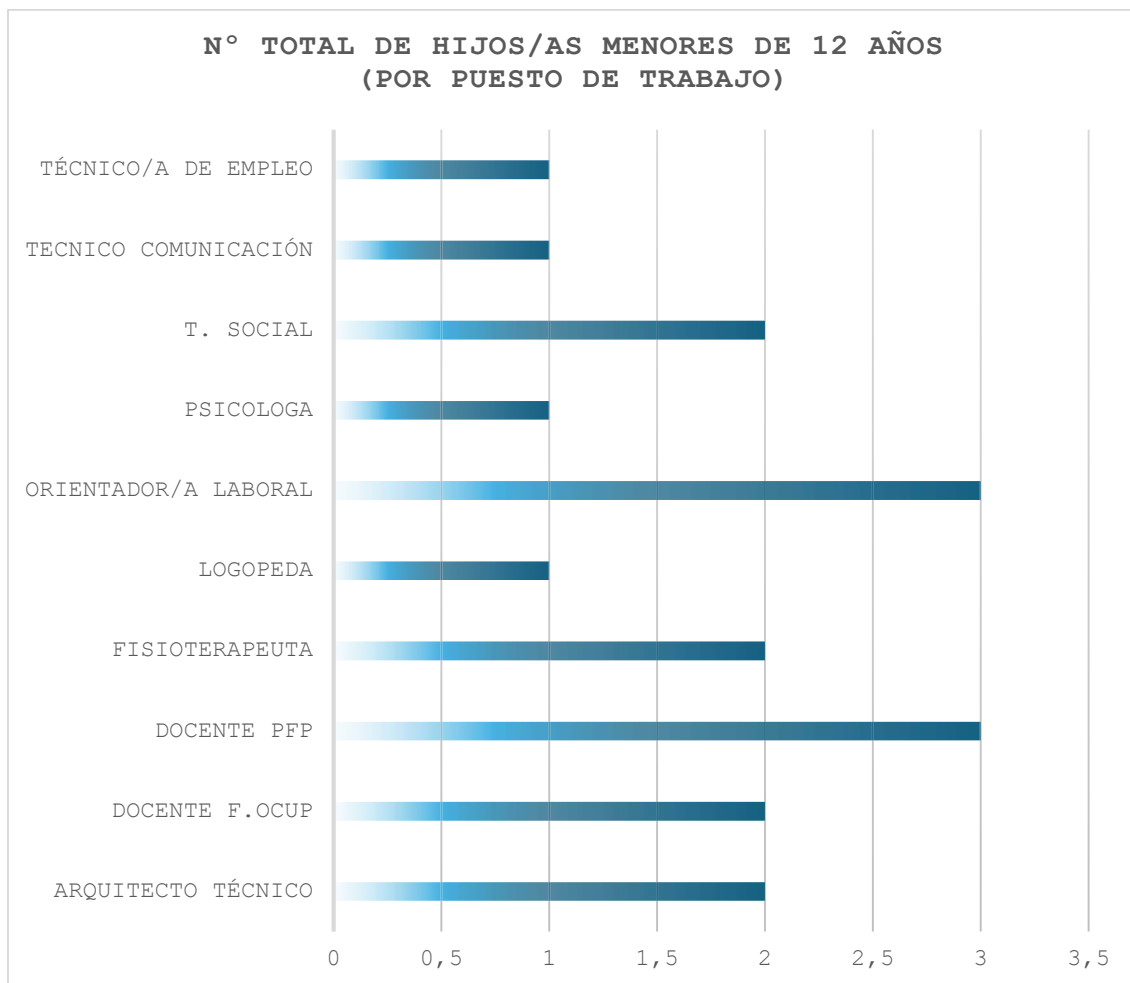
En el área de **docencia**, tanto en programas formativos profesionales (PFP) como en formación ocupacional, predominan las diplomaturas y grados, lo que refleja un alto nivel de cualificación en los perfiles encargados de la enseñanza y capacitación.

En el área de **empleo y orientación laboral**, tanto las orientadoras como los técnicos/as de empleo cuentan principalmente con titulaciones universitarias (grados y diplomaturas), lo que evidencia coherencia entre la exigencia del puesto y la formación acreditada.

En cuanto a los **puestos operativos y de apoyo**, como cuidadores/as, integradores sociales, limpieza o conducción, se observa un nivel de formación más diverso: desde estudios primarios y FP de Grado Medio hasta personas con FP de Grado Superior, aunque con menor representación de formación universitaria.

RESPONSABILIDADES FAMILIARES

El análisis refleja que una parte significativa de la plantilla de FAMDIF/COCEMFE-Murcia **compatibiliza sus funciones profesionales con responsabilidades familiares**, mientras que en otros casos no se declara dicha carga.



El gráfico refleja la distribución de mujeres y hombres en función del número de hijos/as:

• **Mujeres:**

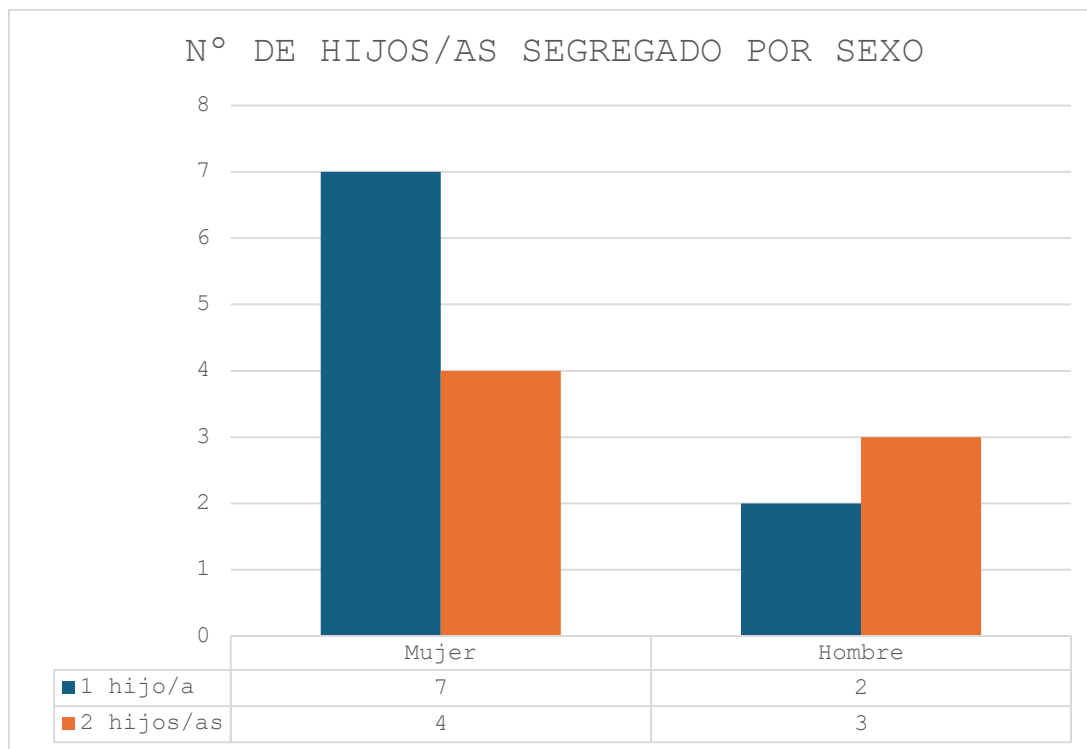
- 7 con **1 hijo/a**.
- 4 con **2 hijos/as**.

• **Hombres:**

- 2 con **1 hijo/a**.
- 3 con **2 hijos/as**.

Interpretación:

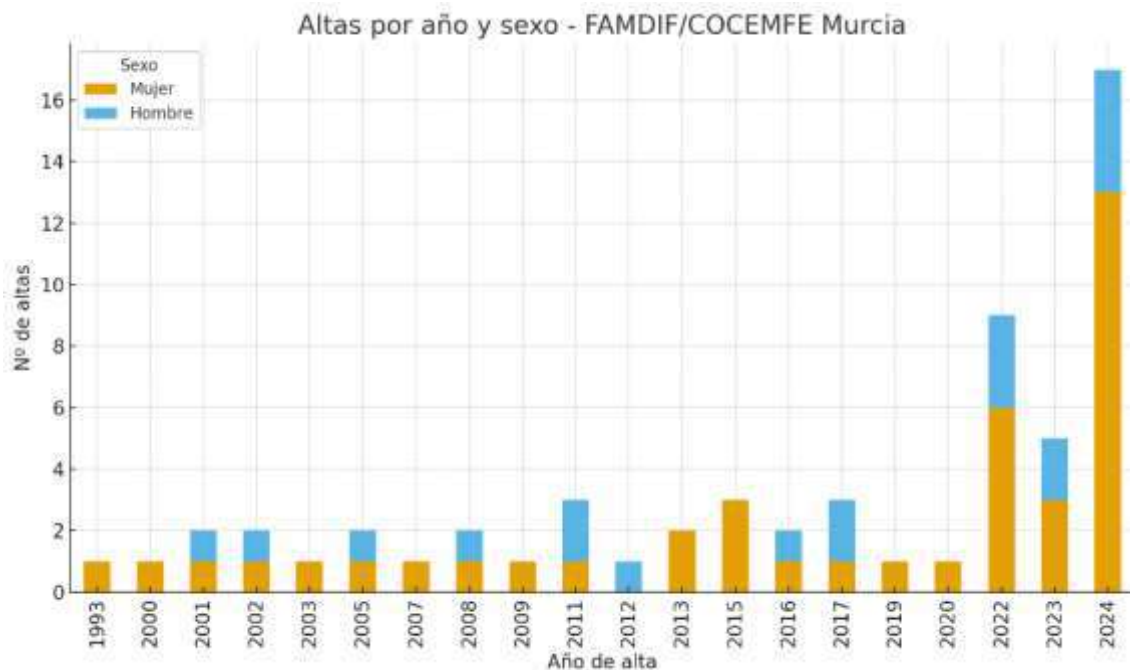
- El número de mujeres con descendencia es significativamente mayor que el de hombres, lo que refuerza la **carga de cuidados asumida por ellas**.
- Entre las mujeres, predomina la situación de **1 hijo/a**, mientras que entre los hombres se observa más equilibrio entre quienes tienen 1 o 2 hijos/as.
- Esta diferencia puede explicar la mayor demanda femenina de **medidas de conciliación y reducción de jornada**, evidenciada en otros apartados del diagnóstico.



Dado que la plantilla está altamente feminizada, es lógico que las mujeres aparezcan en mayor número en las estadísticas de descendencia y conciliación. Sin embargo, al analizar los **porcentajes y el uso proporcional**, se observa que son **ellas quienes hacen un uso más intensivo de estas medidas**, lo que refleja la persistencia de una distribución desigual de responsabilidades familiares.

EVOLUCIÓN DE LA CONTRATACIÓN y BAJAS EN LA PLANTILLA TRABAJADORA

El análisis de las fechas de alta del personal en FAMDIF/COCEMFE-MURCIA revela una plantilla consolidada y estable a lo largo del tiempo. Se observa un crecimiento progresivo en la contratación desde los años 90, con especial concentración de incorporaciones en la última década, coincidiendo con la ampliación de servicios y proyectos financiados.



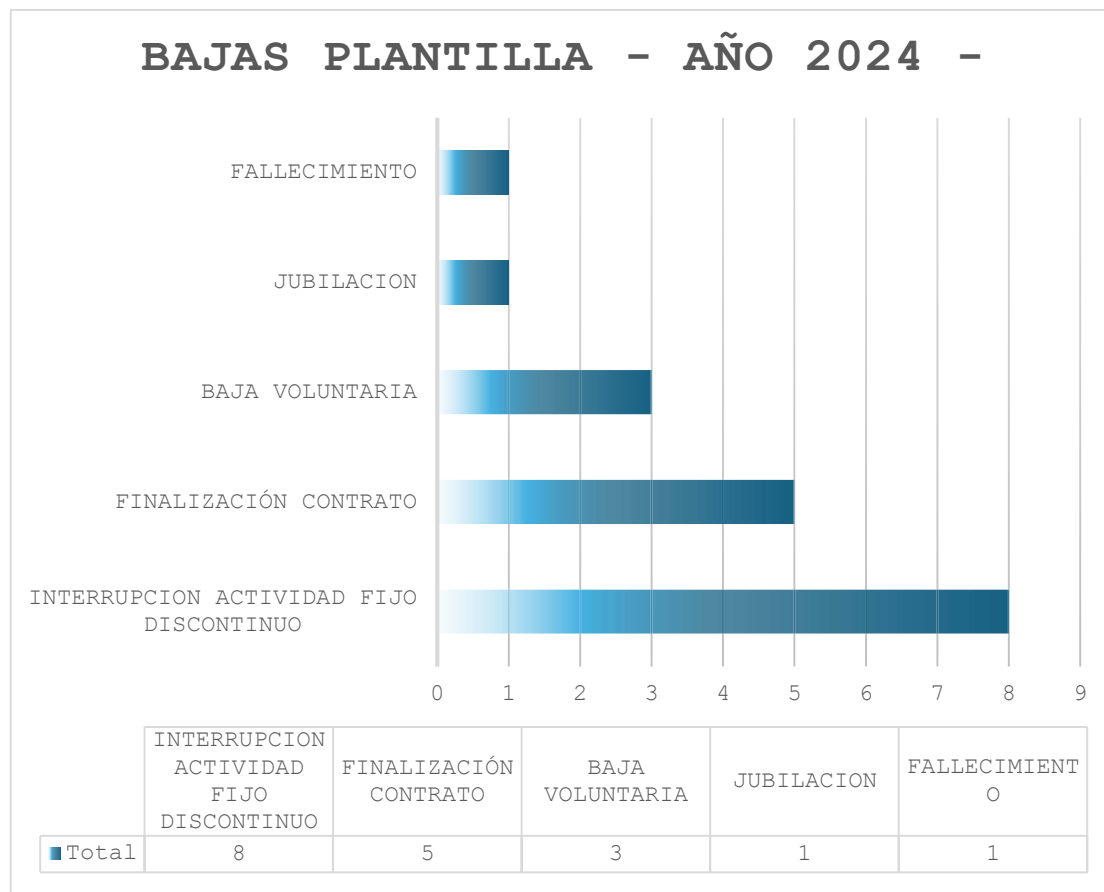
Algunos aspectos destacados:

- Existen **altas laborales registradas desde 1993**, lo que evidencia la antigüedad y permanencia de parte del equipo.
- La evolución muestra un incremento sostenido en la plantilla desde el año 2000, con picos de nuevas incorporaciones en años clave como 2001, 2002 y periodos recientes.
- Esta progresión está alineada con la expansión territorial y funcional de la entidad, así como con la profesionalización de los servicios ofertados.

El análisis de la evolución de las contrataciones en FAMDIF/COCEMFE-Murcia refleja una tendencia marcada por la feminización en las nuevas incorporaciones, en coherencia con la composición global de la plantilla y con la realidad del sector sociosanitario y educativo. A lo largo de los últimos años, se observa un patrón de estabilidad con picos significativos de altas en 2022 y, especialmente, en 2024, donde la entrada de mujeres es claramente mayoritaria frente a los hombres.

ANÁLISIS BAJAS LABORALES AÑO 2024

Durante el año 2024 se han registrado un total de **18 bajas laborales** en FAMDIF/COCEMFE-MURCIA. El análisis de estas salidas permite valorar los factores que las motivan, así como su impacto potencial desde la perspectiva de la igualdad y la estabilidad en el empleo.



El análisis de las bajas laborales refleja que la **interrupción de actividad en contratos fijos-discontinuos** se concentra principalmente en el profesorado de formación ocupacional, lo que responde a la propia naturaleza de esta modalidad contractual. La **finalización de contratos** afecta en mayor medida a perfiles de docencia y técnicos/as, mientras que las **bajas voluntarias** se vinculan también a estos puestos, asociadas a procesos de movilidad personal.

En cuanto a las causas estructurales, se registra una **jubilación** correspondiente a una mujer en el área de limpieza con más de 60 años, así como un caso de **fallecimiento** de otra trabajadora del mismo ámbito, con más de 10 años de antigüedad en la entidad. En conjunto, el predominio femenino en las bajas resulta coherente con la feminización

general de la plantilla, lo que pone de manifiesto la necesidad de seguir monitorizando la estabilidad laboral desde una perspectiva de igualdad.

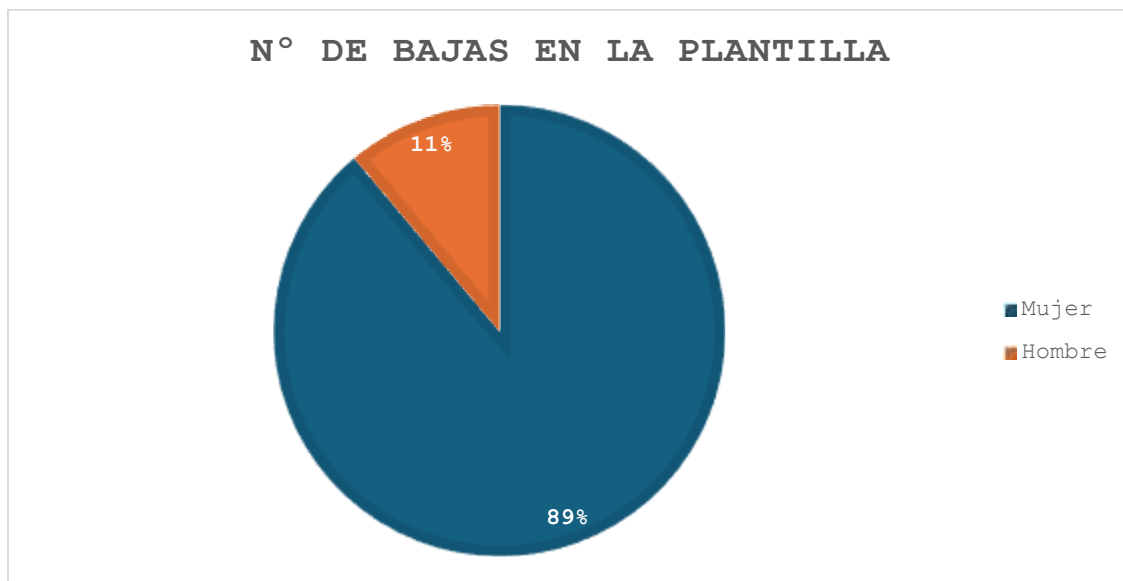
Conclusión:

La entidad presenta un perfil de **baja rotación y estabilidad estructural**, especialmente considerando que la mayoría de las bajas no son definitivas (como en el caso de los fijos discontinuos) o derivan de finalización contractual.

BAJAS POR INCAPACIDAD TEMPORAL Y ACCIDENTE LABORAL EN LA PLANTILLA

En el último ejercicio se contabilizaron **9 bajas en total en la plantilla de FAMDIF/COCEMFE-Murcia**, con una clara concentración en las trabajadoras:

- **Mujeres:** 8 bajas (89 % del total).
- **Hombres:** 1 baja (11 % del total).



La incidencia de las bajas laborales es superior en mujeres dada la feminización de la entidad.

Accidentes Laborales

En los registros de 2024 no consta ningún caso de **baja por accidente laboral**, lo que representa un dato positivo en términos de prevención de riesgos laborales. Sin embargo, es recomendable mantener la vigilancia activa, especialmente en puestos con movilidad o esfuerzo físico (cuidados, transporte, mantenimiento).

PERMISOS Y/O EXCEDENCIAS EN LA PLANTILLA TRABAJADORA

Durante el año 2024, un total de **19 permisos o excedencias** fueron registrados en la plantilla de FAMDIF/COCEMFE-MURCIA. El análisis de estos datos permite observar diferencias sustanciales en función del sexo.

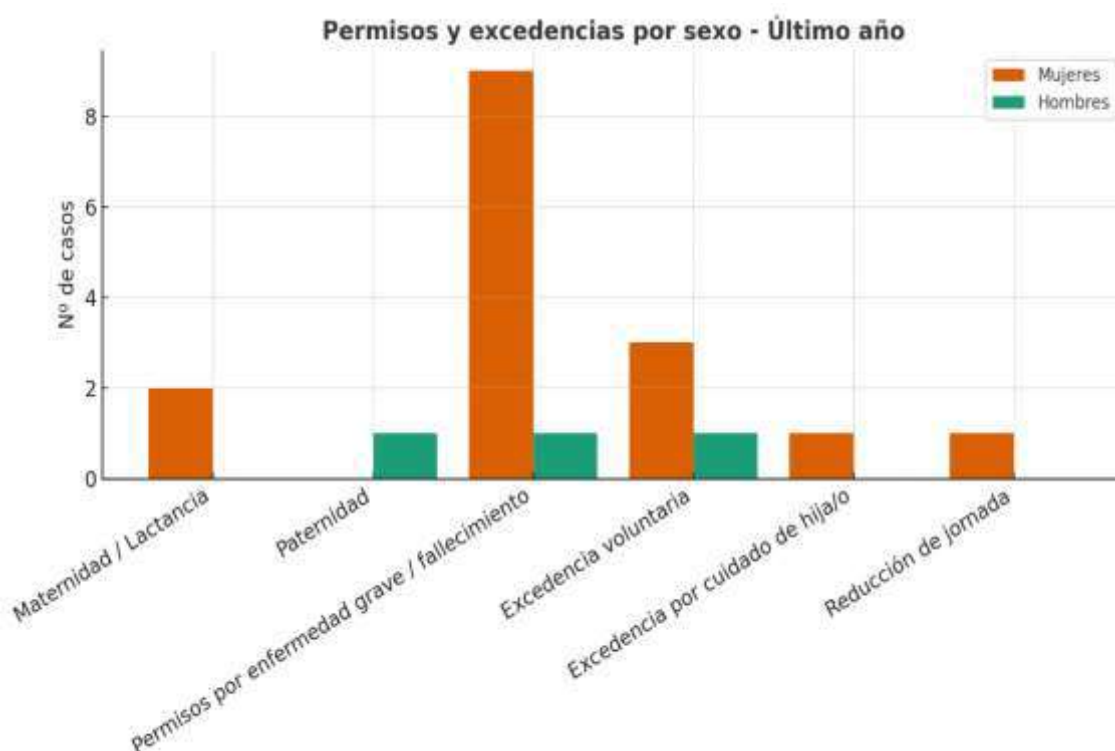
Tipo de permiso / excedencia	Mujeres	Hombres	Total
Maternidad / Lactancia	2	0	2
Paternidad	0	1	1
Permisos por enfermedad grave / fallecimiento	9	1	10
Excedencia voluntaria	3	1	4
Excedencia por cuidado de hija/o	1	0	1
Reducción de jornada por otros motivos	1	0	1
Total	16	3	19

En el último año se registraron **19 permisos y excedencias** en la plantilla de FAMDIF/COCEMFE-Murcia, de los cuales **16 correspondieron a mujeres (84 %)** y **3 a hombres (16 %)**.

- Los **permisos vinculados a maternidad y lactancia**, así como **paternidad** fueron solicitados exclusivamente por 2 mujeres y un hombre.
- Los **permisos por enfermedad grave o fallecimiento de familiares** constituyen la mayoría de los casos (10 en total), con predominio de las mujeres.

- Las **excedencias voluntarias** fueron solicitadas en su mayoría por mujeres (3 frente a 1 hombre), y se detectó también **una excedencia por cuidado de hija/o exclusivamente femenina**.
- Las **reducciones de jornada** se registraron únicamente en mujeres.

Este patrón confirma la **sobrecarga de cuidados y responsabilidades familiares asumida principalmente por las trabajadoras**, lo que puede afectar a su desarrollo y proyección profesional dentro de la entidad. Es recomendable reforzar medidas de **corresponsabilidad** y promover un **uso más equitativo de permisos y excedencias por parte de los hombres**.



4.2 AUDITORIA RETRIBUTIVA

INFORME DE AUDITORÍA RETRIBUTIVA 2024

Introducción

La auditoría retributiva de FAMDIF/COCEMFE-Murcia se realiza en el marco del II Plan de Igualdad, conforme al Real Decreto 902/2020, el Real Decreto 901/2020 y el XVI Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad. El objetivo es garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres y verificar la adecuada valoración de los puestos de trabajo.

Entidad y datos del proyecto

Razón social y NIF	Federación de Asociaciones Murcianas de Personas con Discapacidad Física y Orgánica – FAMDIF/COCEMFE Murcia G-30052518
Sector/Actividad	<i>Servicios sociales</i> Atención a personas con discapacidad física y orgánica
Plantilla	Tamaño de la plantilla (2024): 60 personas trabajadoras (41 mujeres, 19 hombres)
Convenio Colectivo de aplicación	XVI Convenio General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad.
Ámbito geográfico	Región de Murcia.
Vigencia	La misma que el Plan de igualdad.
Fecha informe	Julio 2025
Datos del informe	Enero a Diciembre 2024

Centros de trabajo: La entidad cuenta con diferentes centros y servicios distribuidos por toda la Región de Murcia, incluyendo centros de formación, centros de día, centros ocupacionales y servicios de orientación laboral.

Órganos de dirección: La dirección general y las principales coordinaciones de programas están ocupadas por mujeres, lo que representa un avance en materia de igualdad en el acceso a la toma de decisiones.

Estructura funcional: La plantilla combina perfiles técnicos, docentes, asistenciales, administrativos y de apoyo, estructurados según categorías profesionales que han sido valoradas mediante el sistema de VPT (Valoración de Puestos de Trabajo) en el marco del Plan de Igualdad.

Objetivo y Marco Normativo

Esta auditoría tiene como objetivo garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres, conforme al artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores y el RD 902/2020, de 13 de octubre. Se ha utilizado la herramienta VPT del Ministerio de Igualdad y el registro retributivo anual desglosado por sexo y grupo profesional. Convenio de aplicación: **XVI Convenio General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad.**

Los resultados del presente informe serán incluidos al plan de igualdad elaborado por la empresa. Que en este caso se trata del **II Plan de Igualdad para el período comprendido entre 2025 y 2029.**

Vigencia de la Auditoría

La auditoría retributiva tendrá una vigencia de cuatro años, coincidiendo con la del II Plan de Igualdad (2025-2029), sin perjuicio de las revisiones anuales previstas en el sistema de seguimiento.

La auditoría recoge los resultados obtenidos a partir de los datos retributivos del ejercicio 2024, conforme a lo establecido en el Real Decreto 902/2020.

Periodicidad de actualización

La auditoría retributiva se actualizará cuando se produzcan variaciones sustanciales en la estructura salarial, clasificación profesional, sistema de compensación o valoración de puestos de trabajo, de acuerdo con el Real Decreto 902/2020, garantizando la trazabilidad de las medidas correctoras.

Se revisará anualmente el registro retributivo y se actualizará la auditoría en caso de cambios sustanciales en la estructura salarial, conforme al RD 902/2020.

Fases y metodología

La auditoría retributiva se ha desarrollado en varias fases consecutivas para garantizar un análisis riguroso y transparente:

1. **Recopilación de información:** se han obtenido los registros retributivos, las fichas y perfiles de puestos de trabajo, el convenio colectivo y el diagnóstico de igualdad vigente.
2. **Clasificación profesional:** cada puesto se ha encuadrado en el grupo correspondiente del convenio colectivo, atendiendo a la formación exigida, nivel de responsabilidad y funciones desempeñadas.
3. **Aplicación del modelo oficial:** se ha utilizado el método del Ministerio de Igualdad (RD 902/2020), con valoración analítica por factores:
 - Formación (0–25 puntos)
 - Experiencia (0–25 puntos)
 - Responsabilidad (0–30 puntos)
 - Condiciones de trabajo (0–20 puntos)
4. **Cálculo de puntuaciones:** cada puesto ha sido puntuado sobre un máximo de 100 puntos.
5. **Agrupación por niveles de valor equivalente:** los resultados se han clasificado en cinco agrupaciones (A–E), que permiten comparar puestos de igual valor.
6. **Contraste y verificación:** se ha comparado la clasificación y puntuación con el registro retributivo y con los datos de plantilla, verificando la coherencia de la información.

Diagnóstico de situación

- Plantilla 2024: 60 personas (41 mujeres y 19 hombres).
- Registro retributivo 2024: 60 personas (41 mujeres y 19 hombres).

Detalle por categorías del registro (convenio):

Categoría (registro)	Hombres	Mujeres	Total
1. Ingenieros/Licenciados/Alta Dirección	1	4	5

2. Ingenieros Técnicos / Peritos / Ayudantes Titulados	12	31	43
3. Jefes Administrativos y de Taller	1	0	1
4. Ayudantes no titulados	3	2	5
5. Oficiales Administrativos (Técnicos)	1	2	3
8. Oficiales de 1ª y 2ª (conductor)	1	0	1
10. Peones (Técnicas auxiliares)	0	2	2
TOTAL	19	41	60

La suma del registro coincide con la muestra de plantilla 2024. Se mantienen, por tanto, coherentes los totales entre ambas fuentes.

Análisis de la estructura salarial

El análisis de la estructura salarial de FAMDIF/COCEMFE – MURCIA durante 2024 revela una organización con diversas categorías profesionales y grupos de cotización, que determinan diferencias en retribuciones base, complementos salariales y retribución total anual.

Las cantidades exactas no se detallan por razones de confidencialidad y protección de datos, al existir puestos unitarios que podrían permitir la identificación individual. La entidad se compromete a poner a disposición de la autoridad laboral competente toda la información si fuera requerida.

El sistema retributivo está basado en el convenio colectivo, que establece salarios objetivos sin distinciones por sexo. No obstante, el análisis comparado de medias salariales permite identificar diferencias que, aunque no derivan de discriminación directa, requieren seguimiento.

Comparativa salarial por grupo profesional

Grupo Profesional	Media Hombres (€)	Media Mujeres (€)	Desviación (%)	Observación
Ingenieros Técnicos/Peritos	26.604,20	19.386,61	+27,1 %	Brecha significativa (>25 %)

Ayudantes no titulados	17.973,12	16.289,53	+10,3 %	Brecha moderada
Oficiales Administrativos	18.959,36	16.440,63	+13,3 %	Brecha moderada
Peones	—	12.443,71	—	Solo mujeres en este grupo
Alta Dirección	32.845,54	34.552,16	-5,2 %	Brecha inversa (mayor en mujeres)

Interpretación y justificación

- La única categoría con brecha salarial significativa es la de **Ingenieros Técnicos/Peritos**, donde los hombres perciben un **27,1 % más que las mujeres**. Esta diferencia supera el umbral del 25 % y exige justificación. No obstante, debe señalarse que dicha brecha no responde a una política retributiva interna de la entidad, sino a la **composición de la categoría y a factores externos**: en este grupo se incluyen principalmente los docentes contratados para acciones formativas, que en su mayoría son hombres por sus características técnicas y cuya **retribución viene determinada por el Servicio Regional de Empleo y Formación (SEF)** según los módulos oficiales establecidos. Por tanto, se trata de una diferencia **condicionada por el perfil técnico y la regulación externa de la retribución**, no por un sesgo retributivo de la organización.
- En **Ayudantes no titulados** y **Oficiales Administrativos** se observan brechas moderadas, atribuibles a factores de antigüedad, complementos personales y posibles reducciones de jornada.
- En **Alta Dirección** se identifica una brecha inversa del -5,2 %, con retribución media superior en mujeres.
- En **Peones**, al estar compuesto solo por mujeres, no procede cálculo de brecha.

Brecha Salarial Media Global

Además del estudio por grupos profesionales, se ha calculado la **brecha salarial media global equiparada a jornada completa** en FAMDIF/COCEMFE-MURCIA. Esta

estimación pondera los salarios medios de hombres y mujeres según su número real en cada grupo. La diferencia representa una **brecha salarial del 7,36 % a favor de los hombres**.

Las causas principales son:

- Mayor concentración de mujeres en grupos con menor valoración económica (ayudantes, peones).
- Antigüedad inferior o acceso más reciente de las mujeres a determinados puestos.
- Diferencias en complementos personales o retribuciones variables consolidadas.

Este análisis servirá de base para definir medidas correctoras en el Plan de Igualdad, centradas en reforzar la transparencia salarial y garantizar la igualdad en complementos.



Justificación técnica de la brecha retributiva superior al 25% en el Grupo Profesional “Ingenieros Técnicos / Peritos”

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 4.3 del Real Decreto 902/2020, se detalla la justificación de la brecha retributiva detectada en el grupo profesional “Ingenieros Técnicos / Peritos”, cuyo valor supera el 25 %.

Tras el análisis realizado, la diferencia retributiva responde a causas **objetivas, documentadas y no relacionadas con el sexo**, derivadas de:

1. **Naturaleza de la actividad financiada:** parte de los servicios se prestan en el marco de programas formativos regulados y financiados por el Servicio de Empleo y Formación (SEF), cuyos módulos económicos están preestablecidos y no dependen de la entidad.
2. **Diferenciación funcional interna:** dentro de este grupo coexisten perfiles con funciones docentes, técnicas y administrativas, con distinta estructura salarial vinculada al convenio colectivo y a los módulos SEF.
3. **Composición coyuntural del grupo:** la presencia mayoritaria de mujeres en determinadas funciones reguladas por módulos externos produce un efecto estadístico de diferencia media, no atribuible a discriminación salarial.
4. **Verificación mediante Valoración de Puestos de Trabajo (VPT):** la VPT realizada confirma que no existen complementos o criterios retributivos asignados de forma directa o indirecta en función del sexo.
5. **Medidas de control y seguimiento:** la Comisión de Igualdad revisará anualmente esta brecha y presentará, cuando proceda, propuestas de mejora o corrección, asegurando la transparencia retributiva y el cumplimiento del RD 902/2020.

Se concluye que la diferencia retributiva identificada no responde a ningún elemento discriminatorio y se encuentra debidamente justificada conforme a las exigencias del RD 902/2020.

Valoración de Puestos de Trabajo

La Valoración de Puestos de Trabajo (VPT) constituye una herramienta objetiva para determinar el valor relativo de cada puesto dentro de la organización, con independencia de la persona que lo ocupe. En FAMDIF/COCEMFE-MURCIA se ha aplicado una VPT estructurada conforme a los cuatro factores establecidos en el RD 902/2020:

1. **Formación requerida**
2. **Condiciones laborales (carga física, turnicidad, esfuerzo emocional)**
3. **Experiencia necesaria**
4. **Responsabilidad asignada (funcional, organizativa y sobre personas)**

Metodología empleada

- Se ha utilizado una matriz de puntuación común para todos los puestos, partiendo de fuentes como el **modelo del Ministerio de Igualdad**.

Agrupación	Puestos incluidos	Puntos de referencia
Agrupación 9	1. Gerencia/Coordinadora	703
Agrupación 7	1. Coordinador/a (643) 2. Psicología / Trabajo Social (567) 3. Fisioterapia / Enfermería (558)	643 – 558
Agrupación 6	1. Terapia Ocupacional / Logopedia (518) 2. Técnico/a de Empleo / Orientador (518) 3. T. Comunicación (518) 4. Docente FO / PFP (518) 5. Arquitecto (541)	518
Agrupación 5	1. Administrativo (422) 2. Oficial 1ª Administrativo (448) 3. Cuidadores/as (459) 4. Integrador/a Social (481)	481 – 404
Agrupación 1	1. Conductor (142) 2. Limpiadora (174)	174 – 142

La valoración de puestos evidencia una **estructura jerárquica clara** dentro de la entidad. En el nivel superior se sitúa la **Gerencia/Coordinadora** (agrupación 9), con la puntuación más elevada (703), lo que refleja su peso estratégico y de responsabilidad en la organización.

En niveles intermedios (agrupaciones 7 y 6) se ubican perfiles de **coordinación, psicología, trabajo social, fisioterapia, enfermería y técnicos/as especializados**, cuyas puntuaciones oscilan entre 643 y 518, mostrando una alta exigencia competencial y responsabilidad técnica.

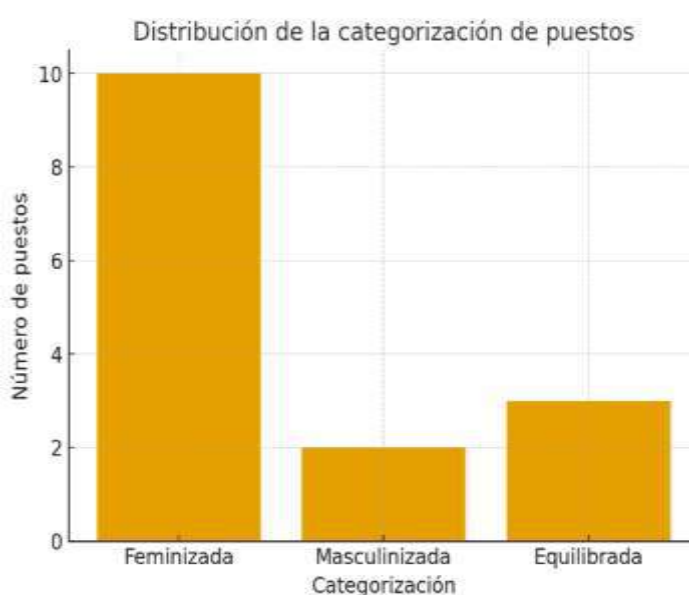
Los puestos de apoyo técnico y administrativo (agrupación 5) presentan puntuaciones medias (entre 481 y 404), mientras que en la base de la estructura (agrupación 1) se concentran las funciones más operativas, como **conducción y limpieza**, con los valores más bajos (142–174).

En conjunto, estas agrupaciones reflejan una clasificación coherente con la complejidad, la responsabilidad y el nivel de cualificación exigido en cada puesto.

Título del Puesto	Nº. de Mujeres	Nº. de Hombres	Categorización
Gerencia/Coordinadora	1	0	Feminizada
Coordinador/a	1	0	Feminizada
Psicología / Trabajo Social	4	0	Feminizada
Terapia Ocupacional / Logopedia	3	0	Feminizada
Fisioterapia / Enfermería	1	1	Equilibrada
Técnico/a de Empleo / Orientador	8	6	Equilibrada
Docente FO / PFP	12	5	Feminizada
Administrativo	0	1	Masculinizada
Oficial 1ª Administrativo	2	1	Feminizada
Conductor	0	1	Masculinizada
Cuidadores/as	2	3	Equilibrada
Integrador/a Social	1	0	Feminizada
Limpiadora	2	0	Feminizada
Arquitecto	3	1	Feminizada
T. comunicación	1	0	Feminizada

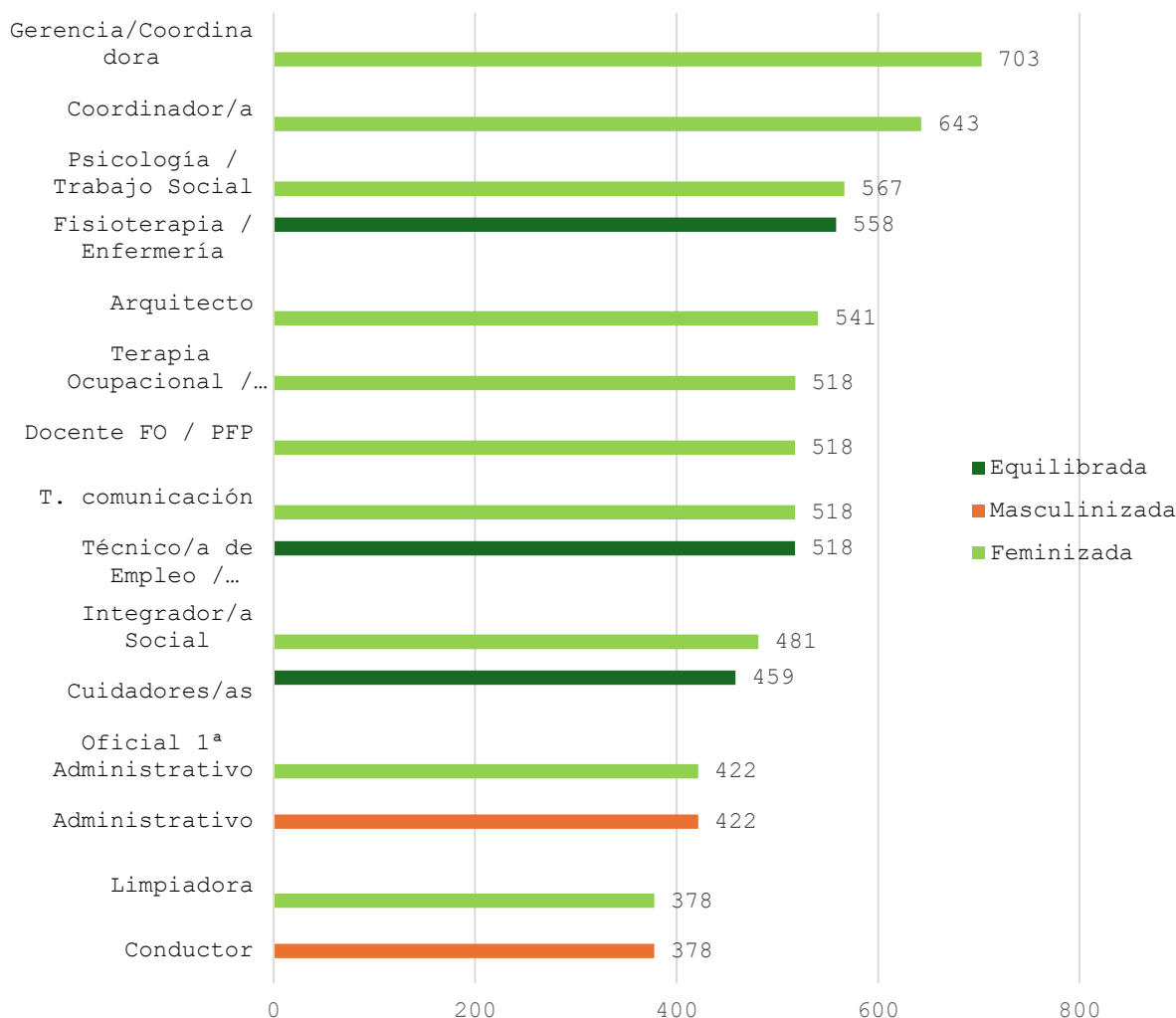
La distribución de la plantilla por puestos refleja una **marcada feminización** en la mayoría de categorías profesionales, especialmente en áreas como gerencia, coordinación, psicología, trabajo social, docencia y tareas de apoyo sociosanitario. Existen algunos ámbitos con mayor **equilibrio de género**, como fisioterapia/enfermería, técnicos/as de empleo y cuidadores/as, mientras que la **masculinización** se concentra en perfiles operativos y administrativos concretos (conducción y administrativo).

Asimismo, se observa que las **categorías de menor valoración** (conductor/a y limpiadora) continúan vinculadas a estereotipos de género: los hombres en conducción y las mujeres en limpieza. Estos datos confirman la persistencia de una **segregación horizontal**, donde mujeres y hombres se concentran en puestos diferenciados según roles tradicionalmente asociados a cada sexo.



El gráfico muestra la **puntuación de valoración de puestos** desagregada por sexo y nivel de feminización o masculinización. Los puestos de

PUNTUACIÓN POR PUESTO Y SEXO



mayor puntuación corresponden a **gerencia, coordinación y áreas técnicas especializadas** (psicología, trabajo social, fisioterapia, arquitectura), mayoritariamente feminizados o equilibrados. En niveles intermedios aparecen perfiles docentes, técnicos/as de empleo y de comunicación, también con predominio femenino. En cambio, los **puestos con menor puntuación** (conductor, limpiadora y administrativo) están fuertemente asociados a **estereotipos de género**, con masculinización en conducción y administración, y feminización en limpieza, lo que confirma la existencia de **segregación horizontal y vertical** en la entidad.

Conclusiones y plan de actuación

A partir del análisis desarrollado en las distintas fases de la auditoría se extraen las siguientes conclusiones, organizadas por cada aspecto clave evaluado:

1. **Cobertura del registro retributivo.** El registro retributivo 2024 incluye al 100 % de la plantilla analizada (60 personas: 41 mujeres y 19 hombres). Esto garantiza la representatividad de los datos y la coherencia con el análisis cuantitativo de plantilla.

Conclusión: el punto de partida es sólido, al contar con una base completa y actualizada para el análisis de brechas.

2. **Clasificación profesional y encuadre en convenio.** La adscripción de los puestos a los grupos profesionales del XVI Convenio se muestra consistente. No obstante, se ha detectado la conveniencia de homogeneizar los criterios aplicados, ya que algunas fichas de puestos presentan estructuras dispares.
Conclusión: la clasificación profesional se ajusta en líneas generales al convenio, pero es necesario unificar criterios para reforzar la coherencia y facilitar futuras actualizaciones.

3. **Brechas salariales identificadas.** El análisis comparativo revela:

- Brecha significativa en Ingenieros Técnicos/Peritos (+27,1 % a favor de hombres).
- Brechas moderadas en Ayudantes no titulados (+10,3 %) y Oficiales Administrativos (+13,3 %).
- Brecha inversa en Alta Dirección (-5,2 % a favor de mujeres).
- No procede cálculo en Peones (grupo compuesto solo por mujeres). La brecha salarial media global es del 7,36 % a favor de los hombres.

Conclusión: aunque la mayoría de las diferencias no superan el 25 %, la existencia de brechas significativas y moderadas requiere medidas específicas de seguimiento y corrección.

4. **Valoración de puestos.** La aplicación del modelo del Ministerio de Igualdad ha permitido asignar puntuaciones objetivas y agrupar los puestos en cinco niveles. En los niveles directivos y técnicos especializados se observa una clara feminización, mientras que en los niveles de menor puntuación (operativos y de servicios generales) persiste la segregación de género vinculada a estereotipos tradicionales: los hombres se concentran en conducción y las mujeres en limpieza.

5. **Fichas descriptivas de puestos de trabajo.** Actualmente existen diferencias en el formato, detalle y enfoque de las fichas. Se considera imprescindible:

- Homogeneizar criterios de redacción.
 - Actualizarlas periódicamente.
 - Incorporar la perspectiva de género, con indicadores de conciliación, corresponsabilidad, promoción y prevención de sesgos.
- Conclusión:** disponer de fichas homogéneas y con enfoque de género permitirá garantizar que la descripción de cada puesto contemple tanto funciones como impactos en igualdad.

Plan de Actuación para garantizar la igualdad retributiva

Con el objetivo de asegurar la aplicación efectiva del principio de igualdad retributiva por trabajos de igual valor, se establecen las siguientes medidas, con responsables y plazos definidos:

- 1. Implantar la Valoración de Puestos de Trabajo (VPT) como base del sistema retributivo interno (2025 – Dirección y RRHH).** Se aplicará la VPT utilizando la herramienta oficial SVPT del Ministerio de Igualdad, garantizando un marco objetivo y estandarizado para asignar salarios. Esto permitirá que cada persona perciba en función del valor de su puesto y no de su sexo, consolidando la transparencia y la coherencia interna.
- 2. Revisión anual del registro salarial desglosado por sexo (Anual – RRHH y Comité de Igualdad).** El registro retributivo será objeto de revisión periódica con perspectiva de género, para detectar posibles desviaciones y corregirlas en tiempo.
- 3. Establecer criterios objetivos para la asignación de complementos salariales (2025 – Dirección y RRHH).** Se definirán criterios claros y transparentes para pluses y complementos, evitando discrecionalidades que puedan derivar en sesgos de género.
- 4. Revisar pluses y complementos absorbibles históricos con impacto diferencial por sexo (2025–2026 – RRHH).** Se analizarán y ajustarán aquellos complementos antiguos que puedan generar desigualdades indirectas.
- 5. Incorporar el análisis retributivo en las revisiones del Plan de Igualdad (Permanente – Comisión de Igualdad).** Cada actualización del Plan de Igualdad incluirá un apartado específico de análisis salarial y evolución de las brechas.

6. Promover medidas de corresponsabilidad y formación en igualdad retributiva (2025 – Formación y Consultoría). Se desarrollarán acciones formativas y medidas de conciliación que refuercen la corresponsabilidad y la sensibilización de la plantilla en materia de igualdad retributiva.

7. Valorar la incorporación de cláusulas salariales objetivas en contratos y convenios (2025 – Dirección y Asesoría). Se evaluará la inclusión de cláusulas específicas que refuercen la objetividad salarial en nuevas contrataciones y en la negociación colectiva.

4.3 ANÁLISIS DE IGUALDAD POR MATERIAS

Para la elaboración de este apartado hemos tenido en cuenta diversas fuentes de información:

- Entrevistas semiestructuradas a informantes clave.
- Cuestionario dirigido a la dirección de la entidad, así como un formulario dirigido a la plantilla, a través de las encuestas de Google Forms, que ha permitido conocer las opiniones y valoraciones de hombres y mujeres trabajadoras en relación con las materias analizadas. Al tratarse de una empresa feminizada, el modelo de encuestas utilizado es para este tipo de empresas, con preguntas específicas sobre los motivos de la feminización de la plantilla, de este modo, detectar posibles sesgos de género.



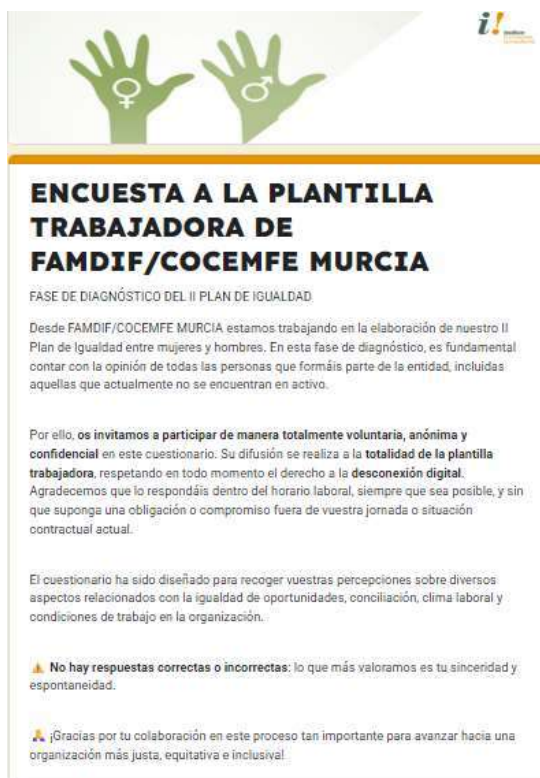
- Se ha tenido en cuenta información relativa al sistema de calidad, publicidad, información corporativa interna y externa e imagen de la entidad.

Resultados de la Participación en las Encuestas:

Las encuestas están dirigidas a tres colectivos diferenciados:

- **Encuesta a la plantilla trabajadora:** para recoger percepciones generales sobre igualdad, conciliación, acoso, corresponsabilidad, formación, comunicación, promoción y salud laboral.
- **Encuesta a la Dirección:** orientada a identificar el grado de compromiso, conocimiento y aplicación de medidas de igualdad en la gestión estratégica.
- **Encuesta a la Representación Legal de la Plantilla (RLT):** centrada en el análisis del ejercicio de la participación, seguimiento del plan anterior y propuestas de mejora desde el órgano de representación.

Encuestas a la plantilla trabajadora



ENCUESTA A LA PLANTILLA TRABAJADORA DE FAMDIF/COCEMFE MURCIA

FASE DE DIAGNÓSTICO DEL II PLAN DE IGUALDAD

Desde FAMDIF/COCEMFE MURCIA estamos trabajando en la elaboración de nuestro II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres. En esta fase de diagnóstico, es fundamental contar con la opinión de todas las personas que formáis parte de la entidad, incluidas aquellas que actualmente no se encuentran en activo.

Por ello, os invitamos a participar de manera totalmente voluntaria, anónima y confidencial en este cuestionario. Su difusión se realiza a la totalidad de la plantilla trabajadora, respetando en todo momento el derecho a la desconexión digital. Agradecemos que lo respondáis dentro del horario laboral, siempre que sea posible, y sin que suponga una obligación o compromiso fuera de vuestra jornada o situación contractual actual.

El cuestionario ha sido diseñado para recoger vuestras percepciones sobre diversos aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades, conciliación, clima laboral y condiciones de trabajo en la organización.

⚠️ No hay respuestas correctas o incorrectas; lo que más valoramos es tu sinceridad y espontaneidad.

🙏 ¡Gracias por tu colaboración en este proceso tan importante para avanzar hacia una organización más justa, equitativa e inclusiva!

La encuesta dirigida a la plantilla obtuvo **33 respuestas**, con predominio de mujeres (63,2 %), lo que refleja la feminización estructural de la entidad. La mayoría de participantes se sitúa en franjas de edad intermedia (30-59 años) y declara responsabilidades de cuidados tanto de hijas/os como de otras personas dependientes.

En términos generales, la plantilla **percibe un clima laboral favorable a la igualdad**: el 76 % considera que existe igualdad de trato y oportunidades, aunque un 12 % mantiene una visión intermedia y otro 12 % manifiesta dudas. Este patrón indica que los principios

de igualdad son reconocidos, pero todavía con margen de mejora en cuanto a **coherencia, visibilidad y comunicación interna de las medidas**.

En los bloques temáticos destacan las siguientes conclusiones:

- **Selección, promoción y formación:** los procesos de selección son valorados como objetivos, pero la **promoción interna se percibe limitada** y la formación no siempre se adapta a personas con cargas familiares.
- **Conciliación y corresponsabilidad:** aunque existen medidas, se observa que son solicitadas mayoritariamente por mujeres, lo que puede penalizar su desarrollo profesional. No se identifican medidas adicionales a las legales.
- **Prevención del acoso y violencia de género:** el protocolo es conocido, pero persisten dudas sobre su aplicación práctica. Se demanda **mayor sensibilización y simulaciones** para reforzar su operatividad.
- **Cultura organizativa:** se reconoce la igualdad como parte de los valores institucionales, si bien no siempre se traslada a la práctica diaria ni a los procesos de gestión.
- **Feminización y acceso a puestos de responsabilidad:** la plantilla atribuye la feminización al tipo de sector y no percibe discriminación hacia los hombres, aunque constata su escasa presencia en ámbitos de coordinación y dirección.
- **Salud laboral con perspectiva de género:** se señalan riesgos diferenciados (psicosociales y de conciliación), lo que evidencia la necesidad de **reforzar la prevención con enfoque de género**.

Las **respuestas abiertas** aportan matices relevantes:

- *“No se informa claramente de las posibilidades de ascenso. Todo queda a criterio de la dirección.”*
- *“Las medidas de conciliación las pedimos casi siempre las mujeres. Eso nos penaliza en el trabajo.”*
- *“El protocolo existe, pero no sabemos cómo activarlo en la práctica. Faltan simulaciones o explicaciones claras.”*
- *“La igualdad forma parte de los valores de la entidad, pero no siempre se aplica igual en el día a día.”*

En síntesis, la plantilla percibe avances significativos en materia de igualdad, pero identifica **limitaciones en promoción interna, conciliación corresponsable y**

aplicación práctica del protocolo de acoso, además de demandar una **mayor coherencia entre los valores institucionales y las prácticas cotidianas**.

Encuestas a la Dirección

La encuesta a la Dirección fue respondida por **2 personas**, ambas con **antigüedad elevada** en la entidad y responsabilidades familiares.

En general, la Dirección mantiene una **visión positiva y alineada con los principios de igualdad**:

- **Percepciones sobre igualdad**: consideran la igualdad como un **principio básico de la entidad**, reconocen un compromiso institucional claro, pero señalan la **falta de protocolos formales en selección y promoción**, lo que limita la transparencia y objetividad de estos procesos.
- **Características estructurales de la plantilla**: atribuyen la feminización de la entidad a la naturaleza del sector social y consideran que existe igualdad de acceso a puestos de responsabilidad.
- **Promoción y medidas positivas**: no perciben la necesidad de medidas específicas para favorecer a hombres o mujeres, aunque reconocen la importancia de mantener la formación y la sensibilización en materia de igualdad.
- **Observaciones generales**: su visión es más optimista que la expresada por la plantilla, aunque reconocen ámbitos de mejora prioritarios.

Las aportaciones más destacadas de la Dirección son:

- *“La igualdad es un principio básico en la entidad y estamos comprometidos, pero faltan protocolos claros en selección y promoción.”*

En síntesis, la Dirección **reconoce avances en igualdad** y muestra un compromiso claro, pero admite la necesidad de:

- Protocolizar los procesos de **selección y promoción**.
- Contar con **indicadores objetivos en materia retributiva**.
- Consolidar las **acciones de formación** y la aplicación práctica del **protocolo de acoso**.

Encuestas a la RLT

La encuesta fue respondida por **4 representantes** del Comité de Empresa.

- **Percepción de su papel y relación con la empresa:** el 100 % valora la relación con la Dirección como **satisfactoria** y reconoce que la RLT tiene influencia en la toma de decisiones.
- **Participación y negociación en igualdad:** manifiestan haber participado en la negociación del Plan de Igualdad y valoran positivamente los avances en liderazgo femenino. No obstante, advierten la **persistencia de la segregación horizontal**, lo que afecta al reconocimiento de determinadas áreas de trabajo.
- **Formación e implicación:** destacan la necesidad de reforzar la formación en igualdad para toda la plantilla, con el fin de consolidar una cultura organizativa coherente.
- **Canales de comunicación interna:** reconocen avances en el uso de lenguaje inclusivo, aunque persiste la falta de homogeneidad en documentos y comunicaciones internas.
- **Aportaciones abiertas:** reclaman mayor **transparencia en los procesos internos** y criterios objetivos en la toma de decisiones, considerando que ello mejoraría la confianza y la legitimidad de la gestión.

Las citas más representativas son:

- *“Hay muchos departamentos muy feminizados y eso afecta a cómo se valora el trabajo.”*
- *“Necesitamos más información objetiva sobre cómo se toman las decisiones.”*

En síntesis, el Comité reconoce avances y mantiene una valoración positiva de la relación con la Dirección, pero reclama:

- Combatir la **segregación horizontal**.
- Garantizar **seguimiento más transparente** en los procesos internos.
- Reforzar la **formación en igualdad** y establecer **medidas de acción positiva** para equilibrar la representación en distintos departamentos.

Conclusiones Encuestas

- A. La participación ha sido significativa en la plantilla (33 personas), más reducida en la dirección (2) y moderada en el comité (4).
- B. La plantilla percibe mayoritariamente igualdad de oportunidades, aunque persisten dudas en un sector minoritario.
- C. La dirección reconoce compromiso y sensibilidad hacia la igualdad, aunque con margen de refuerzo.
- D. El comité de empresa muestra una visión muy positiva de su relación con la empresa y del proceso de igualdad.
- E. Los resultados orientan la necesidad de reforzar la comunicación y la sensibilización, consolidar medidas de conciliación y garantizar la participación continua de todos los colectivos en el desarrollo del Plan de Igualdad.

Área de SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

El análisis de la composición actual de la plantilla refleja una **feminización del 68 %**, con presencia predominante de mujeres en puestos de atención directa, docencia, orientación, trabajo social, intervención social y limpieza. Los hombres representan el 32 % de la plantilla, con mayor peso en perfiles como docencia técnica, conducción o determinados puestos operativos o administrativos.

Esta distribución, aunque no evidencia discriminación directa, reproduce **patrones de segregación horizontal por sexo**, que pueden verse reforzados por los procesos de selección y contratación si no se revisan con perspectiva de igualdad.

Durante el periodo 2020–2024, el grado de avance en esta área fue del 25 %, siendo uno de los ámbitos con menor cumplimiento del I Plan de Igualdad. Esto se debió en parte a la pandemia y al impacto en la presencialidad de las acciones formativas vinculadas.

Del análisis realizado se concluye que:

- No se dispone de un procedimiento formalizado ni protocolizado que asegure la igualdad de trato y oportunidades en los procesos de selección.
- Las ofertas de empleo no siguen un formato sistemático ni garantizan el uso de lenguaje inclusivo, ni están accesibles en formatos que lleguen a perfiles diversos.
- No se hace seguimiento por sexo del número de candidaturas recibidas, entrevistas realizadas ni personas seleccionadas, lo que impide detectar posibles sesgos indirectos.
- No se ha realizado formación al personal de RRHH o coordinación en materia de igualdad aplicada a los procesos selectivos.
- No se aplican cláusulas de igualdad ni se incorporan elementos de acción positiva para favorecer el equilibrio en categorías segregadas por sexo.

Área de CLASIFICACIÓN

Esta área fue una de las que no llegó a ejecutarse durante el I Plan de Igualdad (2020–2024), acumulando un grado de avance del **0 %**. Se contempló como acción clave la

catalogación y valoración de puestos conforme a criterios no discriminatorios (Acción A3), pero no se implementó ni se generaron evidencias de ejecución.

El análisis actualizado de la clasificación profesional a través de la auditoría retributiva realizada en 2024 evidencia:

- **Segregación horizontal por sexo:** las mujeres concentran su presencia en categorías de atención directa, docencia, orientación y perfiles sociosanitarios, mientras que los hombres se agrupan en puestos técnicos, de conducción o determinados perfiles administrativos.
- **Segregación vertical:** los cargos de dirección y coordinación están feminizados, pero en categorías técnicas específicas persiste la masculinización.
- **Valoración de puestos y retribuciones:** la auditoría ha puesto de manifiesto que, si bien no se han detectado diferencias salariales injustificadas en el análisis por categoría, sí se observa **concentración femenina en grupos con menor progresión económica y mayor presencia masculina en categorías con complementos salariales superiores.**
- **Carencia de un sistema objetivo de valoración de puestos:** actualmente no existe un procedimiento formalizado que garantice que la asignación a grupos profesionales y la definición de funciones se realice bajo criterios de igualdad y sin sesgos de género.

En conclusión, esta área sigue siendo prioritaria en el nuevo Plan de Igualdad, dado que la falta de avance en la catalogación de puestos y la evidencia de segregación identificada en la auditoría retributiva exigen la implementación de medidas específicas para garantizar una clasificación profesional equitativa, transparente y con perspectiva de género.

Área de FORMACIÓN

Esta área alcanzó solo un **20 % de ejecución** durante el I Plan de Igualdad, quedando claramente rezagada respecto a los objetivos planteados.

Se había planificado una acción clave:

- **Acción A4 – Formación en igualdad para toda la plantilla**
 - **Objetivo:** sensibilizar al personal en igualdad de oportunidades.
 - **Descripción:** realización de cursos presenciales u online (mínimo 2 horas) dirigidos a todos los niveles de la plantilla.

Pese a ello, su ejecución se vio notablemente afectada por las restricciones derivadas de la pandemia y la falta de presencialidad en varios periodos clave, lo que impidió desplegar las formaciones en igualdad de forma efectiva.

Resultados y necesidades detectadas:

- Se impartieron **formaciones puntuales** en igualdad y prevención del acoso sexual, pero no de forma generalizada ni planificada para toda la plantilla.
- Solo **parte del personal cualificado y directivo** participó en acciones formativas; el personal intermedio, no cualificado y de administración quedó al margen.
- No se aplicó una política de **formación continua ni transversal con perspectiva de género** en todas las áreas de la organización.
- Las acciones realizadas carecieron de **trazabilidad** en términos de asistentes, contenidos, impacto y aplicación práctica en el puesto de trabajo.

Necesidades identificadas para el nuevo Plan:

- Diseñar un **plan de formación anual en igualdad** accesible para toda la plantilla, conforme a los derechos recogidos en el XVI Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad, que establece un **mínimo de 25 horas/año de formación**.
- Asegurar que todas las personas, independientemente de su puesto, categoría o tipo de jornada, acceden a formación en igualdad, no discriminación y conciliación corresponsable.
- Incorporar módulos específicos para personal con **responsabilidad organizativa o de gestión de personas** (selección, liderazgo, planificación, evaluación).
- Establecer un **sistema de registro y evaluación** que garantice la trazabilidad de las acciones formativas (personas asistentes, contenidos, duración, resultados e impacto en el desempeño).

Área de PROMOCIÓN PROFESIONAL

Durante el período analizado (2020–2024), **no se ha producido ninguna promoción profesional interna** en la plantilla de FAMDIF/COCEMFE-MURCIA. No se han registrado cambios de puesto, nivel jerárquico ni grupo profesional derivados de procesos de promoción, mejora o acceso a mayores responsabilidades.

Este hecho se suma a la ausencia de datos y procesos documentados ya detectada durante la evaluación del I Plan de Igualdad, que reflejaba:

- Ausencia de un **sistema definido de promoción interna** con criterios objetivos y transparentes.
- Falta de **publicidad de vacantes o mejoras internas** que permita la concurrencia en igualdad de condiciones.
- Escasa **movilidad funcional o de categoría** en la plantilla.

La entidad reconoce que la promoción es estructuralmente limitada por:

- La **baja rotación** de la plantilla, con un 38 % de personas con más de 10 años de antigüedad.
- La cobertura de puestos que se produce casi exclusivamente por **jubilación o cese**.
- La **exigencia de titulaciones específicas** en determinadas categorías profesionales, que reduce las posibilidades de movilidad interna.

Sin embargo, esta situación genera un riesgo de **estancamiento profesional**, especialmente para colectivos infravalorados o con menor visibilidad interna (personal de apoyo, no cualificado o con mayor presencia femenina). A su vez, la auditoría retributiva ha evidenciado que la falta de promoción limita las oportunidades de acceder a categorías y complementos salariales superiores, lo que puede **reproducir desigualdades indirectas por razón de sexo**.

Área de CONDICIONES DE TRABAJO

En el I Plan de Igualdad, este eje se abordó principalmente a través de acciones vinculadas a la **corresponsabilidad y conciliación**, con un foco especial en la divulgación de medidas legales e internas para facilitar la vida personal, familiar y laboral del personal.

Se ejecutaron parcialmente las siguientes acciones:

- **Acción nº 7:** elaboración y difusión de un listado actualizado de medidas de conciliación (reducciones de jornada, permisos, excedencias) y de los mecanismos de solicitud.
- **Campaña de comunicación interna sobre corresponsabilidad**, con materiales visuales y mensajes clave.

Aunque la ejecución fue parcial, la percepción de mejora por parte de la plantilla fue positiva, destacando avances en **flexibilidad horaria** y en el **clima organizacional**.

El análisis de datos de 2024 refleja los siguientes elementos clave:

a) Jornada laboral

- El **47 % de la plantilla trabaja a jornada parcial**, una proporción elevada respecto a estándares sectoriales.
- Las mujeres concentran el **58 % de los contratos a tiempo parcial**, frente al 42 % de los hombres.
- Esta distribución se vincula tanto a la tipología de los puestos feminizados como a una mayor asunción de responsabilidades de cuidados.

b) Tipos de contrato

- El **91 % de la plantilla cuenta con contrato indefinido**, lo que refleja un alto nivel de estabilidad laboral.
- Sin embargo, los **contratos temporales e interinidades afectan en mayor medida a las mujeres**, especialmente en categorías de apoyo y atención directa, lo que puede situarlas en condiciones de mayor vulnerabilidad laboral.

c) Conciliación

- Las mujeres son mayoría absoluta en el uso de **excedencias, permisos retribuidos y reducciones de jornada**.
- También protagonizan casi en exclusiva las solicitudes de **adaptación de jornada por cuidado de menores**, lo que refuerza el rol tradicional de género en la conciliación.
- Esta tendencia puede derivar en una **penalización indirecta** para las trabajadoras en términos de desarrollo profesional, promoción y retribución a largo plazo.

Área de CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

El I Plan de Igualdad de FAMDIF/COCEMFE-MURCIA logró un **100 % de ejecución** en este eje temático.

Las acciones previstas fueron:

- **Acción A7:** sensibilización e información al personal sobre las medidas de conciliación vigentes.

- **Acción A8:** fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres mediante campañas informativas.

Ambas se implementaron con resultados satisfactorios: se elaboró un **listado actualizado de medidas legales y propias de conciliación**, y se divulgaron materiales de sensibilización para **romper estereotipos sobre cuidados**.

El análisis de los datos de la plantilla durante 2024 arroja los siguientes resultados:

a) Excedencias

- 3 personas solicitaron excedencia por cuidados familiares.
- **100 % mujeres**, todas en puestos feminizados y con jornada parcial.
- No se registraron solicitudes por parte de hombres.

b) Reducciones de jornada

- Se concedieron 5 reducciones de jornada por cuidados de hijos/as menores.
- **4 mujeres y 1 hombre** las solicitaron.
- El uso continúa claramente feminizado.

c) Permisos retribuidos

- Las solicitudes por asistencia médica, acompañamiento a familiares o causas personales fueron mayoritariamente realizadas por mujeres.
- Aunque algunos hombres hacen uso de permisos retribuidos, su frecuencia es sensiblemente menor.

d) Responsabilidades familiares

- El análisis cruzado de plantilla y responsabilidades familiares muestra que las **mujeres asumen mayoritariamente el cuidado de menores y personas dependientes**, siendo además quienes más compatibilizan estas responsabilidades con jornadas reducidas.

Área de REPRESENTACIÓN/INFRARREPRESENTACIÓN DE MUJERES

La actual **Junta Directiva de FAMDIF/COCEMFE-MURCIA** está integrada por 6 miembros:

- 3 mujeres (incluida la **Presidencia** y la **Secretaría**).
- 3 hombres (Vicepresidencia, Tesorería y Vicesecretaría).

Esta composición refleja una **representación equilibrada entre mujeres y hombres**, cumpliendo con los principios de presencia equilibrada (al menos 40 % de cada sexo) y destacando el **liderazgo femenino** en los principales cargos ejecutivos (Presidencia y Secretaría).

La plantilla en 2024 está formada por **60 personas**:

- 41 mujeres (**68 %**).
- 19 hombres (**32 %**).

Se constata una estructura **altamente feminizada**, especialmente en los siguientes puestos:

- Atención directa, orientación laboral, intervención social, trabajo social, docencia ocupacional, enfermería, logopedia y limpieza.

Por el contrario, los hombres se concentran principalmente en:

- Conducción, administración operativa, docencia técnica y arquitectura técnica.

Este reparto confirma la existencia de **segregación horizontal por razón de sexo**, donde determinados roles profesionales se asignan de forma predominante a mujeres o a hombres, reforzando estereotipos tradicionales.

Conforme al **RD 901/2020**, se considera que existe infrarrepresentación cuando un sexo no alcanza el 40 % de presencia en una categoría, nivel jerárquico o grupo profesional. En FAMDIF/COCEMFE-MURCIA se observa:

Infrarrepresentación femenina	Infrarrepresentación masculina
Conductores, mantenimiento, arquitectura técnica	Atención directa, orientación, docencia ocupacional
Docencia profesional técnica	Trabajo social, limpieza, apoyo educativo

A pesar de esta segregación por puesto, las mujeres tienen una **fuerte presencia en los órganos de dirección**:

- Coordinadoras de área, responsables técnicas, dirección general y programas clave están ocupados mayoritariamente por mujeres.
- Esto evidencia una **correcta representación femenina en espacios de liderazgo**, si bien se recomienda consolidar estos avances y avanzar hacia una mayor diversidad interna.

Fortalezas

- Paridad real en la Junta Directiva.
- Liderazgo femenino consolidado en dirección y coordinación.
- Plantilla diversa y comprometida con la misión social de la entidad.

Debilidades o retos

- Persistencia de la segregación horizontal por sexos.
- Infrarrepresentación masculina en funciones de cuidados y sociales.
- Escasa diversidad en equipos mixtos por categoría profesional.

Área de PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

La Federación FAMDIF/COCEMFE-MURCIA ha mostrado un firme compromiso con la erradicación de toda forma de violencia sexual, acoso sexual o acoso por razón de sexo en el entorno laboral, mediante la adopción e implantación de un **Protocolo específico de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo y de garantía integral de la libertad sexual**, aprobado en febrero de 2024 y con vigencia hasta 2027. Este protocolo, ajustado a la Ley Orgánica 3/2007, el Real Decreto 901/2020 y la Ley Orgánica 10/2022 de garantía integral de la libertad sexual, fue **negociado y aprobado en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad** y establece un procedimiento integral que contempla medidas preventivas, de actuación y correctoras, así como una declaración de principios de **tolerancia cero ante cualquier conducta constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo**.

Entre sus elementos clave se incluyen:

- Una **comisión instructora** formada por personal con funciones diferenciadas y capacitado para gestionar las denuncias y reclamaciones, garantizando imparcialidad y confidencialidad.
- La **habilitación de un canal específico de denuncias** (prevencionacosofamdif@gmail.com) y un **modelo normalizado de queja**.

- La integración de garantías procesales tales como la confidencialidad, la protección frente a represalias, la protección de la salud y la tutela judicial efectiva.
- La previsión de **medidas cautelares y sancionadoras**, incluida la separación de la persona acosadora, en caso de indicios fundados.
- Acciones formativas dirigidas a la **sensibilización de toda la plantilla** y campañas de comunicación activa sobre el contenido del protocolo, destacando la distribución de un **tríptico informativo** en todos los centros y la accesibilidad al documento íntegro mediante código QR.

Además, FAMDIF/COCEMFE-MURCIA ha implementado **acciones formativas específicas** dirigidas al personal de coordinación, mandos intermedios y plantilla en general, tal como queda acreditado en la documentación del curso de formación en prevención del acoso y garantía de la libertad sexual impartido recientemente.



Puntos pendientes o de mejora identificados:

- Garantizar que toda la plantilla haya recibido efectivamente el protocolo actualizado, haciendo hincapié en las nuevas incorporaciones.
- Programar **formaciones periódicas** en materia de acoso sexual, violencia sexual y ciberacoso que refuercen el conocimiento de los mecanismos internos de actuación.
- Establecer un **sistema de seguimiento y evaluación periódica** del protocolo para revisar su eficacia y adecuación real a las posibles situaciones que puedan darse en los distintos centros de trabajo.

Área de VIOLENCIA DE GÉNERO

FAMDIF/COCEMFE-MURCIA, como entidad comprometida con la igualdad y los derechos fundamentales, reconoce la violencia de género como una manifestación estructural de desigualdad entre mujeres y hombres. La actuación en este ámbito se fundamenta en:

- La **Ley Orgánica 1/2004**, de medidas de protección integral contra la violencia de género.
- El **Estatuto de los Trabajadores** (art. 37 y 48 bis), que garantiza derechos laborales específicos para mujeres víctimas de violencia de género.
- El **RD 901/2020**, que establece la obligación de integrar la violencia de género como materia en los planes de igualdad.

Aunque no se han detectado en el año 2024 situaciones de violencia de género comunicadas formalmente dentro de la plantilla, FAMDIF/COCEMFE-MURCIA:

- **Reconoce y aplica los derechos laborales** de las trabajadoras víctimas de violencia de género:
 - Reducción o reordenación de jornada.
 - Movilidad geográfica o cambio de centro.
 - Suspensión del contrato con reserva de puesto.
 - Extinción voluntaria con acceso a prestación.
- Ha incluido estos derechos en los materiales divulgativos del Plan de Igualdad.
- Cuenta con personal técnico sensibilizado para atender posibles situaciones, especialmente en servicios de intervención directa.

Falta de un protocolo específico de actuación interna ante la detección o comunicación de situaciones de violencia de género dentro de la organización.

Ausencia de un **procedimiento confidencial de derivación, acompañamiento y activación de recursos externos** (servicios sociales, jurídicos, psicológicos).

Necesidad de **formación específica del personal de coordinación y recursos humanos** en la detección precoz, acompañamiento y derechos laborales.

Área de COMUNICACIÓN INCLUYENTE Y LENGUAJE NO SEXISTA

En el **I Plan de Igualdad (2020)** se incluyeron medidas orientadas al uso consciente del lenguaje:

- Se recomendó la utilización de un **lenguaje inclusivo** en todas las comunicaciones internas y externas.
- Sin embargo, se indicó que, aunque la intención era acertada, la aplicación **no fue constante ni homogénea**

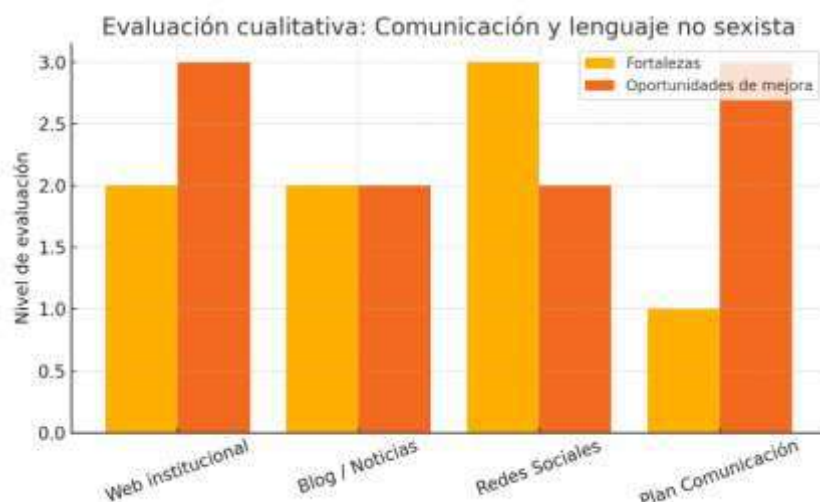


a) Web institucional (famdif.org)

- Se emplean expresiones mayoritariamente en femenino (“Presidenta”, “Ella”, “Nuestras”), lo cual es positivo para la visibilidad de las mujeres.
- Sin embargo, aún aparecen inconsistencias: encabezados genéricos (“Federación”, “Equipo”, “Noticias”) que no utilizan fórmulas como “personal”, “plantilla” o “personas”.
- En secciones operativas (“Servicios”, “Aplicaciones”, “Contacto”) prevalece el masculino genérico; se echa en falta el uso sistemático de fórmulas inclusivas y recursos neutros.

b) Blog y redes sociales

- En el blog se emplea lenguaje estándar y no sexista (uso de sustantivos colectivos neutrales, verbos no marcados).
- En redes como **Facebook e Instagram**, se detecta uso de lenguaje mixto (“personas con discapacidad”) y ejecución gráfica consistente con la marca institucional.
- En campañas como la Feria de Empleo o sensibilización escolar, se utilizan mensajes inclusivos y materiales visuales integradores.



Fortalezas detectadas

- Uso claro del femenino en cargos y roles (“Presidenta”, “Técnico/a”, “Coordinadora”).
- Mensajes internos y externos en redes sociales están libres de lenguaje sexista.
- En la web, la presencia de secciones en femenino favorece la visibilización de las mujeres.

Oportunidades de mejora

Ámbito	Observación actual	Propuesta de mejora
Web institucional	Uso intenso de masculino genérico en menús y enlaces	Revisar textos, añadir correctores automáticos y lenguaje neutro (“Personal”, “Equipo”, “Equipo técnico y técnica”)
Blog / noticias	Se emplea lenguaje neutro, pero sin pautas formales	Crear glosario interno y manual breve de estilo inclusivo
Redes sociales	Comunicación con enfoque inclusivo, no protocolizado	Planificar publicaciones con enfoque de género y revisar textos con filtros
Plan de comunicación	Uso ocasional del inclusivo, sin estrategia estandarizada	Incluir cláusula obligatoria de lenguaje no sexista en todas las comunicaciones

Área de SALUD LABORAL

La entidad cuenta con **evaluaciones de riesgos laborales actualizadas** y medidas preventivas en vigor, conforme a la **Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales**.

En el análisis realizado no se han identificado diferencias en la aplicación de medidas de protección por razón de sexo. Sin embargo, los datos de 2024 muestran que:

- Las **mujeres acumularon la mayoría de las bajas por incapacidad temporal (IT)**, especialmente por causas comunes o derivadas de enfermedad no profesional. Este dato debe interpretarse en el contexto de que las mujeres constituyen el **68 % de la plantilla**, por lo que resulta una consecuencia lógica de la distribución por sexos y no necesariamente de un riesgo diferencial.
- No se registraron **accidentes laborales graves**, y los leves se distribuyeron de forma equilibrada entre mujeres y hombres.
- No consta una **evaluación específica de riesgos laborales con perspectiva de género**, ni de los **riesgos psicosociales** diferenciados por puestos o turnos, lo que limita la detección de posibles desigualdades indirectas en las condiciones de trabajo.

Líneas de mejora identificadas:

Aspecto a mejorar	Medida propuesta
Evaluación sin enfoque de género	Revisar riesgos diferenciados por sexo y tipo de puesto, incorporando perspectiva de género en la prevención.
Sobrecarga femenina en bajas por IT	Monitorizar causas y duración de las bajas desagregadas por sexo, para detectar posibles patrones de desigualdad indirecta.
Riesgos psicosociales no analizados	Aplicar cuestionarios psicosociales (estrés, carga mental, conciliación, etc.) con enfoque de igualdad.
Reincorporación tras baja prolongada o maternidad	Establecer programas de acompañamiento y medidas de flexibilidad organizativa que faciliten la reincorporación efectiva y sin penalización.

Conclusión:

La salud laboral en FAMDIF/COCEMFE-MURCIA presenta un marco preventivo consolidado y sin diferencias de aplicación por sexo, pero persisten **áreas de mejora ligadas a la perspectiva de género**. Será clave reforzar la evaluación de riesgos psicosociales y el seguimiento diferenciado de bajas, de modo que se garantice una prevención integral y adaptada a la realidad de mujeres y hombres en la entidad.

5. Conclusiones del diagnóstico

El presente informe ha permitido identificar la situación de partida de FAMDIF/COCEMFE–MURCIA en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Los resultados muestran un **compromiso significativo hacia la equidad de género**, pero también evidencian **áreas de mejora prioritarias** que requieren atención para garantizar la igualdad efectiva en todos los ámbitos de la organización.

Los principales hallazgos son los siguientes:

1. **Plantilla altamente feminizada (68 % mujeres y 32 % hombres)**, con concentración de mujeres en puestos de atención directa, orientación, docencia, intervención social y limpieza. Se constata una **segregación horizontal** por sexo, con hombres concentrados en conducción, perfiles técnicos y algunos puestos administrativos.
2. Las **jornadas parciales, reducciones de jornada y excedencias** son solicitadas mayoritariamente por mujeres, lo que refuerza la **carga desigual de cuidados** y puede limitar sus oportunidades de promoción y desarrollo profesional.
3. No se han registrado **promociones internas** en 2024 y no existe un sistema formalizado que garantice la igualdad de oportunidades en este ámbito. La **escasa movilidad funcional** genera un riesgo de estancamiento profesional, especialmente en categorías feminizadas.
4. La **Junta Directiva** presenta **equilibrio de género** y liderazgo femenino en Presidencia y Secretaría. No obstante, persisten **ámbitos masculinizados** en categorías técnicas específicas y **áreas feminizadas** con menor reconocimiento económico y profesional.
5. La **auditoría retributiva 2024** refleja una **brecha salarial media global del 7,36 %**, por debajo del umbral legal del 25 %. Sin embargo, se detecta una **brecha significativa en torno al 27 % en un grupo profesional**, explicada por complementos de antigüedad y personales, lo que requiere seguimiento y medidas correctoras.
6. El **protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo** está implantado, actualizado y difundido. Se han realizado acciones formativas

específicas y distribuidos materiales de sensibilización, lo que constituye un avance relevante.

7. No se han notificado **casos de violencia de género** en la plantilla, pero se evidencia la necesidad de un **protocolo interno específico de actuación y derivación** que asegure cobertura y acompañamiento en caso de ser necesario.
8. En el área de **comunicación**, se aprecia un uso intencional de lenguaje inclusivo y avances en redes sociales, aunque se requiere una aplicación más **sistemática y coherente en la web, documentos corporativos y materiales internos**.
9. La **clasificación profesional** carece de un sistema objetivo de valoración de puestos. El análisis de la VPT ha mostrado que **determinados puestos feminizados están infravalorados retributivamente**, pese a requerir alto nivel técnico o carga emocional.
10. Se han identificado **áreas de mejora en formación, promoción, salud laboral y conciliación**. Resulta necesario reforzar la integración transversal de la **perspectiva de género** en todos los ámbitos de gestión de personas y servicios de la entidad.

Principales problemas y dificultades detectadas por áreas y ámbitos prioritarios y propuestas de actuación:

Estas propuestas de actuación están diseñadas para abordar de manera integral los problemas detectados en la FAMDIF/COCEMFE – MURCIA, promoviendo un entorno laboral más equitativo y justo para todos los empleados.

ÁREA	NECESIDADES DETECTADAS	ÁMBITOS PRIORITARIOS DE ACTUACIÓN
PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	a) No existe un protocolo estandarizado que garantice igualdad y evite la segregación horizontal. b) Falta de formación en igualdad en el personal de selección.	• Ofrecer formación obligatoria en igualdad de género para RRHH y coordinación. • Elaborar un protocolo de selección con criterios claros, objetivos e inclusivos.
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	a) Persistencia de segregación horizontal: mujeres en puestos feminizados y hombres en técnicos/operativos. b) Falta de un sistema objetivo de valoración con perspectiva de género.	• Revisar y actualizar organigrama y descripciones de puestos con lenguaje inclusivo. • Vincular la clasificación a la VPT, asegurando equidad.

		• Fomentar la diversidad interna: atraer hombres a puestos de cuidado y mujeres a técnicos.
FORMACIÓN	a) Escasa planificación de formación en igualdad; acciones puntuales y sin trazabilidad. b) Acceso desigual por categorías y jornadas. c) Comisión de Igualdad sin formación especializada.	• Integrar formación sobre igualdad en el plan de formación anual de la entidad (mín. 5-10 h/año). • Garantizar accesibilidad horaria y participación de toda la plantilla. • Formación específica para la Comisión de Igualdad y mandos intermedios.
PROMOCIÓN	a) Inexistencia de promociones internas documentadas en 2024. b) Ausencia de un protocolo formal y transparente.	• Crear un protocolo de promoción interna basado en mérito, competencias y perspectiva de género. • Publicar internamente vacantes y oportunidades de mejora.

RETRIBUCIONES	a) Brecha salarial global del 7,36 % (controlada), pero significativa (27,1 %) en un grupo profesional por antigüedad y complementos. b) Falta de criterios claros en complementos. c) Registro retributivo poco usado como herramienta de seguimiento.	• Revisar complementos y justificar diferencias. • Aplicar de forma regular el registro retributivo (herramienta Ministerio). • Establecer criterios claros y transparentes en incentivos y pluses.
EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	a) Uso mayoritario femenino de medidas de conciliación (excedencias, reducciones, permisos). b) Hombres con baja implicación en corresponsabilidad. c) Necesidad de actualizar catálogo interno de medidas.	• Realizar campañas internas sobre medidas de conciliación. • Incentivar el uso corresponsable de permisos parentales en hombres. • Estudio bienal de necesidades de la plantilla. • Elaborar y difundir guía práctica de medidas de conciliación.
COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA	a) Uso inconsistente del lenguaje inclusivo en web y materiales.	• Elaborar manual de estilo inclusivo con ejemplos prácticos.

	b) Falta de manual de estilo y revisión sistemática.	• Revisar web, RRSS y materiales corporativos. • Formar al personal de comunicación y dirección. • Implantar checklist de revisión previa a publicaciones. • Garantizar recursos gráficos inclusivos.
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	a) Protocolo implantado y actualizado, pero no toda la plantilla está informada. b) Falta de seguimiento y evaluación de aplicación. c) Necesidad de reforzar formación periódica.	• Formación periódica obligatoria en prevención y libertad sexual. • Difusión activa del protocolo (trípticos, QR, sesiones). • Implementar mecanismos de seguimiento y encuestas de conocimiento. • Dotar de formación y recursos a la Comisión Instructora. • Incluir prevención en formaciones de acogida.

APOYO A VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	a) No existe un protocolo específico interno. b) Canales confidenciales insuficientes. c) Ausencia de coordinación con recursos especializados. d) Falta de formación en detección y acompañamiento.	• Diseñar protocolo interno de actuación y derivación. • Difundir derechos laborales de las víctimas.
SALUD LABORAL	a) Evaluaciones de riesgos sin enfoque de género. b) Mayor incidencia de bajas femeninas (dato vinculado a feminización de plantilla). c) Ausencia de evaluación psicosocial por sexo/puesto.	• Integrar la perspectiva de género en la prevención de riesgos. • Aplicar evaluaciones psicosociales en áreas de atención directa, cuidados y docencia. • Monitorizar bajas por sexo y causas. • Incorporar medidas específicas en prevención para puestos feminizados.

6. JUSTIFICACIÓN JURÍDICA.

La igualdad entre mujeres y hombres constituye un principio jurídico universal reconocido en numerosos instrumentos internacionales, europeos y nacionales, siendo un valor fundamental del ordenamiento jurídico español.

En el ámbito internacional, destacan la **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979)** y la **Plataforma de Acción de Beijing (1995)**, que obligan a los Estados firmantes a incorporar la perspectiva de género en todas sus políticas públicas. En el contexto europeo, el **Tratado de Ámsterdam (1997)** y la **Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000)** establecen la igualdad de género y la eliminación de toda forma de discriminación como objetivos transversales de las políticas de los Estados miembros.

En el marco estatal, la **Constitución Española de 1978** consagra en su artículo 14 el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, y en el artículo 9.2 impone a los poderes públicos la obligación de promover las condiciones para que la igualdad entre mujeres y hombres sea real y efectiva.

El desarrollo legislativo de este principio se materializa en la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH)**, que en su artículo 45 establece la obligación de las empresas de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, adoptando medidas específicas para evitar la discriminación por razón de sexo. Para aquellas entidades que superen los 50 trabajadores, la ley exige la elaboración y aplicación de un **Plan de Igualdad** negociado con la representación legal de la plantilla.

Esta normativa se ve reforzada por el **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre**, que regula los planes de igualdad y su registro, y el **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre**, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que desarrolla la obligación de las empresas de realizar **registros salariales y auditorías retributivas**, garantizando la transparencia y la igualdad en las condiciones económicas.

Asimismo, el **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo**, refuerza las medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo y la ocupación, ampliando la obligación de disponer de un plan de igualdad y precisando su alcance y contenido.

En el caso de FAMDIF/COCEMFE-MURCIA, entidad sin ánimo de lucro inscrita en el Registro de Asociaciones de la Región de Murcia y declarada de utilidad pública el 7 de julio de 2000, su ámbito funcional y laboral se encuentra regulado por el **XVI Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad**, que incorpora disposiciones específicas en materia de igualdad de oportunidades, promoción profesional, contratación inclusiva y reserva de puestos para personas con discapacidad.

La elaboración de este II Plan de Igualdad se realiza, por tanto, en cumplimiento de la normativa citada y con base en el diagnóstico de situación realizado conforme a lo dispuesto en el artículo 7 del Real Decreto 901/2020. Este diagnóstico, junto con la auditoría retributiva registrada y los valores medios salariales equiparados, constituyen los pilares técnicos y jurídicos que sustentan la validez del presente Plan.

El Plan de Igualdad de FAMDIF/COCEMFE-MURCIA se concibe como una herramienta estratégica y obligatoria de gestión interna, orientada a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la entidad —acceso al empleo, clasificación profesional, formación, promoción, retribución, conciliación y prevención del acoso—, asegurando la integración de la perspectiva de género en todas las políticas y decisiones organizativas, conforme a la **Ley Orgánica 3/2007**, los **Reales Decretos 901/2020 y 902/2020**, y el convenio colectivo aplicable.

7. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

En cuanto a los objetivos perseguidos con el I Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de FAMDIF/COCEMFE – MURCIA, diferenciamos generales y específicos.

En relación con el **objetivo general**:



Objetivo general

- ⑩ Alcanzar la igualdad de trato y oportunidades, eliminando cualquier posible discriminación por razón de sexo en el ámbito de la entidad.



En relación con los **objetivos específicos**, se estipulan los siguientes, atendiendo a las diferentes áreas analizadas y de obligada intervención:

ÁREA DE MEJORA **Objetivos específicos**

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	<u>Objetivo Específico</u> : Incorporación de procesos selectivos con perspectiva de género.
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	<u>Objetivo Específico</u> : Revisar mejorar y fomentar la promoción profesional de la plantilla trabajadora de la entidad.
FORMACIÓN	<u>Objetivo Específico</u> : Formar a la totalidad de la plantilla y los diferentes departamentos que conforman la entidad, en materia de igualdad de género y violencia de género referida sobre todo a personas con diversidad.
RESTRIBUCIONES	<u>Objetivo Específico</u> : Realizar acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva.
EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	<u>Objetivo Específico</u> : Realizar una adaptación de las medidas en materia de conciliación y corresponsabilidad y proponer nuevas medidas, trasladando estas al personal trabajador, favoreciendo la formación en horario laboral.
COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y NO SEXISTA	<u>Objetivo Específico</u> : Realizar formación en materia de lenguaje inclusivo y no discriminatorio.
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	<i>Área de mejora -></i> <u>Objetivo Específico</u> : Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y por razón de sexo en el seno de la entidad mediante la elaboración y publicitación de un protocolo propio de actuación que incluya las nuevas formas de acoso digital.
APOYO A LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO	<i>Área de mejora -></i> <u>Objetivo Específico</u> : Promover un entorno laboral comprometido con el apoyo a las mujeres víctimas de la violencia de género e informar a toda la plantilla, y elaborar un protocolo de medidas específicas para la prevención de la violencia de género.
SALUD LABORAL	<i>Área de mejora -></i> <u>Objetivo Específico</u> : Incluir la perspectiva de género en la salud laboral.

8. MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

ÁREA	MEDIDA	NÚM. ACCIÓN
1-. Proceso de selección y contratación.	Programa de formación y sensibilización en procesos de selección con perspectiva de género al personal que interviene en la contratación	A1
	Elaborar un protocolo para estandarizar los procesos de selección aplicando criterios claros, inclusivos y objetivos.	A2
2-.Clasificación profesional.	Revisión de categorizaciones y organigrama con lenguaje inclusivo.	A3
3-. Formación	Realización de acciones formativas anuales en igualdad para toda la plantilla, integradas en el Plan de Formación.	A4
	Formación específica en igualdad y género para la Comisión de Igualdad.	A5
	Facilitar la promoción profesional interna y externa, informando de los derechos de formación y garantizando accesibilidad horaria.	A6

4. Promoción	Estandarización del proceso de promoción mediante un protocolo formal, claro y transparente, difundido a toda la plantilla.	A7
5. Retribuciones	Realizar un análisis retributivo anual y revisión exhaustiva de complementos salariales.	A8
6-. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	Estudio periódico de necesidades de conciliación y corresponsabilidad de la plantilla.	A9
	Elaborar una guía con los mecanismos de las que pueda disfrutar el personal, indicando la duración y las características de todas ellas.	A10
	Comunicación e información dirigida a toda la plantilla sobre las medidas de conciliación que se encuentran a su disposición haciéndolas visibles y accesibles para todo el personal.	A11
	Campañas de sensibilización dirigidas a hombres para fomentar el uso corresponsable de permisos	A12

7-. Comunicación inclusiva y no sexista	Elaborar una guía de lenguaje inclusivo con ejemplos prácticos y checklist de revisión previa a publicaciones.	A13
	Revisión sistemática de documentación, web, RRSS y materiales corporativos.	A14
	Formación específica en comunicación inclusiva para personal que gestiona documentación y comunicación.	A15
8-. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	Formación periódica en igualdad y prevención de acoso para toda la plantilla, especialmente responsables de casos.	A16
	Difusión activa del protocolo de acoso (cartelería, QR, trípticos, sesiones).	A17
	Implementar mecanismos de seguimiento y encuestas de conocimiento sobre el protocolo.	A18

9-. Apoyo a las trabajadoras víctimas de la violencia de género	Elaboración de una guía que recopile derechos laborales y de seguridad social reconocidos por ley o convenio.	A19
	Reforzar campañas de sensibilización contra la violencia de género.	A20
10-. Salud laboral	Integrar la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales, con especial atención a los psicosociales.	A21

8.1. Cronograma

CRONOGRAMA	N.º Acción	2025	2026	2027	2028	2029
1. Proceso de selección y contratación	A1 - 1.1					
	A2 - 1.2					
2. Clasificación profesional	A3 - 2.1					
3. Formación	A4 - 3.1					
	A5 - 3.2					
	A6 - 3.3					
4. Promoción	A7- 4.1					
5. Retribuciones	A8 - 4.1					
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	A9 - 5.1					
	A10 - 5.2					
	A11 - 5.3					
	A12 - 5.4					
7. Comunicación inclusiva y no sexista	A13 - 6.1					
	A14 - 6.2					
	A15 - 6.3					
8. Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo	A16 - 7.1					
	A17 - 7.2					
	A18 - 7.3					
9. Apoyo a las trabajadoras víctimas de la violencia de género	A19 - 8.1					
	A20 - 8.2					
10. Salud laboral	A21 - 9.1					
Informe de Evaluación Intermedia						
Informe de Evaluación Final						

8.2. Fichas por cada acción: Áreas y medidas de actuación

Área de actuación: Proceso de selección y contratación (A1)	
Objetivo Específico 1	Medida 1.1
<i>Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y contratación.</i>	Programa de formación al equipo de trabajo relacionado con la Gestión de personas.
Descripción de la medida	
Acción formativa sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres específica para personal interviniente en los procesos de selección de personal y gestión de personas. El programa se implementará mediante sesiones periódicas, con modalidad presencial y/o en línea para facilitar la participación de todo el personal. Se complementará con materiales formativos y guías prácticas de aplicación diaria. Las sesiones podrán ser facilitadas por formación externa o interna. La acción propone dotar al equipo de trabajo responsable de la gestión de personas (especialmente los departamentos de Recursos Humanos, liderazgo y supervisión) de los conocimientos y herramientas necesarios para promover un entorno laboral inclusivo, equitativo y libre de discriminación.	
Indicadores de seguimiento	
• % de asistencia a las formaciones. • Nivel de satisfacción del personal (valoración en encuestas ≥ 4 sobre 5). • Nº de mejoras identificadas y aplicadas tras cada evaluación anual. • Porcentaje de Consecución para alcanzar: 100%	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
Humanos: Formador/a especializado/a en igualdad y gestión de personas; equipo de RRHH para coordinación y logística. Materiales: Aula de formación o plataforma en línea; materiales didácticos (guías y presentaciones). Económicos: Honorarios de formador/a; licencia de plataforma en línea (si aplica); coste de materiales y tiempo laboral dedicado Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida: Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y Dpto. RRHH.	
Plazos de ejecución	
Acción 2026-2027	

Área de actuación: Proceso de selección y contratación (A2)	
Objetivo Específico 1	Medida 1.2
<i>Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y contratación.</i>	Elaborar un protocolo para estandarizar los procesos de selección y contratación aplicando la perspectiva de género.
Descripción de la medida	
Crear un protocolo que estandarice los procesos de selección y contratación, garantizando criterios objetivos y no discriminatorios, promoviendo la igualdad de género en todas las fases del proceso. Desarrollo de un protocolo que incluya: • Criterios de selección basados en méritos y competencias, sin sesgo de género. • Revisión de anuncios y lenguaje inclusivo. • Herramientas de evaluación equitativas y pautas para asegurar un proceso objetivo.	
Indicadores de seguimiento	
• % de procesos de selección realizados con el protocolo. • Satisfacción de candidatos/as respecto a la equidad del proceso. • Reducción de la brecha de género en nuevas contrataciones. • Nº de acciones de mejora identificadas y aplicadas tras cada evaluación anual. • Porcentaje de Consecución a alcanzar: 100%	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
Humanos: Equipo de RRHH y asesor/a en igualdad de género. Materiales: Guías y plantillas para el proceso de selección. Económicos: Coste de desarrollo del protocolo y formación en su aplicación. Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida: Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y Dpto. RRHH.	
Plazos de ejecución	
Acción 2026-2027	

Área de actuación: Clasificación profesional (A3)	
Objetivo Específico 1	Medida 2.1
<i>Asegurar una clasificación profesional equitativa, basada en competencias y responsabilidades.</i>	Revisión de Categorizaciones y organigrama con perspectiva de género y lenguaje inclusivo.
Descripción de la medida	
Realizar una revisión interna que evalúe la clasificación profesional de hombres y mujeres dentro de la organización, identificando y corrigiendo posibles sesgos de género para asegurar una estructura justa y equitativa. - Revisión exhaustiva de la clasificación de puestos de trabajo para detectar diferencias de género en categorías, niveles y funciones. Así como la unificación de criterio en su nomenclatura y relación con la VPT. - Análisis de los criterios de clasificación para garantizar que estén basados en competencias y responsabilidades, sin influencia de sesgos de género. - Elaboración de un informe de resultados que incluya propuestas de mejora para eliminar cualquier discriminación en la clasificación.	
Indicadores de seguimiento	
% de puestos revisados y ajustados para lograr equidad. - Diferencia de clasificación y nivel entre géneros antes y después de la auditoría. - Número de recomendaciones de mejora implementadas para eliminar el sesgo de género. - Porcentaje de Consecución a alcanzar: 100%	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
Humanos: Equipo de RRHH, especialistas en igualdad y consultores/as en auditoría laboral. Materiales: Herramientas de análisis y bases de datos de clasificación. Económicos: Coste de la auditoría y de las acciones de ajuste recomendadas. Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida: Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y Dpto. de administración y RRHH.	
Plazos de ejecución	
Acción 2026-2027	

Área de actuación: Formación (A4)	
Objetivo Específico	Medida 3.1
<i>Fomentar la igualdad en el acceso a la formación profesional.</i>	Realización de acciones formativas con perspectiva de género para la plantilla anualmente, cada año se trabajarán diferentes materias. Integrada en el Plan de Formación de la Empresa como una materia más.
Descripción de la medida	
Acciones formativas sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para sensibilizar cada periodo anual sobre una temática (conciliación, prevención del acoso sexual o por razón de sexo, desigualdades en el ámbito del empleo, lenguaje inclusivo, nuevas masculinidades, salud laboral con perspectiva de género, etcétera). • Análisis de necesidades: Identificar qué necesita aprender cada empleado. • Plan de formación flexible: Crear un plan de estudios variado y con horarios que se adapten a toda la plantilla. • Creación de una comisión de formación: Conformar un grupo de trabajo mixto para diseñar, implementar y evaluar el plan de formación, asegurando la representación de diferentes áreas y niveles jerárquicos.	
Indicadores de seguimiento	
• % Participación: Porcentaje de personas que participan en las acciones formativas. • Satisfacción: Nivel de satisfacción con la oferta formativa. • Desarrollo profesional: Evaluación del impacto de la formación en el desarrollo de las competencias profesionales de la plantilla. • Equidad de género: Análisis de la participación de mujeres y hombres en las diferentes acciones formativas. • Porcentaje de Consecución a alcanzar: 100%	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
Materiales: Sistema de recogida de datos y software de análisis Humanos: Equipo de RRHH, consultores/as en igualdad y personal de redacción. Económicos: Asignación de recursos económicos para la contratación de formadores externos, el desarrollo de materiales formativos y la adquisición de herramientas tecnológicas. Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida: Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y RRHH.	
Plazos de ejecución	
Acción Permanente 2025-2029.	

Área de actuación: Formación (A5)	
Objetivo Específico	Medida 3.1
<i>Fomentar la igualdad en el acceso a la formación profesional.</i>	Realización de formación en perspectiva de género por parte de las personas que van a realizar el seguimiento del I PIO.
Descripción de la medida	
Dotar a las personas encargadas del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad con las herramientas y conocimientos necesarios en perspectiva de género para garantizar una implementación efectiva y una evaluación rigurosa de las acciones planteadas. - Sensibilizar al equipo sobre la importancia de la perspectiva de género interseccional en el ámbito laboral y su relación con los objetivos del Plan de Igualdad. - Capacitar al equipo en herramientas y metodologías para el análisis de datos con perspectiva de género. - Desarrollar competencias para diseñar indicadores de género específicos y relevantes para el seguimiento del Plan. - Fortalecer las habilidades de comunicación para difundir los resultados del Plan de Igualdad de manera efectiva y con un enfoque de género.	
Indicadores de seguimiento	
- Aumento del conocimiento y la sensibilización del equipo sobre temas de género y desigualdad. - Incorporación sistemática de la perspectiva de género en el análisis de datos y la evaluación del Plan de Igualdad. - Desarrollo de indicadores de género relevantes y específicos para cada acción del Plan. - Mejora en la calidad de los informes y reportes sobre el avance del Plan de Igualdad. - Mayor participación en las acciones del Plan de Igualdad. Porcentaje de Consecución a alcanzar: 100%	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
Materiales: Asignación de recursos económicos para la contratación de facilitadores, la elaboración de materiales didácticos y la organización de la formación. Humanos: Equipo de RRHH, formadores/as en igualdad. Económicos: Asignación de recursos económicos para la contratación de formadores externos, el desarrollo de materiales formativos y la adquisición de herramientas tecnológicas. Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida: Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y RRHH.	
Plazos de ejecución	
2025 - 2026	

Área de actuación: Formación (A6)	
Objetivo Específico	Medida 3.2
<i>Fomentar la igualdad en el acceso a la formación profesional.</i>	Impulso a la promoción profesional y formación igualitaria
Descripción de la medida	
Garantizar que tanto mujeres como hombres cuenten con la misma información y recursos para su desarrollo profesional. Promover la participación de mujeres en programas de liderazgo y desarrollo directivo. - Ofrecer un servicio de asesoramiento a las personas que deseen desarrollar su carrera profesional, brindándoles información y orientación sobre las opciones de formación y promoción disponibles. - Facilitar la promoción profesional interna y externa, informando de los derechos de formación y garantizando accesibilidad horaria.	
Indicadores de seguimiento	
- Aumento del número de mujeres que acceden a puestos de promoción. - Mayor participación de mujeres en actividades de formación y desarrollo profesional. - Reducción de la brecha de género en los puestos de responsabilidad Porcentaje de Consecución a alcanzar: 100%	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
Materiales: Asignación de recursos económicos para la contratación de facilitadores, la elaboración de materiales didácticos y la organización de la formación. Humanos: Equipo de RRHH formadores/as. Económicos: Asignación de recursos económicos para la contratación de formadores externos, el desarrollo de materiales formativos y la adquisición de herramientas tecnológicas.. Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida: Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y RRHH.	
Plazos de ejecución	
2025-2028.	

Área de actuación: Promoción. (A7)	
Objetivo Específico	Medida 4.1
<i>Garantizar la igualdad de oportunidades para promociones internas</i>	Protocolo de promoción con perspectiva de género. Estandarización del proceso de formación con la creación de un protocolo claro y transparente, que sea difundido a la plantilla trabajadora.
Descripción de la medida	
Se elaborará un protocolo de promoción interna que establezca criterios claros, objetivos y transparentes para el acceso a oportunidades profesionales dentro de la entidad. Este documento incorporará la perspectiva de género, garantizando la igualdad de trato entre mujeres y hombres en los procesos de desarrollo y ascenso. El protocolo será difundido a toda la plantilla, promoviendo la transparencia y la participación, y asegurando que las decisiones de promoción se basen en el mérito, la capacidad y la formación, evitando cualquier tipo de sesgo o discriminación.	
Indicadores de seguimiento	
• Porcentaje de Consecución a alcanzar: 100% • Mayor presencia de mujeres en puestos de liderazgo. • Reducción de la brecha salarial. • Mayor diversidad de género en equipos de selección. • Aumento de la satisfacción laboral de las mujeres.	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
• Humanos: Equipo de RRHH. • Materiales: Herramientas de análisis de datos, de redacción y difusión. • Financieros: Presupuesto personal y de difusión. • Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida: Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y RRHH.	
Plazos de ejecución	
Acción permanente 2025 -2029	

Área de actuación: Retribución (A8)	
Objetivo Específico	Medida 4.1
<i>Asegurar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres en AFEMCE, eliminando cualquier brecha salarial o discriminación indirecta relacionada con el género.</i>	Realizar acciones encaminadas a la eliminación de cualquier tipo de discriminación retributiva: Análisis retributivo actualizado, revisión exhaustiva de complementos salariales y revisión constante del registro retributivo.
Descripción de la medida	
Elaboración del Registro Retributivo conforme a lo dispuesto en los artículos 5 y 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre. El registro deberá reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo descrita en los artículos 4 y 8.1.a) aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados conforme a lo establecido en el citado artículo 5.2.	
Indicadores de seguimiento	
• Aumento del conocimiento y la sensibilización del equipo sobre temas de género y desigualdad. • Incorporación sistemática de la perspectiva de género en el análisis de datos y la evaluación del Plan de Igualdad. • Desarrollo de indicadores de género relevantes y específicos para cada acción del Plan. • Mejora en la calidad de los informes y reportes sobre el avance del Plan de Igualdad. • Mayor participación en las acciones del Plan de Igualdad. • Porcentaje de Consecución a alcanzar: 100%	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
Materiales: Asignación de recursos económicos para la contratación de facilitadores, la elaboración de materiales didácticos y la organización de la formación. Humanos: Equipo de RRHH, Asesoría externa. Económicos: Asignación de recursos económicos para la contratación de formadores externos, el desarrollo de materiales formativos y la adquisición de herramientas tecnológicas. Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida: Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y RRHH.	
Plazos de ejecución	
Acción Permanente 2025-2029.	

Área de actuación: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. (A9)	
Objetivo Específico	Medida 5.1
<i>Fomentar la corresponsabilidad en el uso de medidas de conciliación</i>	Estudio de necesidades a la plantilla: Realización de un estudio bienal a la plantilla para averiguar las necesidades que presenta en materia de conciliación y corresponsabilidad para proponer mejoras en las medidas existentes por medio de un cuestionario anónimo. .
Descripción de la medida	
Realizar un estudio bienal para identificar las necesidades del personal en materia de conciliación y corresponsabilidad, con el fin de proponer y ajustar medidas que respondan eficazmente a dichas demandas. • Elaboración y distribución de un cuestionario anónimo para evaluar la percepción de la plantilla sobre las medidas actuales de conciliación y detectar áreas de mejora. • Recopilación y análisis de datos sobre las necesidades específicas en flexibilidad horaria, permisos, corresponsabilidad y otros recursos. • Presentación de los resultados y desarrollo de un plan de acción para implementar mejoras en las políticas de conciliación según los hallazgos del estudio.	
Indicadores de seguimiento	
• Porcentaje de Consecución a alcanzar: 100% • Tasa de participación de la plantilla en el estudio. • Identificación y nº de necesidades detectadas. • Nº de medidas de conciliación mejoradas o nuevas, derivadas del análisis del estudio.	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
• Humanos: Equipo de RRHH y, opcionalmente, consultoría externa para diseño y análisis de cuestionario. • Materiales: Plataforma de encuestas en línea para garantizar la confidencialidad y el análisis de respuestas. • Económicos: Coste del diseño del cuestionario, análisis de datos y difusión de resultados.. • Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida: Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y RRHH.	
Plazos de ejecución	
Acción Bienal: Año 2025 – 2027 - 2029	

Área de actuación: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. (A10)	
Objetivo Específico	Medida 5.2
<i>Fomentar la corresponsabilidad en el uso de medidas de conciliación</i>	Guía o catálogo de medidas de conciliación. Elaborar una guía con los mecanismos de las que pueda disfrutar el personal, indicando la duración y las características de todas ellas.
Descripción de la medida	
Elaborar una guía que recopile todas las medidas de conciliación disponibles en la empresa, para facilitar que el personal conozca y acceda a los recursos que le permitan equilibrar la vida laboral y personal. - Recopilación y estructuración de las medidas de conciliación ya existentes (flexibilidad horaria, teletrabajo, permisos parentales, etc.). - Diseño de un documento en formato guía o catálogo, con una descripción clara de cada medida, requisitos de acceso y procedimiento para solicitarlas. - Difusión de la guía entre el personal mediante canales internos (intranet, email, cartelería) y puesta a disposición en formato digital y físico.	
Indicadores de seguimiento	
- Porcentaje de Consecución a alcanzar: 100% % de responsables formados en equidad retributiva. - Nivel de comprensión y aplicación de conceptos, medido a través de evaluaciones post-formación. - Reducción de la brecha salarial y de casos de discriminación indirecta, analizados en auditorías internas.	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
Humanos: Equipo de RRHH para la recopilación y redacción de la guía. Materiales: Plataforma interna para distribución digital y recursos de impresión para versión física. Económicos: Coste de diseño, maquetación e impresión (si aplica). Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida: Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y RRHH.	
Plazos de ejecución	
Año 2026 - 2027	

Área de actuación: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. (A11)	
Objetivo Específico	Medida 5.3
<i>Fomentar la corresponsabilidad en el uso de medidas de conciliación</i>	Campaña de Información interna para promover el conocimiento y uso de las medidas de conciliación.
Descripción de la medida	
Aumentar el conocimiento y la utilización de las medidas de conciliación entre la plantilla, promoviendo un ambiente de trabajo que favorezca el equilibrio entre la vida laboral y personal. • Diseño y lanzamiento de campañas informativas periódicas para divulgar las medidas de conciliación disponibles (flexibilidad horaria, teletrabajo, permisos, etc.) y/o la guía de Medidas diseñada. • Comunicación e información dirigida a toda la plantilla sobre las medidas de conciliación que se encuentran a su disposición haciéndolas visibles y accesibles para todo el personal.	
Indicadores de seguimiento	
• Porcentaje de Consecución a alcanzar: 100% • % de empleados que declaran conocer las medidas de conciliación en encuestas. • Incremento en el uso de medidas de conciliación tras cada campaña. • Nivel de satisfacción de la plantilla con la claridad y accesibilidad de la información, medido en encuestas de seguimiento.	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
• Humanos: Personal de RRHH para el desarrollo de la campaña y facilitadores/as de sesiones informativas. • Materiales: Plataforma interna de comunicación (intranet, emails) y material visual (infografías, videos). • Económicos: Coste de diseño, impresión de materiales y difusión digital. • Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida: Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y RRHH.	
Plazos de ejecución	
Año 2026 - 2027	

Área de actuación: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. (A12)	
Objetivo Específico	Medida 5.4
<i>Fomentar la corresponsabilidad en el uso de medidas de conciliación</i>	Campañas de sensibilización dirigidas a hombres para fomentar el uso corresponsable de permisos
Descripción de la medida	
Campañas de sensibilización internas dirigidas específicamente a los trabajadores hombres con el objetivo de promover la corresponsabilidad en el uso de los permisos y medidas de conciliación reconocidos legalmente. Estas acciones buscarán romper estereotipos de género asociados al cuidado y fomentar una cultura organizacional en la que los hombres participen activamente en la vida familiar y doméstica. Las campañas incluirán materiales informativos, charlas o mensajes institucionales que visibilicen los beneficios del ejercicio corresponsable de estos derechos, contribuyendo así a un reparto más equitativo del tiempo y las responsabilidades entre mujeres y hombres.	
Indicadores de seguimiento	
• Porcentaje de Consecución a alcanzar: 100% • Aumento del número de permisos solicitados. • Mayor satisfacción de los empleados con las medidas de conciliación implementadas. • Nivel de satisfacción de la plantilla con la claridad y accesibilidad de la información, medido en encuestas de seguimiento.	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
• Humanos: Personal de RRHH para el desarrollo de la campaña y facilitadores/as de sesiones informativas. • Materiales: Asignación de recursos económicos propios. • Económicos: Asignación de recursos económicos propios. • Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida: Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y RRHH.	
Plazos de ejecución	
Acción permanente Año 2025 - 2029	

Área de actuación: Comunicación inclusiva y no sexista (A13)

Objetivo Específico	Medida 6.1
<i>Garantizar el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en todas las comunicaciones.</i>	Realización de una guía de actuación propia, para el uso de lenguaje inclusivo y no sexista en el seno de la entidad y su difusión a todos los departamentos.
Descripción de la medida	
Elaborar una guía de lenguaje inclusivo con ejemplos prácticos y checklist de revisión previa a publicaciones. Se elaborará una guía de actuación interna que establezca pautas y recomendaciones para el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en todos los ámbitos de comunicación de la entidad —documentos, correos, redes sociales, publicaciones, formularios y comunicación interna—. El objetivo es garantizar una comunicación institucional igualitaria , que visibilice por igual a mujeres y hombres y evite expresiones o construcciones discriminatorias. La guía será difundida a todos los departamentos y al conjunto de la plantilla , fomentando su aplicación práctica mediante ejemplos y recursos que faciliten su incorporación al trabajo diario.	
Indicadores de seguimiento	
• Porcentaje de Consecución a alcanzar: 100% • Reducción de incidencias o quejas relacionadas con comunicación no inclusiva o discriminatoria. • Guía elaborada. • Nº de canales de comunicación por donde se ha realizado la difusión e informado a la plantilla.	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
• Humanos: <i>Equipo de comunicación con apoyo de especialistas en igualdad y lenguaje inclusivo.</i> • Materiales: <i>Guía de comunicación inclusiva y acceso a plataformas de capacitación.</i> • Económicos: <i>Medios propios.</i> • Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida: <i>Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y Equipo de comunicación.</i>	
Plazos de ejecución	
2026	

Área de actuación: Comunicación inclusiva y no sexista (A14)	
Objetivo Específico	Medida 6.1
<i>Garantizar el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en todas las comunicaciones.</i>	Revisión sistemática de documentación, web, RRSS y materiales corporativos.
Descripción de la medida	
Revisar y adaptar los canales y prácticas de comunicación interna y externa para promover una cultura organizacional basada en la igualdad, el respeto y la diversidad, eliminando cualquier lenguaje o mensaje que pueda ser discriminatorio o excluyente. • Auditoría del lenguaje en documentos, correos, anuncios y otros materiales de comunicación para asegurar el uso de un lenguaje inclusivo y respetuoso. • Elaboración de una guía de comunicación inclusiva con pautas prácticas para el uso de lenguaje no sexista ni discriminatorio. • Capacitación al personal en el uso de esta guía y en técnicas de comunicación que reflejen los valores de igualdad y diversidad.	
Indicadores de seguimiento	
• Porcentaje de Consecución a alcanzar: 100% • % de comunicaciones revisadas y adaptadas con lenguaje inclusivo. • Reducción de incidencias o quejas relacionadas con comunicación no inclusiva o discriminatoria.	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
• Humanos: Equipo de comunicación y RRHH, con apoyo de especialistas en igualdad y lenguaje inclusivo. • Materiales: Guía de comunicación inclusiva y acceso a plataformas de capacitación. • Económicos: Coste de la auditoría y de la formación en comunicación inclusiva. • Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida: Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y RRHH.	
Plazos de ejecución	
2027 - 2028	

Área de actuación: Comunicación inclusiva y no sexista (A15)	
Objetivo Específico	Medida 6.2
Garantizar el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en todas las comunicaciones.	Formación en Comunicación Inclusiva: Ofrecer formación específica a la plantilla trabajadora sobre cómo implementar prácticas de comunicación incluyente para promover una cultura inclusiva.
Descripción de la medida	
Capacitar a toda la plantilla en el uso de prácticas de comunicación inclusiva para promover un entorno laboral que respete la diversidad y la igualdad, reforzando una cultura organizacional inclusiva. - Desarrollo de una formación específica sobre comunicación inclusiva, abordando conceptos clave de lenguaje no sexista, no discriminatorio y respetuoso con todas las identidades. - Sesiones prácticas con ejemplos de comunicación inclusiva y ejercicios para identificar y corregir sesgos en la comunicación diaria (oral, escrita y visual). - Distribución de una guía de referencia rápida con pautas de lenguaje inclusivo para facilitar su aplicación en el día a día.	
Indicadores de seguimiento	
- Porcentaje de Consecución a alcanzar: 100% % de empleados/as formados en comunicación inclusiva. - Evaluación post-formación sobre el nivel de comprensión y aplicación de prácticas inclusivas. - Incremento en el uso de lenguaje inclusivo en la comunicación interna y externa, evaluado en auditorías de comunicación.	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
Humanos: Formadores especializados en comunicación inclusiva y equipo de RRHH. Materiales: Materiales de apoyo (guías, presentaciones) y plataformas de capacitación online, si aplica. Económicos: Coste de formación y materiales didácticos Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida: Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y RRHH.	
Plazos de ejecución	
2026 - 2028	

Área de actuación: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. (A16)	
Objetivo Específico	Medida 7.1
<i>Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, garantizando un ambiente laboral seguro.</i>	Formación periódica en prevención de acoso para toda la plantilla, especialmente responsables de casos..
Descripción de la medida	
Se implementarán acciones formativas periódicas dirigidas a toda la plantilla, con especial atención al personal con funciones de coordinación, mando intermedio o responsabilidad en la gestión de casos. Estas formaciones tendrán como objetivo prevenir, detectar y actuar adecuadamente ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo , promoviendo entornos laborales seguros y respetuosos. Los contenidos abordarán la identificación de conductas inadecuadas , los canales de denuncia y protección de las víctimas , así como las obligaciones legales de la entidad y del personal. Esta medida refuerza el compromiso de la organización con la tolerancia cero frente al acoso y la garantía de un clima laboral basado en el respeto y la igualdad.	
Indicadores de seguimiento	
• Porcentaje de Consecución a alcanzar: 100% • % de personal informado sobre el protocolo. • Número de responsables formados en el uso del protocolo. • Reducción en el tiempo de respuesta y resolución de casos de acoso tras la actualización del protocolo.	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
• Humanos: <i>Equipo de RRHH, asesor/a en igualdad y derechos laborales, personal de apoyo psicológico (si aplica).</i> • Materiales: <i>Protocolo actualizado en formato digital e impreso para consulta del personal.</i> • Económicos: <i>Coste de consultoría legal y capacitación del equipo.</i> • Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida: Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y RRHH.	
Plazos de ejecución	
Año 2025 - 2026	

Área de actuación: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. (A17)	
Objetivo Específico	Medida 7.3
<i>Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, garantizando un ambiente laboral seguro.</i>	Difusión activa del protocolo de acoso (cartelería, QR, trípticos, sesiones).
Descripción de la medida	
Se llevará a cabo una campaña de difusión interna del Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo , con el fin de garantizar que toda la plantilla conozca su contenido, los canales de denuncia y los recursos de apoyo disponibles. La difusión se realizará mediante cartelería visible en todos los centros de trabajo , códigos QR que faciliten el acceso digital al documento, trípticos informativos y sesiones informativas o formativas específicas. Esta medida busca reforzar la prevención, la confianza y la transparencia en los procedimientos, asegurando que el protocolo sea una herramienta real y accesible para la protección de los derechos de toda la plantilla.	
Indicadores de seguimiento	
• Porcentaje de Consecución a alcanzar: 100% • % de personal informado sobre el protocolo actualizado. • Número de responsables formados en el uso del nuevo protocolo. • Reducción en el tiempo de respuesta y resolución de casos de acoso tras la actualización del protocolo.	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
• Humanos: Formador/a especializado/a en prevención de acoso y equipo de RRHH. • Materiales: Presentaciones, guías y materiales de consulta en formato digital o físico. • Económicos: Costes de formación y producción de materiales didácticos. • Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida: Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y RRHH.	
Plazos de ejecución	
Año 2026-2027	

Área de actuación: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. (A18)	
Objetivo Específico	Medida 7.3
<i>Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, garantizando un ambiente laboral seguro.</i>	Implementar mecanismos de seguimiento y encuestas de conocimiento sobre el protocolo.
Descripción de la medida	
Se establecerán mecanismos periódicos de seguimiento y evaluación para comprobar el grado de conocimiento y aplicación del Protocolo de Acoso entre la plantilla. Para ello, se realizarán encuestas internas y anónimas que permitan medir el nivel de información, confianza y utilización de los canales establecidos. Los resultados se analizarán por la Comisión de Igualdad , que propondrá mejoras o acciones formativas adicionales cuando se detecten carencias. Esta medida permitirá evaluar la eficacia real del protocolo , reforzar la prevención y garantizar que todas las personas trabajadoras conozcan los procedimientos de actuación ante posibles situaciones de acoso.	
Indicadores de seguimiento	
• Porcentaje de Consecución a alcanzar: 100% • Porcentaje de plantilla que conoce el Protocolo de Acoso. • Tasa de participación en las encuestas de seguimiento. • Nivel medio de confianza en los canales de denuncia (escala 1-5). • Número de mejoras implementadas a partir de los resultados.	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
• Humanos: Formador/a especializado/a en prevención de acoso y equipo de RRHH. • Materiales: Presentaciones, guías y materiales de consulta en formato digital o físico. • Económicos: Producción de materiales de difusión. • Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida: Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y RRHH.	
Plazos de ejecución	
Acción permanente 2025 - 2029	

Área de actuación: Apoyo a las trabajadoras víctimas de la violencia de género (A19)	
Objetivo Específico	Medida 8.1
Apoyar a las trabajadoras víctimas de violencia de género con medidas integrales.	Elaboración de una Guía que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o por convenio a las víctimas de violencia de género.
Descripción de la medida	
Desarrollar una guía que compile y explique los derechos laborales y de seguridad social que las leyes y convenios colectivos otorgan a las víctimas de violencia de género, facilitando su acceso y comprensión para quienes necesiten hacer uso de ellos. - Investigación y recopilación de derechos específicos de protección laboral y social para víctimas de violencia de género, incluyendo permisos retribuidos, reducción de jornada, movilidad geográfica, teletrabajo y ayudas sociales. - Elaboración de una guía práctica, con lenguaje claro y accesible, que incluya tanto derechos generales como aquellos aplicables en el ámbito de la empresa. - Distribución de la guía en formato digital e impreso, y comunicación a toda la plantilla sobre su disponibilidad y contenido, garantizando la confidencialidad y accesibilidad para las personas interesadas.	
Indicadores de seguimiento	
- Porcentaje de Consecución para alcanzar: 100% % de trabajadoras que han accedido a la guía. - Nivel de conocimiento sobre los derechos laborales específicos, medido en encuestas anónimas. - Satisfacción con la claridad y utilidad de la guía, evaluada en encuestas de seguimiento anuales.	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
Humanos: Equipo de RRHH y asesor/a en legislación laboral y violencia de género. Materiales: Guía en formato digital e impreso, accesible en la intranet de la empresa y en puntos de información. Económicos: Coste de diseño, maquetación e impresión de la guía (si aplica). Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida: Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y RRHH.	
Plazos de ejecución	
Año 2027 + Actualización anual para reflejar cambios normativos o de convenio colectivo.	

Área de actuación: Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. (A20)	
Objetivo Específico	Medida 8.2
Apoyar a las trabajadoras víctimas de violencia de género con medidas integrales.	Reforzar campañas de sensibilización contra la violencia de género.
Descripción de la medida	
Incrementar la sensibilización y el conocimiento en la plantilla sobre la violencia de género, promoviendo una cultura de tolerancia cero y apoyo hacia las víctimas mediante campañas informativas y formativas. - Desarrollo de campañas anuales de concienciación sobre violencia de género, abordando aspectos como tipos de violencia, señales de alerta y recursos de ayuda disponibles. - Organización de charlas, talleres y jornadas de sensibilización para profundizar en el impacto de la violencia de género y la importancia de la prevención y el apoyo a las víctimas. - Distribución de material informativo en formatos digital e impreso, incluyendo guías de ayuda y contactos de recursos de apoyo externos (centros de atención, líneas de emergencia).	
Indicadores de seguimiento	
- Porcentaje de Consecución para alcanzar: 100% % de trabajadoras que han accedido a la guía. - Nivel de conocimiento sobre los derechos laborales específicos, medido en encuestas anónimas. - Satisfacción con la claridad y utilidad de la guía, evaluada en encuestas de seguimiento anuales.	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
Humanos: Equipo de RRHH, expertos/as en violencia de género y comunicación. Materiales: Cartelería, folletos, videos informativos y plataforma digital para difusión. Económicos: Coste de producción de materiales y contratación de profesionales para charlas o talleres. Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida: Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y RRHH.	
Plazos de ejecución	
Año 2027 + Actualización anual	

Área de actuación: Salud Laboral. (A21)	
Objetivo Específico	Medida 9.1
<i>Asegurar que la salud laboral tenga en cuenta las diferencias de género. Políticas de salud con perspectivas de género.</i>	Realizar evaluaciones de riesgos psicosociales con un enfoque de género y tomar medidas preventivas para reducir el estrés y el agotamiento, especialmente en roles mayormente feminizados.
Descripción de la medida	
Se incorporará la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales, asegurando que se analicen las diferencias derivadas del sexo, la edad, la salud o las condiciones sociales que puedan afectar de forma distinta a mujeres y hombres. Se prestará especial atención a los riesgos psicosociales , como el estrés, la carga mental, la doble presencia o el acoso, valorando su impacto diferenciado. Esta medida tiene como objetivo garantizar una prevención más eficaz, inclusiva y equitativa , adaptando las medidas preventivas a las realidades específicas de toda la plantilla y promoviendo un entorno laboral saludable y libre de discriminación.	
Indicadores de seguimiento	
• Porcentaje de Consecución para alcanzar: 100% • Reducción de los niveles de estrés y agotamiento en las trabajadoras. • Mejora en la percepción de las trabajadoras sobre el clima laboral y la gestión de sus cargas de trabajo. • Aumento de la satisfacción laboral y el compromiso de las trabajadoras. • Disminución de los índices de absentismo y rotación laboral.	
Recursos: humanos, materiales y económicos necesarios	
• Humanos: Equipo de prevención de riesgos laborales, psicólogos/as, RRHH. • Materiales: Encuestas, cuestionarios, herramientas de evaluación. • Financieros: Presupuesto evaluaciones y la implementación de las medidas preventivas. • Persona/s responsable/s del seguimiento e implementación de la medida: Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y RRHH.	
Plazos de ejecución	
Año 2028 - 2029	

8.3 Presupuesto por área.

ÁREA	PRESUPUESTO APROXIMADO
1-. Proceso de selección y contratación.	1.200,00 €
2-.Clasificación profesional.	300,00 €
3-. Formación	1.300,00 €
4, Promoción	300,00 €
4-. Retribuciones	300,00 €
5-. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	1.000,00 €
6-. Comunicación inclusiva y no sexista	1.000,00 €
7-. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.	600,00 €
8-. Apoyo a las trabajadoras víctimas de la violencia de género	600,00 €
9-. Salud Laboral	600,00 €
TOTAL	7.200,00 €



9. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO

El **Plan de Igualdad de FAMDIF/COCEMFE-MURCIA** se aplicará a la **totalidad de la plantilla de la entidad**, con independencia del **centro de trabajo**, del **tipo o modalidad de contratación laboral** o del régimen de prestación de servicios. Quedan, por tanto, incluidas las personas con **contratos indefinidos, fijos discontinuos, de duración determinada o de puesta a disposición**, garantizando que todas disfruten de las mismas condiciones de igualdad de trato y oportunidades.

El **seguimiento del Plan** constituye un instrumento esencial para **conocer el desarrollo, grado de cumplimiento y eficacia real de las medidas implantadas**. Este proceso se llevará a cabo **de forma simultánea a la ejecución del plan**, de manera **sistemática, periódica y rigurosa**, con el fin de verificar tanto la correcta aplicación de las acciones como el avance hacia los objetivos establecidos en cada área de actuación.

La **Comisión de Evaluación y Seguimiento del Plan de Igualdad** será el órgano responsable de **velar por el cumplimiento de las medidas**, supervisar los resultados e impulsar las propuestas de mejora que se deriven del análisis de los indicadores. Su constitución, composición y funciones específicas se detallan en un apartado posterior del Plan.

Las **reuniones de la Comisión** se celebrarán **como mínimo con carácter semestral**, sin perjuicio de convocatorias adicionales cuando se considere necesario por el desarrollo de las acciones o la revisión de resultados. En dichas reuniones se **evaluarán las medidas implementadas**, conforme a los **indicadores establecidos** y a los **instrumentos de recogida de información** definidos en el propio Plan.

Cada **departamento o persona responsable de la ejecución de una medida** deberá realizar el **seguimiento y la recopilación de la documentación justificativa** (actas, materiales, registros, evidencias, informes, etc.), que se remitirá a la Comisión de Igualdad para la **elaboración de los informes de seguimiento intermedio y final**. Estos informes incluirán la **valoración del grado de cumplimiento**, las **dificultades detectadas**, las **acciones correctoras propuestas** y, en su caso, la **modificación o actualización de las medidas** en función de la evolución y las necesidades de la entidad.

Además, se dispondrá de una **plantilla de registro de seguimiento** y de un **documento Excel de control y cronograma de acciones** (Anexo II), que permitirán

sistematizar la información y garantizar una trazabilidad homogénea durante toda la vigencia del Plan.

El seguimiento del Plan será, en definitiva, **continuo, participativo y orientado a la mejora**, asegurando que FAMDIF/COCEMFE-MURCIA mantenga un compromiso real, evaluable y sostenible con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Se Anexa la plantilla para realizar el seguimiento de las medidas del Plan de Igualdad, así como el documento Excel que contiene Cronograma y planificación de acciones para su seguimiento (**ANEXO II**).

10. EVALUACIÓN Y REVISIÓN

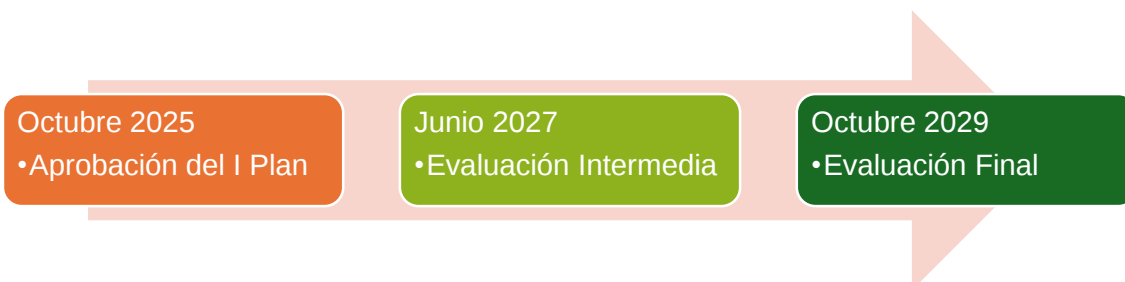
La **evaluación del II Plan de Igualdad de FAMDIF/COCEMFE-MURCIA** tiene como finalidad **comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos**, analizar los **factores que han influido en los resultados** y establecer las **modificaciones o mejoras necesarias** para garantizar una aplicación eficaz y sostenible del principio de igualdad en la entidad.

Se concibe como un **instrumento de retroalimentación continua**, que permitirá valorar en qué medida las medidas implantadas han contribuido a los objetivos previstos, detectar las debilidades y fortalezas del proceso y facilitar la **toma de decisiones** para el diseño y mejora de futuros planes de igualdad.

La evaluación permitirá contemplar y analizar el desarrollo del Plan en su conjunto, contando con los siguientes elementos:

- El **órgano responsable** de la evaluación será la **Comisión de Evaluación y Seguimiento del Plan de Igualdad**, que actuará como garante de la objetividad, la transparencia y la participación en el proceso.
- La **información se recopilará** a través de las **reuniones semestrales** de la Comisión, en las que participarán las personas responsables de la ejecución de las diferentes acciones. En dichas reuniones se presentarán los **informes de seguimiento**, se verificarán los avances y se documentarán los resultados obtenidos.

- La evaluación se basará tanto en **datos cuantitativos como cualitativos**, recogidos a lo largo de toda la vigencia del Plan, que permitan una **comparativa objetiva de la evolución de la entidad en materia de igualdad**.



En ambas fases, la Comisión elaborará un **informe de evaluación** que incluirá el **análisis y valoración de la información recopilada**, identificando los logros alcanzados, las dificultades encontradas y las áreas susceptibles de mejora. Asimismo, podrá proponer **ajustes o nuevas acciones** para reforzar la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en todos los ámbitos de la organización.

La **evaluación final o de cierre** constituirá la última fase del proceso de aplicación del Plan y servirá como base para la **revisión y elaboración del siguiente Plan de Igualdad**. La información obtenida se incorporará al nuevo diagnóstico, garantizando la continuidad del compromiso de FAMDIF/COCEMFE-MURCIA con la igualdad efectiva.

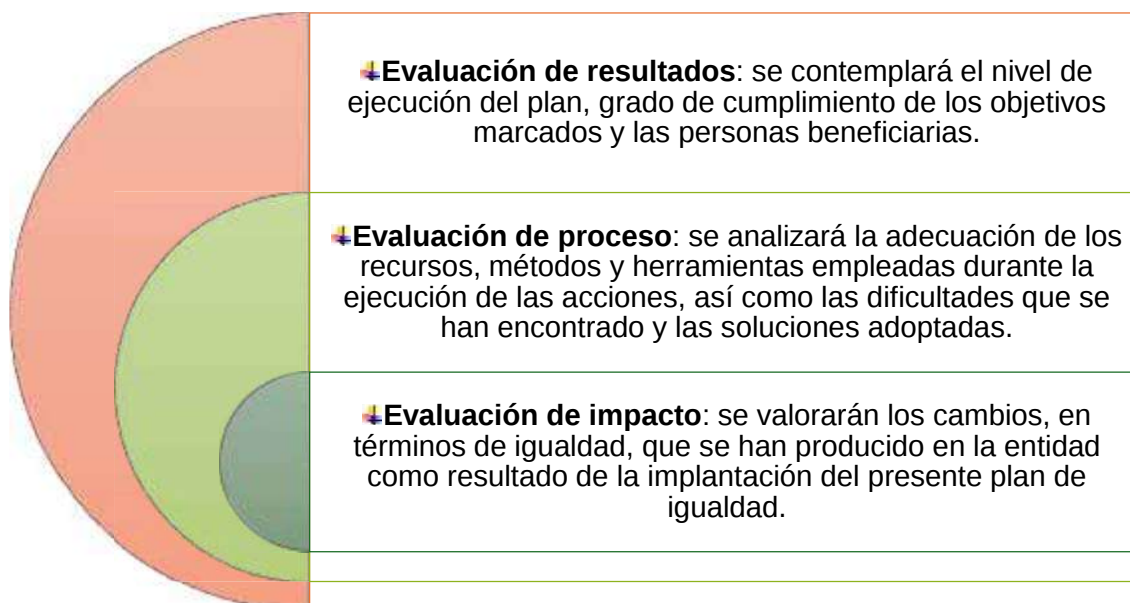
Los informes de evaluación —tanto intermedia como final— se estructurarán en torno a **tres ejes de análisis**:

1. **Grado de ejecución de las medidas:** porcentaje de medidas iniciadas, en curso y completadas.
2. **Impacto de las medidas:** resultados alcanzados respecto a los objetivos planteados.
3. **Satisfacción y percepción de la plantilla:** valoración cualitativa del personal sobre la efectividad de las acciones.

Finalmente, se destaca que la **implantación del Plan de Igualdad no constituye un proyecto lineal**, sino un **proceso evolutivo y dinámico**, sujeto a ajustes continuos en función de los cambios organizativos y sociales. Se trata de un **proceso circular**, donde cada fase de evaluación alimenta la mejora del propio Plan, asegurando la coherencia, la actualización permanente y la efectividad real del compromiso institucional con la igualdad entre mujeres y hombres en FAMDIF/COCEMFE-MURCIA.

En los informes de evaluación intermedia y evaluación final, se articularán tres ejes de análisis y valoración, que permitirán comparar los resultados propuestos con los que finalmente se obtengan.

Se prestará atención a los siguientes elementos:



Todo ello, se recopilará mediante información cuantitativa y cualitativa referida a todos los apartados del plan durante el período de vigencia de este, para ofrecer una comparativa de la situación de la entidad en términos de igualdad

11. CALENDARIO DE ACTUACIONES

El **calendario de actuaciones** del II Plan de Igualdad de FAMDIF/COCEMFE-MURCIA** establece la **planificación temporal de las medidas** que se desarrollarán durante toda su vigencia (*Ver Ámbito Temporal: 2*), garantizando una aplicación ordenada, coherente y evaluable.

La implantación del Plan se llevará a cabo a lo largo del periodo **2025–2029**, estructurándose en **fases de ejecución, seguimiento y evaluación**, que permitirán monitorizar de manera continua los avances y realizar los ajustes necesarios para asegurar el cumplimiento de los objetivos.

1. Fase inicial (2025)

- Aprobación y registro del II Plan de Igualdad en REGCON.
- Difusión del Plan entre toda la plantilla.
- Constitución formal de la **Comisión de Evaluación y Seguimiento**.
- Inicio de las primeras medidas prioritarias: formación en igualdad, revisión de procesos de selección y difusión del protocolo de acoso.

2. Fase de desarrollo y seguimiento intermedio (2027–2028)

- Ejecución progresiva de las medidas planificadas en todas las áreas (selección, formación, promoción, conciliación, salud laboral y comunicación).
- Reuniones **semestrales** de la Comisión de Seguimiento para valorar los avances e incorporar ajustes si fueran necesarios.
- **Evaluación intermedia** en **junio de 2027**, con elaboración del correspondiente informe de resultados y propuestas de mejora.
- Refuerzo de las acciones de sensibilización y consolidación de las medidas iniciadas.

3. Fase de cierre y evaluación final (2029)

- Finalización de las medidas del Plan y recopilación de resultados globales.

- Elaboración del **informe de evaluación final** en **junio a octubre de 2029**, con análisis del grado de cumplimiento de los objetivos, valoración de indicadores e identificación de nuevos retos.
- Presentación de conclusiones a la plantilla y **preparación del III Plan de Igualdad**.

Periodicidad y control

- La **Comisión de Evaluación y Seguimiento** se reunirá **al menos dos veces al año** (reuniones semestrales) y podrá convocar sesiones extraordinarias cuando se considere necesario.
- En cada medida del Plan se indica su **periodicidad de ejecución**, la **persona o departamento responsable** y los **indicadores de seguimiento**.
- Se utilizará un **documento Excel de planificación y control** (Anexo II), donde se registrarán todas las actuaciones, los plazos de ejecución y el estado de cumplimiento.

Este calendario servirá como herramienta de referencia para asegurar una **implantación planificada, transparente y medible**, garantizando la correcta ejecución del II Plan de Igualdad de FAMDIF/COCEMFE-MURCIA durante todo su periodo de vigencia.

12. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Sin perjuicio de los plazos de revisión que se contemplan de manera específica en el presente Plan de Igualdad, tendrá que revisarse siempre que concurren las siguientes circunstancias:

1. Cuando se tenga que hacer como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
2. 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.
3. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
4. Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las implicaciones 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.

5. 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.

La Comisión de Seguimiento e Igualdad está legitimada para abordar la modificación como ocasión del *apartado 1*, esto es, cuando se tenga que realizar como consecuencia del seguimiento y evaluación.

La Comisión de Seguimiento e Igualdad en base al seguimiento realizado de las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos. Para proceder a la modificación del plan de igualdad como consecuencia de los *apartados 2, 3, 4 y 5* deberá promoverse la constitución de una nueva Comisión Negociadora en base a lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020, teniendo en cuenta la representación de la plantilla en el momento de la constitución, quedando en aquel momento disuelta y sin efecto la Comisión de Seguimiento e Igualdad. Esta modificación supondrá la actualización integral del diagnóstico, así como de las medidas del Plan de Igualdad.

En caso de realizar las modificaciones solicitadas, se deberá realizar una difusión a toda la plantilla para que sean conocedores/as.

Todas las discrepancias de lectura de evaluación o revisión quedarán reflejadas en el acta de reunión, pudiendo tenerse en cuenta en la elaboración de próximos planes con el fin de mejora.

Solución extrajudicial de conflictos:

Para solventar discrepancias que puedan surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del Plan de Igualdad, cualquiera de las partes de Comisión de Seguimiento e Igualdad, podrá acudir a los órganos de mediación y arbitraje designados para ello.

En caso de que la normativa legal o convencional indique cambios que afecten al contenido y/o distribución de este documento, se deberá modificar para cumplir con las obligaciones pertinentes en el plazo que la normativa designe.

Como muestra de conformidad a cuanto antecede, y en fecha de aprobación del presente Plan, aprueban el presente capítulo con la firma de conformidad y aprobación del Plan.

13. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Según lo establecido en el art. 9 punto 5 del RD 901/2020, en el Plan de Igualdad, deberá incluirse una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan, con la composición equilibrada y atribuciones que se decidan en este, donde deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, con composición equilibrada entre mujeres y hombres.

En este sentido, durante el primer trimestre de la vigencia del II Plan de Igualdad, se constituirá la Comisión de Evaluación y Seguimiento, para las funciones descritas en el párrafo anterior. Como **Anexo III**, se adjunta reglamento de funcionamiento interno de dicho órgano, el cual, será aprobado en la primera reunión de constitución de la Comisión de Evaluación y Seguimiento.

14. FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD

Visto que se ha revisado todo el Plan de Igualdad por todas las partes que conforman la Comisión Negociadora, se acuerda la conformidad del documento final del II PLAN DE IGUALDAD DE FAMDIF/COCEMFE – MURCIA, mediante Acta de aprobación del Plan de Igualdad de la Comisión Negociadora (Ver: **Anexo I. “4. Acta aprobación Plan de Igualdad”**) procediéndose a tramitar su firma y su posterior presentación en REGCON.

Parte Empresa	Parte Plantilla
D. ^a Carmen Gil Montesinos	D. Rubén Pérez Llorca
D. ^a Mari Cruz Ballesta Sánchez	D. ^a Noemí Tania García Frutos
D. ^a María José Fernández González-Conejero	D. ^a María Victoria Ayala Torregrosa

ANEXOS

Anexo I

Actas comisión negociadora firmadas:

1. Acta de constitución Comisión Negociadora
2. Acta Aprobación Diagnóstico
3. Acta aprobación Medidas
4. Acta aprobación Plan de Igualdad

Anexo II

Plantilla para realizar el seguimiento de las medidas del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad tiene un documento Excel asociado, titulado "Seguimiento acciones" en que desde este diseño de ficha de seguimiento se podrá consultar, completar y evaluar la ejecución de acciones

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Medida	(Especificar)		
Persona/Departamento responsable			
Fecha implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
Indicadores de seguimiento			
Nivel de ejecución	☐ Pendiente	☐ En ejecución	☐ Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos	☐	
	Falta de recursos materiales	☐	
	Falta de tiempo	☐	
	Falta de participación	☐	
	Descoordinación con otros departamentos	☐	
	Desconocimiento del desarrollo	☐	
	Otros motivos (especificar)	☐	
Indicadores de proceso			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			
Soluciones adoptadas (en su caso)			
Indicadores de impacto			
Reducción de desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			

Anexo III

Reglamento de funcionamiento de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad

Bibliografía

- España. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE, 23 de marzo de 2007, núm. 71.
- España. Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. BOE, 14 de octubre de 2020, núm. 272.
- España. 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. BOE, 14 de octubre de 2020, núm. 272.