Plan de Igualdad de la Federación Española de Fibrosis Quística

2023-2026

Fibrosis Quística
FEDERACIÓN ESPAÑOLA

ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN 3
1.1. MISIÓN 3
1.2. VISIÓN 3
1.3. OBJETIVOS 3
2. INTRODUCCIÓN 4
3. DIAGNÓSTICO 6
4. OBJETIVOS 9
5. COMISIÓN DE IGUALDAD 11
6. EJES DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS CORRECTORAS 12
7. CRONOGRAMA 17
8. COMPROMISO INSTITUCIONAL 19
9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO 20
10. PERIODO DE VIGENCIA 21
11. PRESUPUESTO 21
ANEXOS 22

C/ José María de Haro, nº 14, 1º C – 46022 Valencia – Tel. 96 331 82 00 C.I.F. G-46730180 – Inscrita en el Registro Nacional de Asociaciones Nº Registro F-897 E-mail: info@fibrosisquistica.org - Página web: www.fibrosisquistica.org

1. PRESENTACIÓN

La Federación Española de Fibrosis Quística (FEFQ) es una entidad sin ánimo de lucro a nivel nacional, que agrupa y representa a 15 asociaciones de Fibrosis Quística (FQ) de las diferentes comunidades autónomas. Además, pretende que la FQ sea una enfermedad conocida por la sociedad, de manera que todas las personas con FQ puedan recibir una atención integral de calidad.

Esta entidad da cobertura a las comunidades autónomas de Andalucía, Aragón, Asturias, Baleares, Cantabria, Castilla-La Mancha, Castilla y León, Cataluña, Comunidad Valenciana, Extremadura, Galicia, Madrid, Murcia, Navarra y País Vasco.

1.1. MISIÓN

La Misión es agrupar a las asociaciones de FQ para trabajar conjuntamente en la mejora de la calidad de vida de las personas con FQ y sus familias.

1.2. VISIÓN

La Visión consiste en que la FQ sea una enfermedad conocida y liderada por una Federación fuertemente unida, representando a todas las asociaciones y siendo su principal apoyo.

1.3. OBJETIVOS

1) Contribuir al cuidado, asistencia y protección, tanto social como asistencial de las personas con FQ.
2) Contribuir al conocimiento, estudio e investigación de la FQ.
3) Promocionar los servicios adecuados para el tratamiento de las personas con FQ.
4) Crear y fomentar la acogida, orientación e información, tanto de las personas con FQ como de los familiares a cargo de su tutela y cuidado.
5) Dar publicidad y divulgación de los problemas humanos, psicológicos y sociales de las personas con FQ.
6) Reivindicar la existencia y puesta en marcha de tratamientos necesarios dentro del Sistema Público de Salud.

C/ José María de Haro, nº 14, 1º C – 46022 Valencia – Tel. 96 331 82 00 C.I.F. G-46730180 – Inscrita en el Registro Nacional de Asociaciones Nº Registro F-897 E-mail: info@fibrosisquistica.org - Página web: www.fibrosisquistica.org

2. INTRODUCCIÓN

En el artículo 45 de la ***Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres,*** se establece que las entidades están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, se deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

Además, siendo el caso de esta Federación, el ***Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*** establece que el proceso para la elaboración e implantación de planes de igualdad para entidades que cuentan con menos de 50 personas trabajadoras es voluntario.

Se realizó un **análisis detallado de la situación** sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la entidad, durante el cual se llevaron a cabo actividades de recogida de información, de análisis, de debate interno y, finalmente, de formulación de propuestas para integrarse en el presente Plan de Igualdad.

Se analizaron los siguientes puntos:

- Características de la entidad y estructura organizativa.
- Situación personal de cada persona trabajadora, personas que desempeñan funciones dentro de la FEFQ y junta directiva.
- Selección, contratación, clasificación profesional y acceso a la entidad.
- Promoción y desarrollo de la carrera profesional.
- Formación.
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Comunicación interna y externa.

C/ José María de Haro, nº 14, 1º C – 46022 Valencia – Tel. 96 331 82 00 C.I.F. G-46730180 – Inscrita en el Registro Nacional de Asociaciones Nº Registro F-897 E-mail: info@fibrosisquistica.org - Página web: www.fibrosisquistica.org

- Prevención del acoso moral, sexual y/o por razón de sexo.

Por otro lado, este Plan de Igualdad pretende favorecer la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, ya que la mayoría de estos se centran en lograr la igualdad entre los géneros y en la inclusión de la perspectiva de género en las organizaciones.

Las medidas correctoras, que se han elaborado como consecuencia de las situaciones de desigualdad detectadas en el diagnóstico, contribuyen al logro de diferentes ODS:

- ODS 1. Fin de la pobreza. Es necesario que todas las personas trabajadoras cuenten con condiciones laborales dignas que les permitan cubrir sus necesidades básicas.
- ODS 4. Educación. La formación en igualdad de oportunidades y en cualquier materia relacionada con este ámbito es imprescindible para poder implantar el Plan de Igualdad en la FEFQ.
- ODS 5. Igualdad de género. El propio Plan busca promover la igualdad de oportunidades y la perspectiva de género en el ámbito laboral.
- ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico. Aquellas mujeres que realizan tareas no remuneradas, dedican menos tiempo a desempeñar un trabajo remunerado o necesitan ciertas adaptaciones en el puesto de trabajo. Con este Plan, se pretende promover y facilitar la igualdad de oportunidades de la mujer en el ámbito laboral.
- ODS 10. Reducción de las desigualdades. Con este Plan se pretende una inclusión sociolaboral de todas las personas, independientemente de su sexo o cualquier otra condición, y garantizar la igualdad de oportunidades mediante la eliminación de actuaciones discriminatorias en la FEFQ.
- ODS 11. Ciudades y comunidades sostenibles; ODS 12. Producción y consumo responsables; ODS 13. Acción por el clima. Se busca el fomento de la sostenibilidad medioambiental y social mejorando la gestión de los recursos humanos y el uso eficiente de los recursos materiales de la FEFQ.

C/ José María de Haro, nº 14, 1º C – 46022 Valencia – Tel. 96 331 82 00 C.I.F. G-46730180 – Inscrita en el Registro Nacional de Asociaciones Nº Registro F-897 E-mail: info@fibrosisquistica.org - Página web: www.fibrosisquistica.org

3. DIAGNÓSTICO

Características y estructura organizativa	Junta Directiva: - La presencia de mujeres en la Junta Directiva es del 44,4%. En este sentido, el 55,6% indica que es necesario realizar acciones positivas para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en la Junta Directiva. - El tramo de edad se concentra entre los 35 y 44 años, seguido de más de 45 años. Plantilla: - La FEFQ es una entidad feminizada, ya que el 100% son mujeres (4 trabajadoras). - Dl tramo de edad está repartido desde los 25 hasta más de 45 años. - El 75% de la plantilla es personal técnico y el 25% personal administrativo.
Situación de trabajadoras, personas que desempeñan funciones dentro de la FEFQ y junta directiva	Junta Directiva: - Dedica una media semanal de entre 2 y 5 horas a la FEFQ, dependiendo del tiempo que se le requiera. - Cabe destacar que el 66,7% tiene un trabajo remunerado fuera de la FEFQ. - En cuanto a la antigüedad, el 44,4% de la misma lleva participando entre 1 y 5 años en la misma y el 33,3% lleva más de 10 años. Plantilla: - El 75% de las trabajadoras tienen un contrato indefinido. Por otro lado, 1 trabajadora tiene un contrato de fija discontinua. - El 100% de la plantilla se encuentran en modalidad de jornada continua y a tiempo completo. - En cuanto a la antigüedad, el 50% de la misma lleva trabajando en la FEFQ más de 10 años. El otro 50% de la plantilla lleva menos de 1 año contratada. - En relación con las categorías, encontramos que existen 3 niveles diferentes: Administrativa (25%), trabajadora social (50%) y responsable de comunicación (25%).

C/ José María de Haro, nº 14, 1º C – 46022 Valencia – Tel. 96 331 82 00 C.I.F. G-46730180 – Inscrita en el Registro Nacional de Asociaciones Nº Registro F-897 E-mail: info@fibrosisquistica.org - Página web: www.fibrosisquistica.org

Selección, contratación, clasificación y acceso	La Política de Personal de la FEFQ marca las posibilidades de contratación en base a las actividades a realizar y a los perfiles del equipo técnico actual. La Junta Directiva, en función de las necesidades organizativas, solicita y define las nuevas incorporaciones, teniendo la última decisión sobre una incorporación junto con las personas responsables del equipo técnico. La FEFQ hace uso de sistemas externos de reclutamiento (páginas web especializadas, entre otros). Asimismo, utiliza un método que incluye: criba curricular, comprobación de experiencias y formaciones aportadas, y entrevista personal. En todos los procesos de selección se hace hincapié en resaltar algunas características genéricas o transversales que son deseables para el puesto ofertado. Junta Directiva: - Solo el 11,1% opina que mujeres y hombres no tienen las mismas posibilidades de acceso a la FEFQ, porque hay puestos tradicionalmente desempeñados por ambos sexos.
Promoción y desarrollo profesional	No existen planes específicos de promoción, pero si esta se produjese, se considerarían cuestiones como la eficiencia, el trabajo en equipo, la capacidad de trabajar en proyectos y el compromiso con la entidad y su misión. Junta Directiva: - El 88,9% de la Junta Directiva prefiere no asumir otro cargo con más responsabilidad dentro de la FEFQ. Plantilla: - El 100% de la plantilla indica que no hay posibilidad de promoción profesional en la FEFQ.
Formación	La FEFQ ofrece oportunidades de formación dirigidas a toda la plantilla, en base a las necesidades de capacitación de las personas del equipo técnico o por ser precisa la capacitación en alguna herramienta específica. La oferta formativa es publicitada de manera interna y tiene carácter voluntario, impartiéndose normalmente en horario laboral. Además, la FEFQ ofrece flexibilidad horaria para acudir a cursos externos.

C/ José María de Haro, nº 14, 1º C – 46022 Valencia – Tel. 96 331 82 00 C.I.F. G-46730180 – Inscrita en el Registro Nacional de Asociaciones Nº Registro F-897 E-mail: info@fibrosisquistica.org - Página web: www.fibrosisquistica.org

	En el año 2022 se han realizado las siguientes formaciones: Sistema de Gestión de Calidad, financiación europea, implantación y contribución a los ODS, formas innovadoras de intervención social.
Conciliación	Junta Directiva: - El 88,9% opina que se tiene en cuenta su situación personal y familiar a la hora de organizar actividades relacionadas con la FEFQ. Además, el 66,7% indica que existen medidas de conciliación laboral, personal y familiar. - Las medidas de conciliación existentes para la Junta Directiva de la FEFQ se centran, principalmente, en permisos por emergencias personales y/o familiares y el uso de herramientas TIC que facilitan la comunicación a distancia. - Además, en las respuestas del diagnóstico se señala que las medidas de conciliación son las mayores necesidades y deficiencias que cubrir en la FEFQ. - La organización para la gestión de estas medidas no se establece oficialmente en ningún protocolo específico. - En relación a la distribución por responsabilidades familiares, el 44,4% tiene a su cargo personas con discapacidad. Plantilla: - En cuanto a las medidas existentes, son las mismas que para la Junta Directiva, pero también se suma la flexibilización de los horarios de trabajo. - La organización para la gestión de estas medidas se establece oficialmente en el manual de acogida. - La FEFQ asegura que acogerse a estas medidas no afecta a la situación profesional de la trabajadora. - En cuanto a la distribución por responsabilidades familiares, el 50 % de las mujeres tiene hijos/as menores a su cargo.

C/ José María de Haro, nº 14, 1º C – 46022 Valencia – Tel. 96 331 82 00 C.I.F. G-46730180 – Inscrita en el Registro Nacional de Asociaciones Nº Registro F-897 E-mail: info@fibrosisquistica.org - Página web: www.fibrosisquistica.org

Comunicación	Los canales de comunicación que se utilizan habitualmente en la FEFQ son principalmente: Reuniones, correo electrónico, manuales/guías, y publicaciones (página web, redes sociales). La FEFQ está altamente comprometida con la igualdad de oportunidades y ha elaborado un check list de lenguaje inclusivo en todas sus comunicaciones tanto internas como externas.
Prevención del acoso	La FEFQ cuenta con un protocolo para la prevención y actuación ante el acoso moral, sexual y/o por razón de sexo. Asimismo, señala que hasta ahora no se han detectado situaciones de acoso en la entidad. Junta Directiva: - El 77,8 % de la Junta Directiva sabría cómo actuar en caso de acoso.

Toda la información mencionada puede verse ampliada en los Anexos 1 y 2, ya que solo hemos indicado aquellos datos que nos parecen más relevantes.

Tras un análisis cuantitativo y cualitativo de los datos obtenidos se establecieron unas **pautas generales para corregir los desequilibrios detectados y las posibles áreas de mejora** en las que se puede **implantar la igualdad de oportunidades dentro de la FEFQ**. En el presente Plan, se establecen determinadas acciones para promover la mejora de esta situación, sin perjuicio que la Comisión de Igualdad del Plan que se cree, pueda acordar la implantación de otro tipo de medidas que ayuden a una distribución proporcional y acorde con el principio de igualdad.

Finalmente, en función a la información obtenida del diagnóstico y las propuestas realizadas se procede a la elaboración del Plan de Igualdad.

4. OBJETIVOS

El **objetivo general** de este Plan de Igualdad de Oportunidades es la implantación de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de los recursos

C/ José María de Haro, nº 14, 1º C – 46022 Valencia – Tel. 96 331 82 00 C.I.F. G-46730180 – Inscrita en el Registro Nacional de Asociaciones Nº Registro F-897 E-mail: info@fibrosisquistica.org - Página web: www.fibrosisquistica.org

humanos de la entidad, promoviendo la igualdad de oportunidades entre las personas trabajadoras y entre las que componen la Junta Directiva, reduciendo los desequilibrios detectados previamente en la entidad y previniendo los posibles desequilibrios futuros.

Para ello, este Plan se desarrolla a través de una serie de objetivos específicos en cada uno de los diferentes ejes de actuación:

1) Cultura organizacional y compromiso por la igualdad.

   Objetivo: Visibilizar el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades e introducirlo en la cultura organizacional.

2) Acceso y proceso de selección.

   Objetivo: Introducir la perspectiva de género en los procesos de selección y contratación.

3) Condiciones de trabajo y gestión del personal.

   Objetivo: Incorporar la perspectiva de género en el establecimiento de las condiciones de trabajo y gestión del personal.

4) Promoción profesional.

   Objetivo: Garantizar el cumplimiento de los principios de igualdad de oportunidades en los procesos de promoción profesional.

5) Formación.

   Objetivo: Promocionar la formación en igualdad de género a todas las personas de la entidad.

6) Derecho de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

   Objetivo: Difundir y facilitar las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral disponibles en la entidad.

7) Prevención del acoso moral, sexual y/o por razón de sexo.

   Objetivo: Elaborar y difundir medidas de prevención y actuación frente al acoso moral, sexual y/o por razón de sexo.

C/ José María de Haro, nº 14, 1º C – 46022 Valencia – Tel. 96 331 82 00 C.I.F. G-46730180 – Inscrita en el Registro Nacional de Asociaciones Nº Registro F-897 E-mail: info@fibrosisquistica.org - Página web: www.fibrosisquistica.org

5. COMISIÓN DE IGUALDAD

La FEFQ crea una Comisión de Igualdad para el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Su función principal es promocionar la igualdad de oportunidades en las bases de la FEFQ, favoreciendo una cultura organizacional basada en la igualdad efectiva y la conciliación.

Las personas que forman parte de la Comisión de Igualdad son:

- Presidencia: Ana Álvarez (Tesorera de la FEFQ).
- Secretaría: Lucía Vázquez (Técnica de fortalecimiento asociativo en COCEMFE y la FEFQ).
- Representante del Grupo de Trabajo de Igualdad: Rocío García (Trabajadora social de la Asociación Madrileña de FQ).

En caso de no poder estar presentes en las reuniones alguna de las personas designadas, se contemplan como suplentes:

- Presidencia: María Sabater (Vicepresidenta de la FEFQ)
- Secretaría: Laura Esteban (Trabajadora social de la FEFQ).
- Representante del Grupo de Trabajo de Igualdad: Silvia Castro (Trabajadora social de la Asociación Andaluza de FQ)

Para el cumplimiento de la función principal, es necesario que se cumplan las siguientes funciones:

- **Implementar** el Plan y sus objetivos.
- Garantizar el principio de **igualdad y no discriminación** en la entidad.
- Establecer la **metodología** y las fases a seguir en la elaboración del Plan.
- **Analizar** los datos para elaborar el diagnóstico.
- **Seguimiento y evaluación** del Plan para ver el grado de cumplimiento.
- Realizar **propuestas de cambio** para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Será quién decida si finalizado el plazo de vigencia, el Plan se **prolonga** tácitamente por periodos sucesivos de un año, por ser los objetivos perseguidos los mismos que se establecen en el presente documento o si, por el contrario,

C/ José María de Haro, nº 14, 1º C – 46022 Valencia – Tel. 96 331 82 00 C.I.F. G-46730180 – Inscrita en el Registro Nacional de Asociaciones Nº Registro F-897 E-mail: info@fibrosisquistica.org - Página web: www.fibrosisquistica.org

corresponde la redacción de un nuevo texto más acorde con la situación y composición de la plantilla.

- Aprobar y aplicar **nuevas iniciativas, líneas de actuación y propuestas** de ejecución para el desarrollo de los próximos Planes.
- Deberá **difundir** todas las acciones que se promuevan para alcanzar los objetivos que se marcan en el Plan.
- Atender y resolver **consultas** en relación al Plan y a la igualdad de oportunidades formuladas por las personas que conforman la entidad.

La Comisión se **reunirá** al menos una vez cada año convocada por la persona que ostenta la Presidencia de la Comisión, y/o a petición de cualquiera de sus miembros, con un preaviso mínimo de 7 días naturales. En las **actas** de dichas reuniones, se delimitarán los temas tratados, las acciones o los acuerdos acordados que se han de afrontar y el plazo estimado de realización. También se fijará la fecha de la próxima reunión.

Para que los acuerdos de la Comisión tengan validez deben ser adoptados por mayoría de la misma.

6. EJES DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS CORRECTORAS

Las acciones para seguir serán propuestas, analizadas y acordadas por la Comisión de Igualdad del Plan. En cualquier caso, deberán ir dirigidas a la efectiva igualdad.

C/ José María de Haro, nº 14, 1º C – 46022 Valencia – Tel. 96 331 82 00 C.I.F. G-46730180 – Inscrita en el Registro Nacional de Asociaciones Nº Registro F-897 E-mail: info@fibrosisquistica.org - Página web: www.fibrosisquistica.org

EJE DE ACTUACIÓN 1. CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO POR LA IGUALDAD				
Relación con ODS	**Medidas**	**Indicadores de seguimiento y evaluación**	**Metas**	**Temporalidad**
5	1. Poner a disposición de todas las personas de la FEFQ el Plan de Igualdad	1.1. Nº de personas a quien se les ha enviado el Plan	1.1.1. El total de la junta directiva y del equipo técnico ha recibido el Plan 1.1.2. El total de las asociaciones de FQ ha recibido el Plan	Anual
5	2. Incluir anualmente referencias de los avances del Plan en la memoria final de la FEFQ	2.1. Nº de referencias incluidas	2.1.1. Al menos incluir 2 referencias	Anual
5	3. Revisar desde la perspectiva de género todos los proyectos y servicios desarrollados por la FEFQ	3.1. Nº de proyectos en los que se han incorporado indicadores de género 3.2. Nº de servicios en los que se han incorporado indicadores de género	3.1.1. Al menos la mitad de los proyectos incorporan indicadores de género 3.2.1. Al menos la mitad de los servicios incluyen indicadores de género	Anual
5	4. Medir el impacto de género de los programas desarrollados desde la FEFQ	4.1. % de cumplimiento de los indicadores de género de los programas 4.2. Nº de canales de comunicación para difundir el impacto de género de los programas 4.3. Nº de acciones publicitarias del impacto de género de los programas	4.1.1. Al menos el 50% de los indicadores de género se cumplen 4.2.1. Al menos 2 canales de comunicación distintos utilizados 4.3.1. Al menos 1 acción publicitaria del impacto de género de los programas	Anual

C/ José María de Haro, nº 14, 1º C – 46022 Valencia – Tel. 96 331 82 00 C.I.F. G-46730180 – Inscrita en el Registro Nacional de Asociaciones Nº Registro F-897 E-mail: info@fibrosisquistica.org - Página web: www.fibrosisquistica.org

EJE DE ACTUACIÓN 2. ACCESO Y PROCESO DE SELECCIÓN				
Relación con ODS	**Medidas**	**Indicadores de seguimiento y evaluación**	**Metas**	**Temporalidad**
5	1. Revisar el lenguaje y contenidos de cualquier documento utilizado en la selección de personal para asegurar su objetividad	1.1. % de documentos revisados 1.2. % de documentos actualizados	1.1.1. El 100% de los documentos ha sido revisado 1.2.1. El 100% de los documentos ha sido actualizado	Anual
5	2. Las competencias requeridas deben especificarse de modo objetivo, sin estereotipos de género	2.1. Nº de ofertas lanzadas objetivas y sin estereotipos de género	2.1.1. El total de las ofertas lanzadas son objetivas y sin estereotipos de género	Anual

EJE DE ACTUACIÓN 3. CONDICIONES DE TRABAJO Y GESTIÓN DEL PERSONAL				
Relación con ODS	**Medidas**	**Indicadores de seguimiento y evaluación**	**Metas**	**Temporalidad**
5, 8	1. Establecer medidas para limitar los períodos de disponibilidad horaria fuera de la jornada laboral	1.1. Nº de medidas establecidas	1.1.1. Al menos 1 medida establecida	Anual
5	2. Implementar medidas de acción positiva para asegurar la igualdad en la junta directiva y el equipo técnico	2.1. Nº de acciones positivas para asegurar la igualdad en la JD 2.2. Nº de acciones positivas para asegurar la igualdad en el ET	2.1.1. Al menos 1 acción positiva para asegurar la igualdad en la JD 2.2.1. Al menos 1 acción positiva para asegurar la igualdad en el ET	Anual
5, 8	3. Establecer una política de reuniones donde se recoja su realización dentro del horario laboral y convocatoria con anticipación suficiente	3.1. % de reuniones realizadas fuera del horario laboral 3.2. % de reuniones realizadas dentro del horario laboral	3.1.1. Como máximo el 10% de las reuniones fuera del horario laboral 3.2.1. Al menos el 90% de las reuniones dentro del horario laboral	Anual

C/ José María de Haro, nº 14, 1º C – 46022 Valencia – Tel. 96 331 82 00 C.I.F. G-46730180 – Inscrita en el Registro Nacional de Asociaciones Nº Registro F-897 E-mail: info@fibrosisquistica.org - Página web: www.fibrosisquistica.org

EJE DE ACTUACIÓN 4. PROMOCIÓN PROFESIONAL				
Relación con ODS	**Medidas**	**Indicadores de seguimiento y evaluación**	**Metas**	**Temporalidad**
8	1. Cuando haya promoción, que se tenga en cuenta la idoneidad y competencias de la persona trabajadora	1.1. % de personas participantes en acciones para la promoción profesional	1.1.1. En el 100% de las personas se tiene en cuenta la idoneidad y competencias, independientemente del género	Anual
8	2. Garantizar las mismas oportunidades de promoción a toda la plantilla, independientemente de su jornada	2.1. % de oportunidades de promoción difundidas en todo el ET	2.1.1. El 100% de las ofertas de promoción se difunden a todo el ET	Anual

EJE DE ACTUACIÓN 5. FORMACIÓN				
Relación con ODS	**Medidas**	**Indicadores de seguimiento y evaluación**	**Metas**	**Temporalidad**
4, 5	1. Organizar formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la FEFQ	1.1. Nº de cursos en el plan de formación de la FEFQ 1.2. Nº de horas dedicadas a formación en igualdad 1.3. % del ET participante en la formación 1.4. % de la JD participante en la formación	1.1.1. Al menos realizar 1 formación 1.2.1. Al menos 15 horas de formación 1.3.1. Al menos el 80% del ET participa 1.4.1. Al menos el 80% de la JD participa	Anual
4, 5	2. Motivar la formación en coeducación, prevención de la violencia de género y corresponsabilidad para toda la FEFQ	2.1. Nº de cursos en el plan de formación de la FEFQ 2.2. % de participación en los cursos de formación	2.1.1. Al menos 1 formación para JD y 1 formación para ET 2.2.1. Al menos el 80% de la JD participa 2.2.2. Al menos el 80% del ET participa	Anual
5	3. Formar a toda la FEFQ en herramientas de género para el diseño y ejecución de proyectos	3.1. Nº de cursos en el plan de formación de la FEFQ 3.2. % de participación en la formación	3.1.1. Al menos realizar 1 formación 3.2.1. Al menos el 50% de la JD participa 3.2.2. Al menos el 50% del ET participa	Anual

C/ José María de Haro, nº 14, 1º C – 46022 Valencia – Tel. 96 331 82 00 C.I.F. G-46730180 – Inscrita en el Registro Nacional de Asociaciones Nº Registro F-897 E-mail: info@fibrosisquistica.org - Página web: www.fibrosisquistica.org

EJE DE ACTUACIÓN 6. DERECHO DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL				
Relación con ODS	**Medidas**	**Indicadores de seguimiento y evaluación**	**Metas**	**Temporalidad**
5, 8, 10	1. Garantizar que todos los derechos de conciliación sean conocidos y accesibles por toda la FEFQ	1.1. Nº de personas a las que se les ha informado de sus derechos de conciliación 1.2. % de personas que se han acogido a las medidas de conciliación	1.1.1. El total de la FEFQ conoce sus derechos de conciliación 1.2.1. El 100% de las personas que han solicitado medidas de conciliación ha accedido a ellas	Anual
5, 8	2. Flexibilizar el uso de los días de permiso, permitiendo algunas mejoras sobre convenio	2.1. % de personas que solicitan el uso de permisos	2.1.1. El 100% de las personas que solicitan los permisos ha tenido respuestas positivas	Anual

EJE DE ACTUACIÓN 7. PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL, SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO				
Relación con ODS	**Medidas**	**Indicadores de seguimiento y evaluación**	**Metas**	**Temporalidad**
5	1. Registrar y analizar los casos de acoso producidos en la FEFQ	1.1. Nº de casos de acoso producidos 1.2. Nº de consultas recibidas por acoso 1.3. Nº de denuncias atendidas	1.1.1. 0 casos de acoso producidos 1.2.1. 0 consultas recibidas 1.3.1. El total de denuncias recibidas son atendidas	Anual
5	2. Difundir el protocolo de acoso sexual y/o moral a la junta directiva y al equipo técnico	2.1. Nº de personas que han recibido el protocolo de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo	2.1.1. El total de la FEFQ recibe el protocolo	Anual
5	3. Difundir el protocolo de acoso sexual y/o moral a las asociaciones de FQ	3.1. Nº de asociaciones a las que se ha enviado el protocolo	3.1.1. El total de las asociaciones conoce el protocolo	Anual

C/ José María de Haro, nº 14, 1º C – 46022 Valencia – Tel. 96 331 82 00 C.I.F. G-46730180 – Inscrita en el Registro Nacional de Asociaciones Nº Registro F-897 E-mail: info@fibrosisquistica.org - Página web: www.fibrosisquistica.org

7. CRONOGRAMA

EJE 1. CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO POR LA IGUALDAD																
Nº	Medida	2023				2024				2025				2026			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
1.	Poner a disposición de todas las personas de la FEFQ el Plan de Igualdad																
2.	Incluir anualmente referencias de los avances del Plan en la memoria final de la FEFQ																
3.	Revisar desde la perspectiva de género todos los proyectos y servicios desarrollados por la FEFQ																
4.	Medir el impacto de género de los programas desarrollados desde la FEFQ																

EJE 2. ACCESO A LA ASOCIACIÓN Y PROCESO DE SELECCIÓN																
Nº	Medida	2023				2024				2025				2026			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
1.	Revisar el lenguaje y contenidos de cualquier documento utilizado en la selección de personal para asegurar su objetividad																
2.	Las competencias requeridas deben especificarse de modo objetivo, sin estereotipos de género																

C/ José María de Haro, nº 14, 1º C – 46022 Valencia – Tel. 96 331 82 00 C.I.F. G-46730180 – Inscrita en el Registro Nacional de Asociaciones Nº Registro F-897 E-mail: info@fibrosisquistica.org - Página web: www.fibrosisquistica.org

EJE 3. CONDICIONES DE TRABAJO Y GESTIÓN DEL PERSONAL																
Nº	Medida	2023				2024				2025				2026			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
1.	Establecer medidas para limitar los períodos de disponibilidad horaria fuera de la jornada laboral																
2.	Implementar medidas de acción positiva para asegurar la igualdad en la junta directiva y el equipo técnico																
3.	Establecer una política de reuniones donde se recoja su realización dentro del horario laboral y convocatoria con anticipación suficiente																

EJE 4. PROMOCIÓN PROFESIONAL																
Nº	Medida	2023				2024				2025				2026			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
1.	Cuando haya promoción, que se tenga en cuenta la idoneidad y competencias de la persona trabajadora																
2.	Garantizar las mismas oportunidades de promoción a toda la plantilla independientemente de su jornada																

EJE 5. FORMACIÓN																
Nº	Medida	2023				2024				2025				2026			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
1.	Organizar formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la FEFQ																
2.	Motivar la formación en coeducación, prevención de la violencia de género y corresponsabilidad para toda la FEFQ																
3.	Formar a toda la FEFQ en herramientas de género para el diseño y ejecución de los proyectos																

C/ José María de Haro, nº 14, 1º C – 46022 Valencia – Tel. 96 331 82 00 C.I.F. G-46730180 – Inscrita en el Registro Nacional de Asociaciones Nº Registro F-897 E-mail: info@fibrosisquistica.org - Página web: www.fibrosisquistica.org

EJE 6. DERECHO DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL																
Nº	Medida	2023				2024				2025				2026			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
1.	Garantizar que todos los derechos de conciliación sean conocidos y accesibles por toda la FEFQ																
2.	Flexibilizar el uso de los días de permiso, permitiendo algunas mejoras sobre convenio																
3.	Impulsar la jornada continua frente a la jornada partida para fomentar la conciliación familiar y laboral																

EJE 7. PREVENCIÓN DEL ACOSO MORAL, SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO																
Nº	Medida	2023				2024				2025				2026			
		1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
1.	Registrar y analizar los casos de acoso producidos en la FEFQ																
2.	Difundir el protocolo de acoso sexual y/o moral a toda la FEFQ																
3.	Difundir el protocolo de acoso sexual y/o moral a las asociaciones de FQ																

8. COMPROMISO INSTITUCIONAL

Para que este Plan sea efectivo identificamos las siguientes necesidades que habrá que cumplir desde la entidad:

- **Asumir la Igualdad de oportunidades** desde la junta directiva.
- **Sensibilización** sobre el significado y necesidad de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de las relaciones laborales.
- **Mejorar y optimizar la gestión de recursos humanos**, de manera integral y actualizada.
- **Adecuar los procedimientos de actuación de la entidad** al principio de Igualdad de Oportunidades.

C/ José María de Haro, nº 14, 1º C – 46022 Valencia – Tel. 96 331 82 00 C.I.F. G-46730180 – Inscrita en el Registro Nacional de Asociaciones Nº Registro F-897 E-mail: info@fibrosisquistica.org - Página web: www.fibrosisquistica.org

- **Redefinir el papel que desempeñarán cada parte** para la efectiva implementación de este Plan de Igualdad, que requiere de una total participación e implicación de todas las áreas.

9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El seguimiento y la evaluación permiten conocer el desarrollo del Plan de Igualdad en la entidad y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y tras su desarrollo e implementación.

La **Comisión de Igualdad** impulsa y participa en el diseño, puesta en marcha y desarrollo del Plan y realiza el **seguimiento y evaluación** de este.

La Comisión debe contar con el apoyo de la presidencia, así como con la participación de la totalidad de la Junta Directiva y del equipo técnico. Los informes de seguimiento y evaluación deben ir firmados por la Comisión y la Presidencia de la entidad, y deben ser difundidos entre todo el personal, asegurando que recibe la información.

La Comisión se reunirá con carácter regular y en función de las necesidades, a lo largo de la ejecución del Plan de Igualdad, previa convocatoria por escrito de la presidenta/el presidente con una periodicidad, al menos, de cada seis meses. Estas reuniones tendrán el objetivo de realizar el seguimiento de las acciones que se están llevando a cabo y de su cumplimiento.

El objetivo de las acciones que surjan como consecuencia de este Plan deberá ser revisado de forma periódica, verificando si se ha conseguido el objetivo marcado para cada una de las acciones a adoptar, y su contribución a la mejora de la situación de las personas trabajadoras.

Además, la Comisión, de forma anual, realizará una evaluación final de las acciones propuestas, su implantación y grado de cumplimiento de estas.

El informe que la Comisión realice será público para toda la FEFQ, siguiendo el principio de transparencia.

C/ José María de Haro, nº 14, 1º C – 46022 Valencia – Tel. 96 331 82 00 C.I.F. G-46730180 – Inscrita en el Registro Nacional de Asociaciones Nº Registro F-897 E-mail: info@fibrosisquistica.org - Página web: www.fibrosisquistica.org

10. PERIODO DE VIGENCIA

Para la ejecución de las acciones previstas en el marco del presente Plan de Igualdad, se establece un periodo de vigencia de cuatro años (2023-2026), a contar desde la fecha de su aprobación.

11. PRESUPUESTO

Ante la vigencia plurianual del presente Plan que afecta a diferentes ejercicios económicos, la dotación presupuestaria para su ejecución se contemplará en las partidas presupuestarias correspondientes en materia de Igualdad y Bienestar Social, y aquellas otras implicadas. Igualmente, algunas medidas previstas en el Plan, podrán ser objeto de financiación con cargo a aportaciones provenientes de otros organismos, entidades o administraciones públicas o privadas, (subvenciones, convenios...).

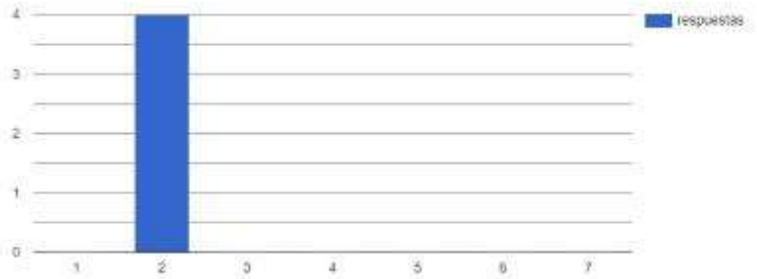
C/ José María de Haro, nº 14, 1º C – 46022 Valencia – Tel. 96 331 82 00 C.I.F. G-46730180 – Inscrita en el Registro Nacional de Asociaciones Nº Registro F-897 E-mail: info@fibrosisquistica.org - Página web: www.fibrosisquistica.org

ANEXOS

ANEXO I. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE EQUIPO TÉCNICO

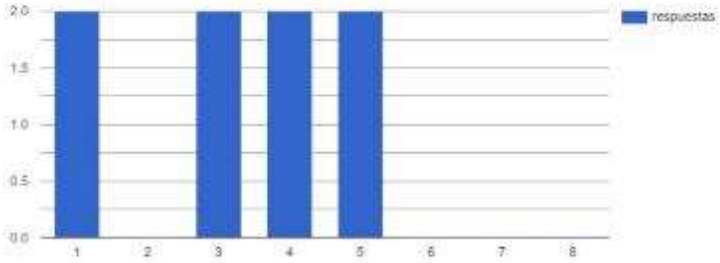
SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL

1. Tanto en Andalucía como en el resto de España el paro femenino es muy superior al masculino, ¿cuál cree que es el motivo principal?
Marque una sola respuesta



1. La tendencia de las empresas a contratar hombres	0	0,00 %
2. Las mujeres tienen más problemas para compatibilizar la vida laboral y familiar	4	100,00 %
3. Las mujeres tienen un nivel de formación más bajo	0	0,00 %
4. Las mujeres son más exigentes para buscar trabajo	0	0,00 %
5. Los diferentes papeles que la sociedad da a hombres y mujeres	0	0,00 %
6. No hay ninguna razón en concreto, es casualidad	0	0,00 %
7.	0	0,00 %

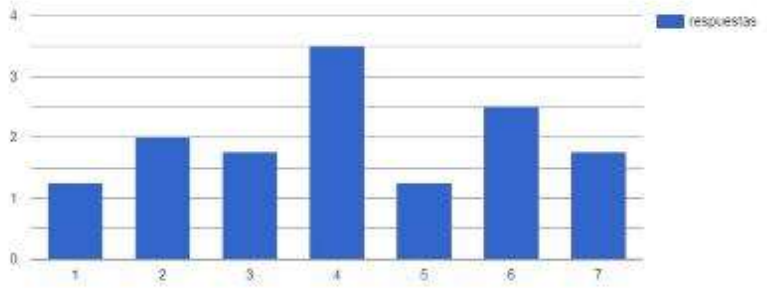
2. ¿Cómo se podría mejorar esta situación?
Seleccione como máximo 2 respuestas



1. Educando en igualdad desde la escuela	2	25,00 %
2. Facilitando el acceso de mujeres y hombres a todas las profesiones	0	0,00 %
3. Repartiendo las responsabilidades familiares y domésticas entre hombres y mujeres de forma equilibrada	2	25,00 %
4. Con empresas comprometidas por la igualdad	2	25,00 %
5. Con leyes y normas que promuevan la igualdad	2	25,00 %
6. No hay que hacer nada, la sociedad cambiará por sí sola	0	0,00 %
7. No creo necesario mejorar la situación	0	0,00 %
8.	0	0,00 %

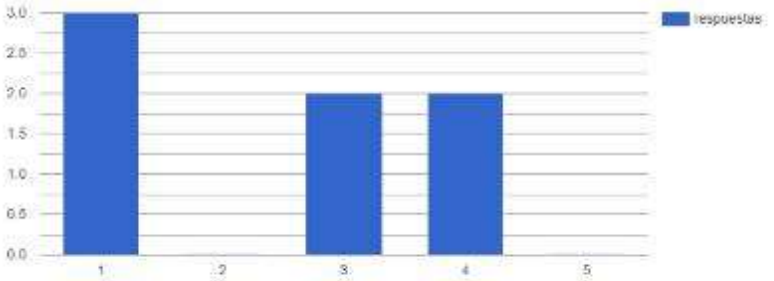
C/ José María de Haro, nº 14, 1º C – 46022 Valencia – Tel. 96 331 82 00 C.I.F. G-46730180 – Inscrita en el Registro Nacional de Asociaciones Nº Registro F-897 E-mail: info@fibrosisquistica.org - Página web: www.fibrosisquistica.org

3. A continuación le presentamos algunas dificultades que las mujeres pueden encontrar para acceder y permanecer en el mercado laboral
Indique en cada caso si está Muy de acuerdo (1), Bastante de acuerdo (2), Poco de acuerdo (3) o Nada de acuerdo (4)



1. La maternidad	3	1			1,25
2. La menor valoración que reciben las mujeres en el mercado de laboral	1	2	1		2,00
3. La opinión del empresariado respecto al tipo de trabajo que pueden desempeñar las mujeres	1	3			1,75
4. El rechazo de las propias mujeres a desempeñar ciertos trabajos			2	2	3,50
5. Las responsabilidades familiares y/o domésticas	3	1			1,25
6. El ambiente hostil de los compañeros ante la presencia de mujeres en ciertos puestos de trabajo		2	2		2,50
7. El machismo en la sociedad en general	2	1	1		1,75

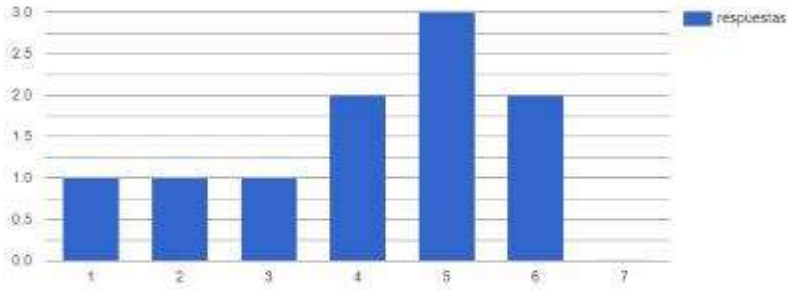
4. En términos generales, ¿considera que las organizaciones laborales (empresas, administraciones públicas, etc.) han de contribuir a la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la sociedad?
Puede señalar varias respuestas



1. Sí, porque pueden facilitar una mayor entrada de las mujeres en el mercado laboral	3	42,86 %
2. Sí, porque pueden ayudarles a adquirir experiencia laboral	0	0,00 %
3. Sí, porque pueden mejorar las condiciones laborales de mujeres y hombres	2	28,57 %
4. Sí, porque puede facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral	2	28,57 %
5. No, porque este tema no tiene nada que ver con las organizaciones laborales	0	0,00 %

C/ José María de Haro, nº 14, 1º C – 46022 Valencia – Tel. 96 331 82 00 C.I.F. G-46730180 – Inscrita en el Registro Nacional de Asociaciones Nº Registro F-897 E-mail: info@fibrosisquistica.org - Página web: www.fibrosisquistica.org

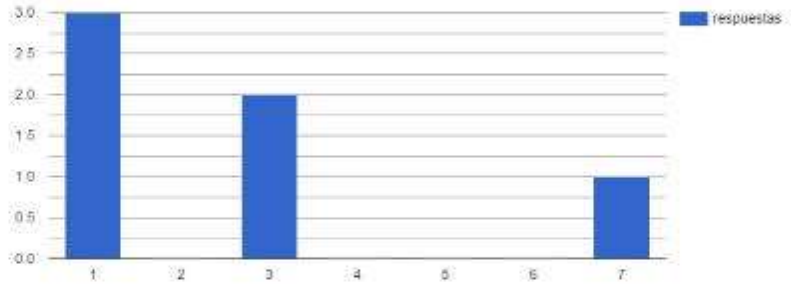
5. En su opinión, ¿cuáles podrían ser las medidas básicas que deberían adoptar las empresas para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?
Máximo 3 medidas



1. Medidas que faciliten la contratación de las mujeres en las empresas	1	10,00 %
2. Medidas que faciliten la promoción de las mujeres en las empresas	1	10,00 %
3. Participar en programas específicos de igualdad de oportunidades promovidos por la Administración	1	10,00 %
4. Conocer las necesidades personales y laborales de trabajadoras y trabajadores para el desempeño de su puesto	2	20,00 %
5. Facilitar la compatibilización de la vida familiar y laboral: horarios flexibles, guarderías, ayudas económicas	3	30,00 %
6. Incorporar un lenguaje no sexista	2	20,00 %
7.	0	0,00 %

LA GESTIÓN DEL PERSONAL EN LA EMPRESA

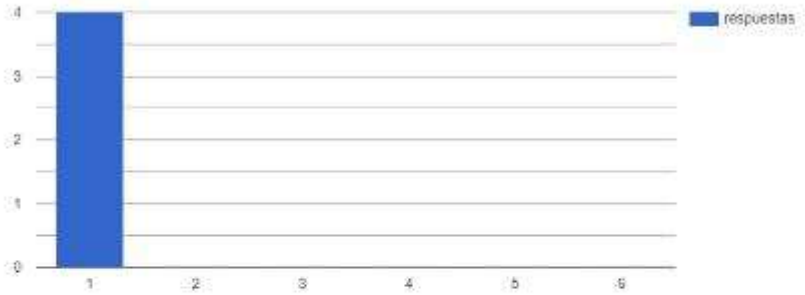
6. En su opinión, ¿su empresa tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión del personal?
Máximo 3 respuestas



1. Sí, porque está promoviendo la contratación de mujeres	3	50,00 %
2. Sí, porque está promoviendo el acceso de mujeres a puestos donde tienen menor presencia	0	0,00 %
3. Sí, porque introduce un lenguaje no sexista	2	33,33 %
4. Sí, porque está realizando una auditoría de género	0	0,00 %
5. No, porque existen diferencias entre mujeres y hombres	0	0,00 %
6. No es necesario porque ya hay igualdad	0	0,00 %
7. No sé, lo desconozco	1	16,67 %

C/ José María de Haro, nº 14, 1º C – 46022 Valencia – Tel. 96 331 82 00 C.I.F. G-46730180 – Inscrita en el Registro Nacional de Asociaciones Nº Registro F-897 E-mail: info@fibrosisquistica.org - Página web: www.fibrosisquistica.org

7. Cuando se producen procesos de selección en la empresa, ¿cree que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de acceso?
Puede señalar varias respuestas



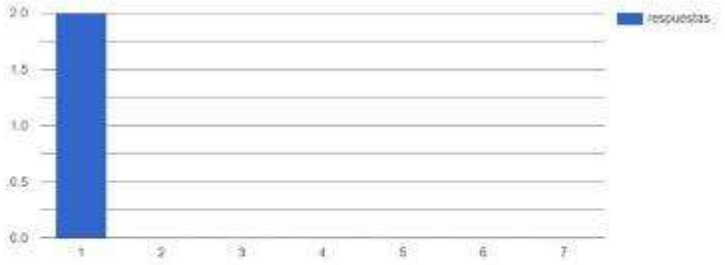
1. Si, porque se tienen en cuenta las capacidades profesionales, con independencia del	4	100,00 %
2. Si, porque la selección se realiza con pruebas objetivas: exámenes, etc	0	0,00 %
3. No, porque hay puestos tradicionalmente desempeñados por mujeres y otros por hombres	0	0,00 %
4. No, porque las mujeres no tienen preparación adecuada al tipo de puesto que suele ofertar la empresa	0	0,00 %
5. No, porque los hombres no tienen preparación adecuada al tipo de puesto que suele ofertar la empresa	0	0,00 %
6. No, porque en la selección, las responsabilidades familiares juegan en contra de las mujeres	0	0,00 %

8. Cuando la empresa ofrece formación, ¿cree que ofrece las mismas posibilidades de acceso a los cursos a hombres y mujeres?
Máximo tres respuestas

1. Si, porque atiende todas las peticiones	3	50,00 %
2. Si, porque se interesa porque todo el personal se forme	3	50,00 %
3. No, porque oferta más formación relacionada con puestos donde hay mayor presencia de hombres	0	0,00 %
4. No, porque oferta más formación relacionada con puestos donde hay mayor presencia de mujeres	0	0,00 %
5. No, porque habitualmente los criterios de selección los cumplen más los hombres	0	0,00 %
6. No, porque la realiza fuera de horario laboral	0	0,00 %

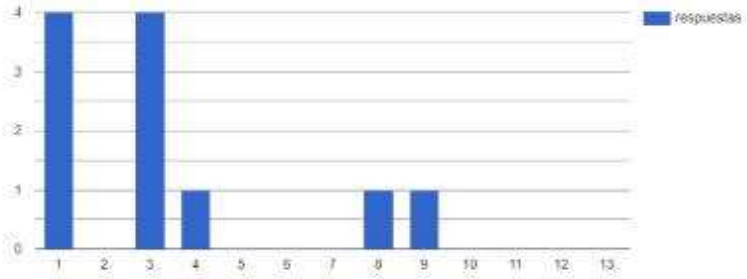
C/ José María de Haro, nº 14, 1º C – 46022 Valencia – Tel. 96 331 82 00 C.I.F. G-46730180 – Inscrita en el Registro Nacional de Asociaciones Nº Registro F-897 E-mail: info@fibrosisquistica.org - Página web: www.fibrosisquistica.org

9. ¿Considera que mujeres y hombres promocionan por igual en la empresa?
Máximo tres respuestas



1. Sí, porque se tienen en cuenta las capacidades profesionales, independientemente del sexo	2	100,00 %
2. Sí, porque se motiva tanto a las mujeres como a los hombres	0	0,00 %
3. No, porque se prefiere a hombres en puestos de responsabilidad	0	0,00 %
4. No, porque las capacidades de las mujeres en plantilla no se ajustan a las necesidades de los puestos de más responsabilidad	0	0,00 %
5. No, porque las capacidades de los hombres en plantilla no se ajustan a las necesidades de los puestos de más responsabilidad	0	0,00 %
6. No, porque las mujeres parecen tener menos interés	0	0,00 %
7. No, porque las mujeres parecen tener menos disponibilidad	0	0,00 %

10. ¿La empresa favorece la conciliación de la vida laboral y familiar de su personal
Puede señalar varias respuestas



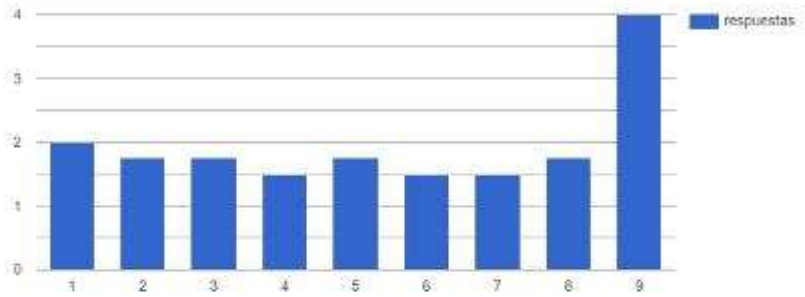
1. Sí, a través de medidas de flexibilidad horaria	4	36,36 %
2. Sí, organiza la formación en horario de trabajo	0	0,00 %
3. Sí, facilita la elección de vacaciones o cambios de turno	4	36,36 %
4. Sí, acepta reducciones de jornada	1	9,09 %
5. Sí, a través de ayudas económicas	0	0,00 %
6. Sí, facilita servicios de atención a personas dependientes (guardería, servicio canguros)	0	0,00 %
7. Sí, da a conocer los derechos que recoge la normativa en materia de permisos	0	0,00 %
8. Sí, difunde entre el personal otras medidas de la empresa que favorecen la conciliación	1	9,09 %
9. Sí, promueve que tanto las mujeres como los hombres hagan uso de los permisos y medidas de conciliación	1	9,09 %
10. Sí, porque algunos trabajadores ya han disfrutado de su permiso de paternidad	0	0,00 %
11. No, aunque ha habido algún caso particular	0	0,00 %
12. No, no es política de la empresa entrar en las necesidades personales y familiares de su personal	0	0,00 %
13. No sé, lo desconozco	0	0,00 %

C/ José María de Haro, nº 14, 1º C – 46022 Valencia – Tel. 96 331 82 00 C.I.F. G-46730180 – Inscrita en el Registro Nacional de Asociaciones Nº Registro F-897 E-mail: info@fibrosisquistica.org - Página web: www.fibrosisquistica.org

LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS ORGANIZACIONES LABORALES

11. En su opinión, ¿qué utilidad puede tener para las empresas la participación en programas para favorecer la igualdad entre hombres y mujeres

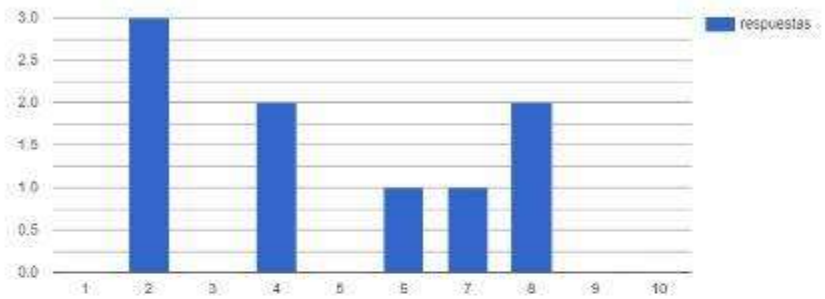
Indique en cada caso si está Muy de acuerdo (1), Bastante de acuerdo (2), Poco de acuerdo (3) o Nada de acuerdo (4)



1. Puede ser útil para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en las empresas	1	2	1		2,00
2. Puede favorecer un mejor aprovechamiento de todas las personas	2	1	1		1,75
3. Puede mejorar el clima laboral	1	3			1,75
4. Puede sensibilizar y cambiar actitudes	2	2			1,50
5. Puede facilitar la motivación del personal para participar en la formación, promoción, etc	2	1	1		1,75
6. Puede facilitar la compatibilización de la vida familiar, laboral personal de trabajadores y trabajadoras	2	2			1,50
7. Puede ayudar a combatir situaciones discriminatorias o desigualdades que se estén produciendo en las organizaciones	3		1		1,50
8. Puede dar una imagen más moderna y competitiva de las organizaciones	1	3			1,75
9. No creo que sirva para nada				4	4,00

C/ José María de Haro, nº 14, 1º C – 46022 Valencia – Tel. 96 331 82 00 C.I.F. G-46730180 – Inscrita en el Registro Nacional de Asociaciones Nº Registro F-897 E-mail: info@fibrosisquistica.org - Página web: www.fibrosisquistica.org

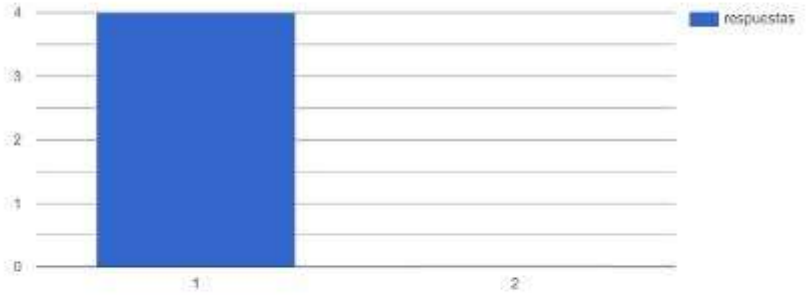
12. Como se comentaba al principio, la empresa está realizando un diagnóstico sobre la igualdad de oportunidades, ¿qué utilidad puede tener este diagnóstico y el desarrollo de un Plan de Igualdad?
Máximo 3 respuestas



1. Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en todos los niveles y departamentos	0	0,00 %
2. Mejorar la gestión de los recursos humanos	3	33,33 %
3. Mejorar el clima laboral	0	0,00 %
4. Influir en un cambio de actitudes más abiertas a la presencia de mujeres y hombres en todos los puestos y áreas de trabajo	2	22,22 %
5. Motivar al personal para participar en la formación, promoción, etc	0	0,00 %
6. Favorecer un mejor aprovechamiento de todos los recursos humanos de la empresa	1	11,11 %
7. Facilitar la compatibilización de la vida familiar, laboral y personal de trabajadores y trabajadoras	1	11,11 %
8. Combatir situaciones discriminatorias o desigualdades que se estén produciendo en la empresa	2	22,22 %
9. Ninguna	0	0,00 %
10.	0	0,00 %

DATOS DE LA PERSONA / CLASIFICACIÓN

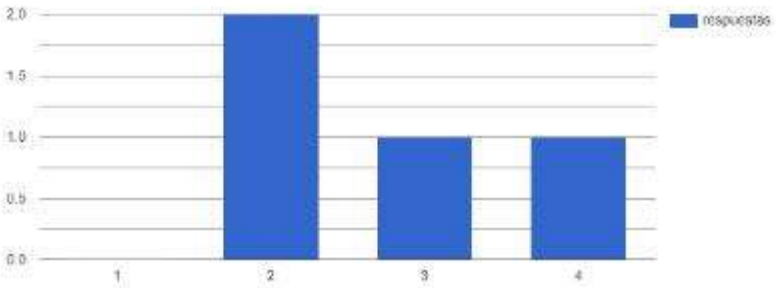
13. Sexo



1. Mujer	4	100,00 %
2. Hombre	0	0,00 %

C/ José María de Haro, nº 14, 1º C – 46022 Valencia – Tel. 96 331 82 00 C.I.F. G-46730180 – Inscrita en el Registro Nacional de Asociaciones Nº Registro F-897 E-mail: info@fibrosisquistica.org - Página web: www.fibrosisquistica.org

14. Edad



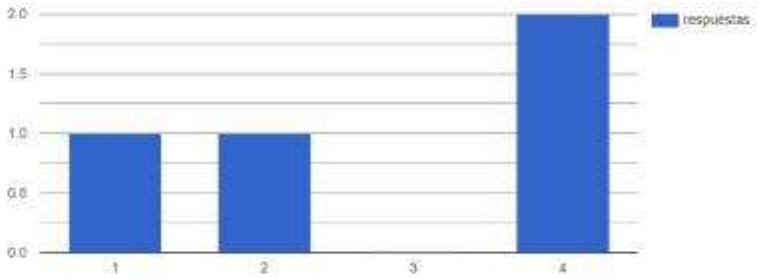
1. Menos de 25 años	0	0,00 %
2. De 25 a 34 años	2	50,00 %
3. De 35 a 44 años	1	25,00 %
4. Más de 45 años	1	25,00 %

15. Indique el nº de personas dependientes que tiene a su cargo

	valor:- Num respuestas	Respuestas
1. Menores de 3 años	0 .- 2	2
2. Menores entre 3 y 14 años	0 .- 3 1 .- 1	4
3. Mayores dependientes	0 .- 2	2
4. Personas con discapacidad	0 .- 2	2
5. Personas enfermas crónicas	0 .- 2	2

SITUACIÓN EN LA EMPRESA

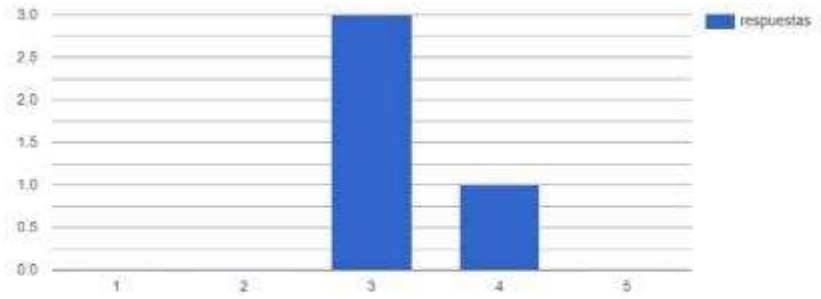
16. Antigüedad en la empresa



1. Menos de 1 año	1	25,00 %
2. Entre 1 y 5 años	1	25,00 %
3. Entre 6 y 10 años	0	0,00 %
4. Más de 10 años	2	50,00 %

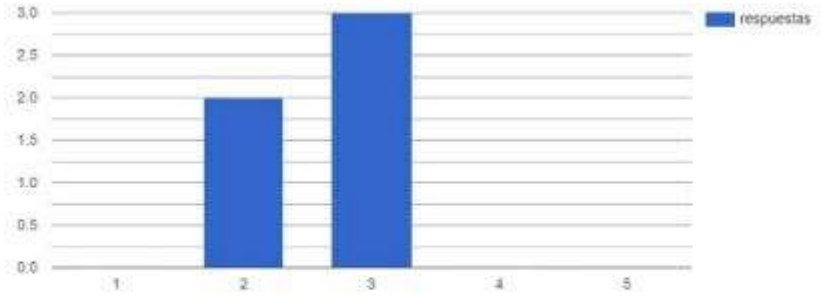
C/ José María de Haro, nº 14, 1º C – 46022 Valencia – Tel. 96 331 82 00 C.I.F. G-46730180 – Inscrita en el Registro Nacional de Asociaciones Nº Registro F-897 E-mail: info@fibrosisquistica.org - Página web: www.fibrosisquistica.org

17. ¿En qué nivel desarrolla su trabajo?



1. Personal de dirección	0	0,00 %
2. Personal de Mando Intermedio	0	0,00 %
3. Personal Técnico	3	75,00 %
4. Personal Administrativo	1	25,00 %
5. Personal no cualificado	0	0,00 %

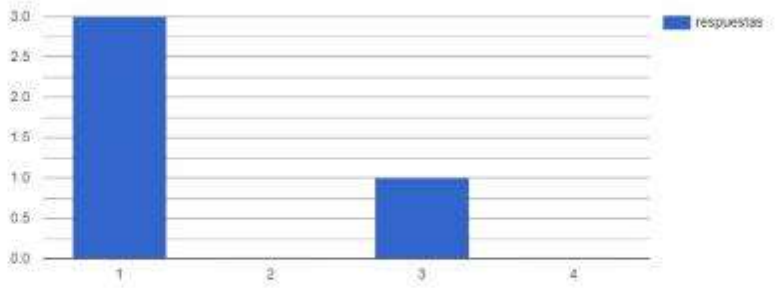
18. ¿En qué departamento desarrolla su trabajo?



1. Dirección	0	0,00 %
2. Personal	2	40,00 %
3. ***proyectos administrativo Soporte asociativo***	3	60,00 %
4.	0	0,00 %
5.	0	0,00 %

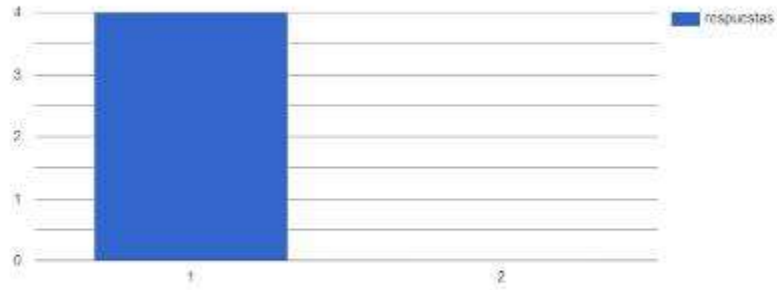
C/ José María de Haro, nº 14, 1º C – 46022 Valencia – Tel. 96 331 82 00 C.I.F. G-46730180 – Inscrita en el Registro Nacional de Asociaciones Nº Registro F-897 E-mail: info@fibrosisquistica.org - Página web: www.fibrosisquistica.org

19. ¿Qué tipo de contrato laboral tiene?



1. Fijo/ Indefinido	3	75,00 %
2. Temporal	0	0,00 %
3. Fijo discontinuo	1	25,00 %
4.	0	0,00 %

20. ¿Trabaja a tiempo completo o a tiempo parcial?



1. Tiempo completo	4	100,00 %
2. Tiempo parcial	0	0,00 %

21. ¿Cómo es su jornada de trabajo?

1. Continua	4	100,00 %
2. Partida	0	0,00 %
3. Turnos rotativos	0	0,00 %

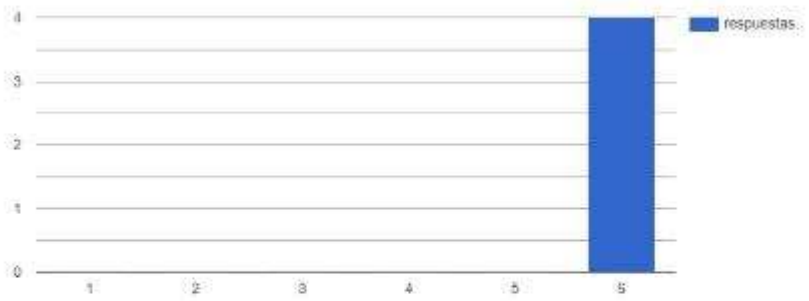
C/ José María de Haro, nº 14, 1º C – 46022 Valencia – Tel. 96 331 82 00 C.I.F. G-46730180 – Inscrita en el Registro Nacional de Asociaciones Nº Registro F-897 E-mail: info@fibrosisquistica.org - Página web: www.fibrosisquistica.org

TRAYECTORIA EN LA EMPRESA

22. Teniendo en cuenta su trayectoria en la empresa en los últimos 5 años, indique si...

	valor.- Num respuestas	Respuestas
1. Ha ascendido, promocionado	NO .- 4	4
2. Ha cambiado de puesto	NO .- 4	4
3. Ha aumentado su salario	NO .- 4	4
4. Ha mejorado su horario	NO .- 3 SI .- 1	4

23. ¿Tiene expectativas de desarrollo profesional (ascenso o cambio a mejor puesto) en la empresa?
Respuesta única



1. Si, creo que tengo posibilidades	0	0,00 %
2. Si, estoy en proceso de promoción	0	0,00 %
3. No, no me interesa	0	0,00 %
4. No, hay personas más preparadas	0	0,00 %
5. No, no creo que le interese a la empresa	0	0,00 %
6. No, no hay posibilidad de promoción o cambio de puesto	4	100,00 %

24. Señale, si lo desea, su opinión, sugerencias o recomendaciones sobre la participación de la empresa en este proceso

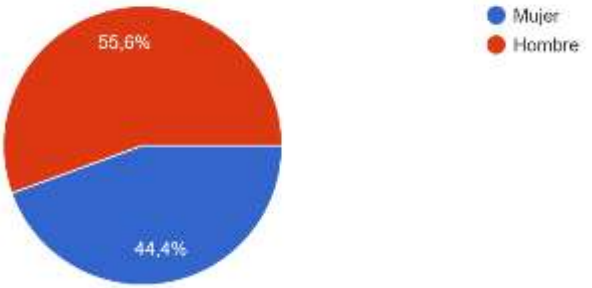
C/ José María de Haro, nº 14, 1º C – 46022 Valencia – Tel. 96 331 82 00 C.I.F. G-46730180 – Inscrita en el Registro Nacional de Asociaciones Nº Registro F-897 E-mail: info@fibrosisquistica.org - Página web: www.fibrosisquistica.org

ANEXO II. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE JUNTA DIRECTIVA

DATOS PERSONALES

1. Sexo

9 respuestas

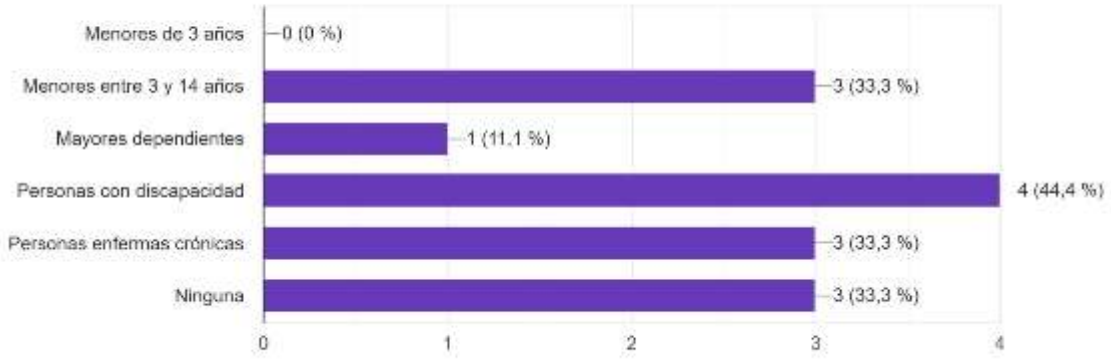


2. Edad

9 respuestas

3. Nº de personas dependientes que tiene a su cargo

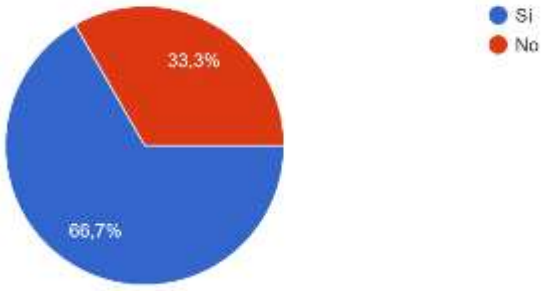
9 respuestas



C/ José María de Haro, nº 14, 1º C – 46022 Valencia – Tel. 96 331 82 00 C.I.F. G-46730180 – Inscrita en el Registro Nacional de Asociaciones Nº Registro F-897 E-mail: info@fibrosisquistica.org - Página web: www.fibrosisquistica.org

4. ¿Existen medidas de conciliación familiar como miembro de la junta directiva?

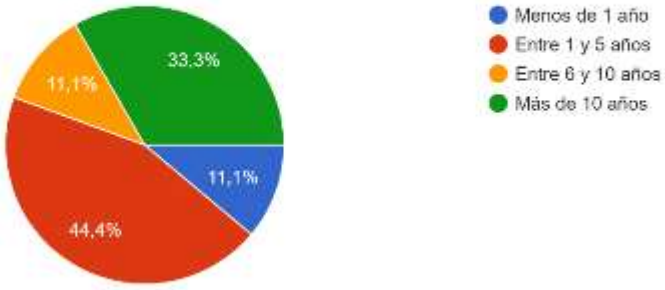
9 respuestas



SITUACIÓN EN LA FEFQ

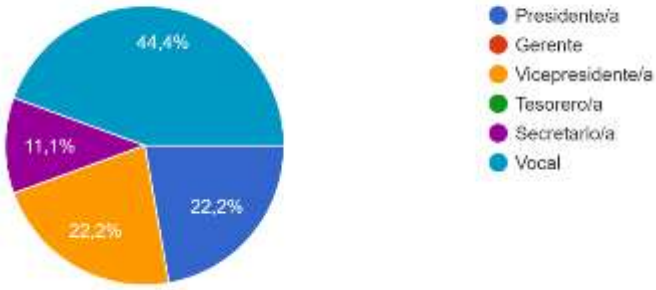
5. Antigüedad en la FEFQ

9 respuestas



6. ¿En qué nivel desarrolla su cargo dentro de la FEFQ?

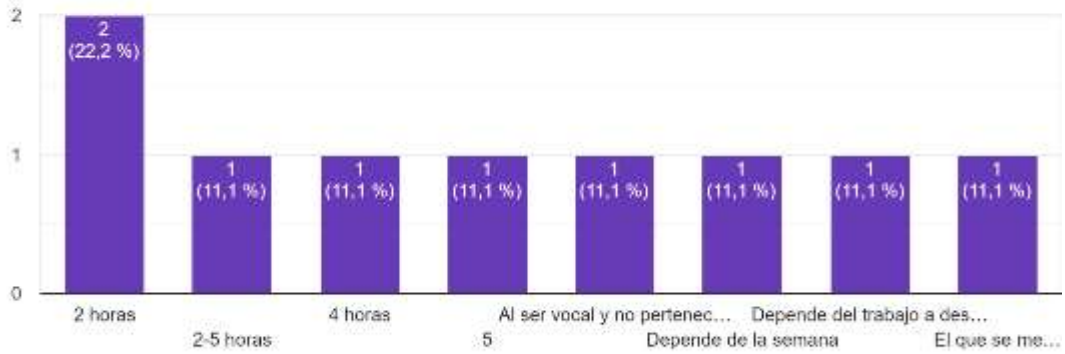
9 respuestas



C/ José María de Haro, nº 14, 1º C – 46022 Valencia – Tel. 96 331 82 00 C.I.F. G-46730180 – Inscrita en el Registro Nacional de Asociaciones Nº Registro F-897 E-mail: info@fibrosisquistica.org - Página web: www.fibrosisquistica.org

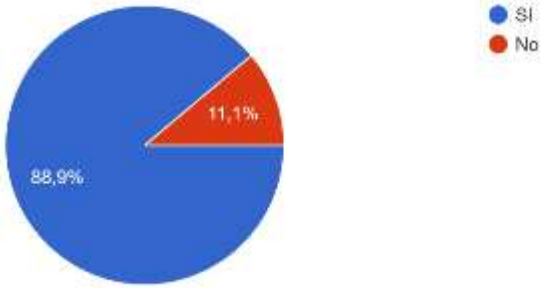
7. ¿Cuánto tiempo semanal dedica a su cargo dentro de la FEFQ?

9 respuestas



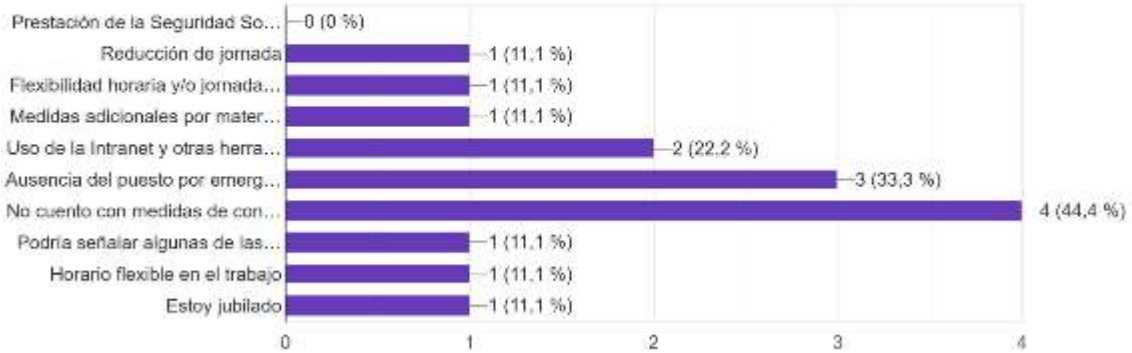
8. ¿Se tiene en cuenta su situación personal y familiar a la hora de organizar actividades de la junta directiva?

9 respuestas



9. ¿Cuenta con alguna de las siguientes medidas de conciliación personal, familiar y laboral? Señale 2 opciones con las que esté más de acuerdo

9 respuestas

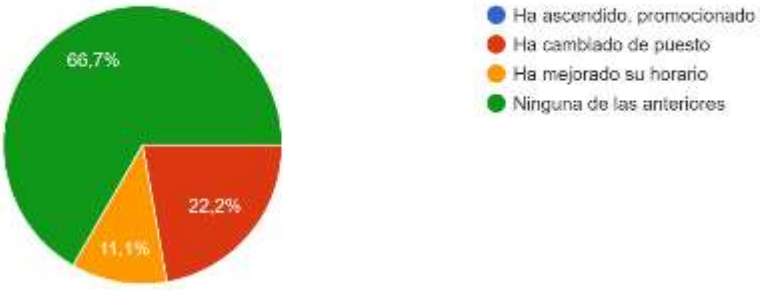


C/ José María de Haro, nº 14, 1º C – 46022 Valencia – Tel. 96 331 82 00 C.I.F. G-46730180 – Inscrita en el Registro Nacional de Asociaciones Nº Registro F-897 E-mail: info@fibrosisquistica.org - Página web: www.fibrosisquistica.org

TRAYECTORIA EN LA FEFQ

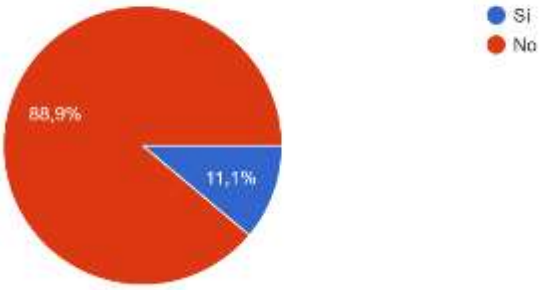
10. Teniendo en cuenta su trayectoria en la FEFQ en los últimos 5 años, indique si...

9 respuestas



11. ¿Le gustaría asumir otro cargo con más responsabilidad dentro de la FEFQ?

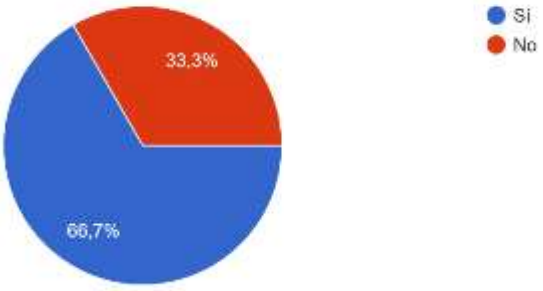
9 respuestas



SITUACIÓN LABORAL

12. ¿Desarrolla una actividad laboral fuera de la FEFQ?

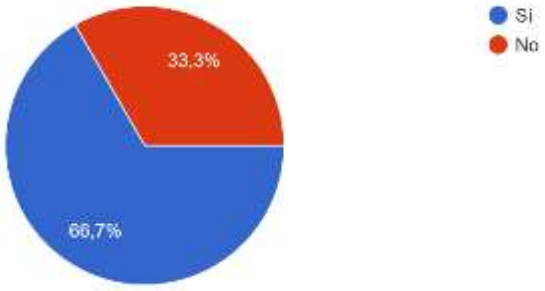
9 respuestas



C/ José María de Haro, nº 14, 1º C – 46022 Valencia – Tel. 96 331 82 00 C.I.F. G-46730180 – Inscrita en el Registro Nacional de Asociaciones Nº Registro F-897 E-mail: info@fibrosisquistica.org - Página web: www.fibrosisquistica.org

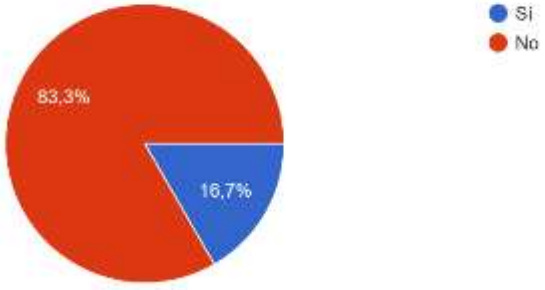
13. En caso de haber respondido Sí, ¿en su empresa se ha elaborado el Plan de Igualdad?

6 respuestas



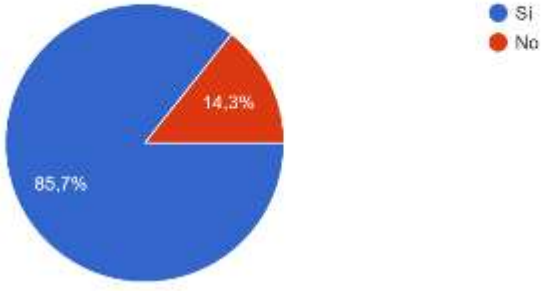
14. ¿Ha participado en su elaboración?

6 respuestas



15. ¿Conoce las medidas de conciliación personal, familiar y laboral en su puesto de trabajo?

7 respuestas

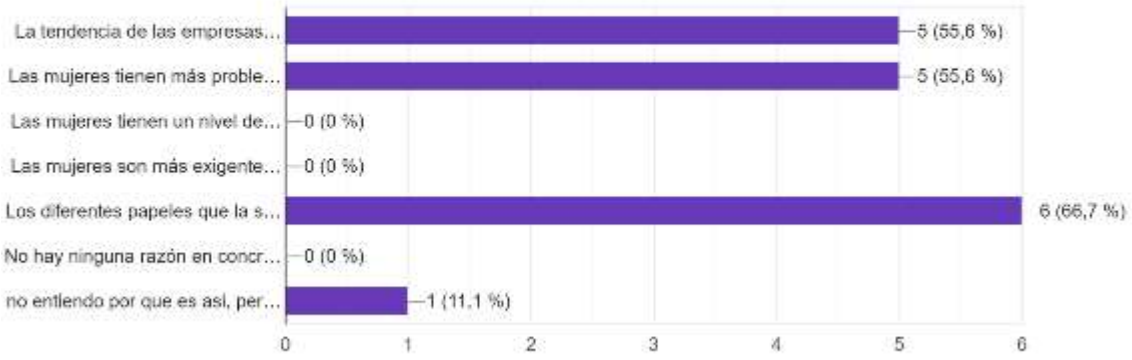


C/ José María de Haro, nº 14, 1º C – 46022 Valencia – Tel. 96 331 82 00 C.I.F. G-46730180 – Inscrita en el Registro Nacional de Asociaciones Nº Registro F-897 E-mail: info@fibrosisquistica.org - Página web: www.fibrosisquistica.org

SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL

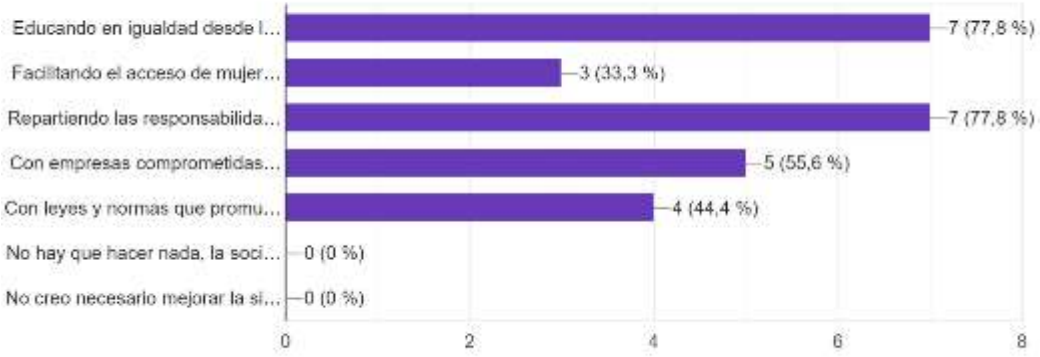
16. En España el paro femenino es muy superior al masculino, ¿cual cree que es el motivo principal? Señale 2 opciones con las que esté más de acuerdo

9 respuestas



17. ¿Cómo se podría mejorar esta situación? Señale 3 opciones con las que esté más de acuerdo

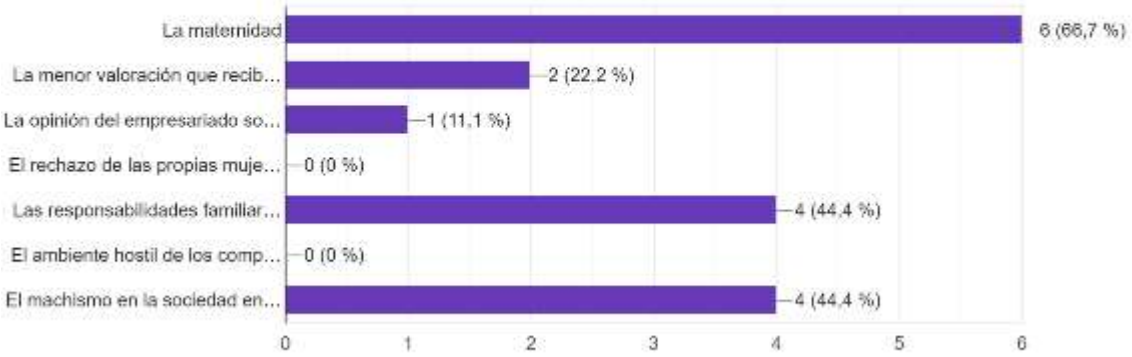
9 respuestas



C/ José María de Haro, nº 14, 1º C – 46022 Valencia – Tel. 96 331 82 00 C.I.F. G-46730180 – Inscrita en el Registro Nacional de Asociaciones Nº Registro F-897 E-mail: info@fibrosisquistica.org - Página web: www.fibrosisquistica.org

18. A continuación, le presentamos algunas dificultades que las mujeres pueden encontrar para acceder y permanecer en el mercado laboral. Señale 2 opciones con las que esté más de acuerdo

9 respuestas

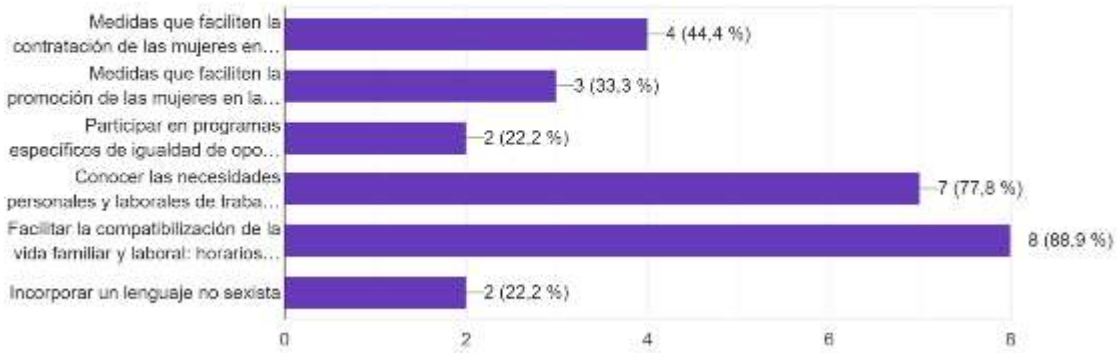


19. ¿Considera que las organizaciones laborales (empresas, administraciones públicas, etc.) han de contribuir a la promoción de la igualdad de op...d? Señale 1 opción con la que esté más de acuerdo

9 respuestas

20. ¿Cuáles cree que podrían ser las medidas básicas que deberían adoptar las organizaciones laborales para promover la igualdad de oportunid...eñale 3 opciones con las que esté más de acuerdo

9 respuestas

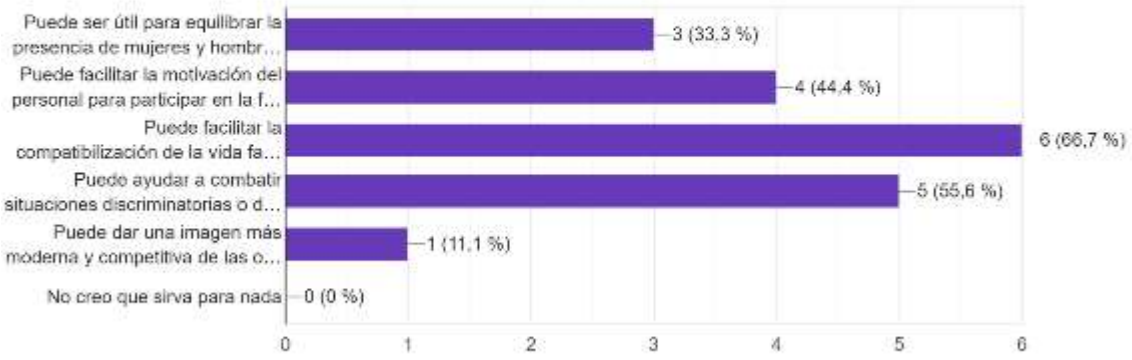


C/ José María de Haro, nº 14, 1º C – 46022 Valencia – Tel. 96 331 82 00 C.I.F. G-46730180 – Inscrita en el Registro Nacional de Asociaciones Nº Registro F-897 E-mail: info@fibrosisquistica.org - Página web: www.fibrosisquistica.org

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS ORGANIZACIONES SOCIALES

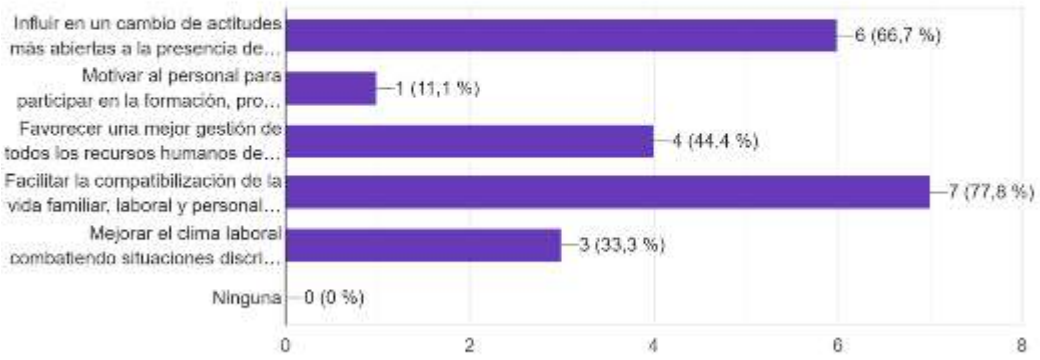
21. ¿Qué utilidad cree que puede tener para la FEFQ la participación en acciones formativas, actividades, grupos de trabajo, jornadas, etc., pa... Señale 2 opciones con las que esté más de acuerdo

9 respuestas



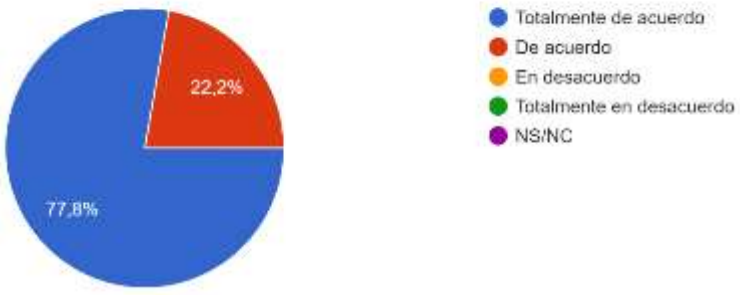
22. La FEFQ está realizando un diagnóstico sobre la igualdad de oportunidades, ¿qué utilidad puede tener este diagnóstico y el desarrollo de u...Señale 2 opciones con las que esté más de acuerdo

9 respuestas



23. La igualdad es compatible con la filosofía y cultura de la FEFQ

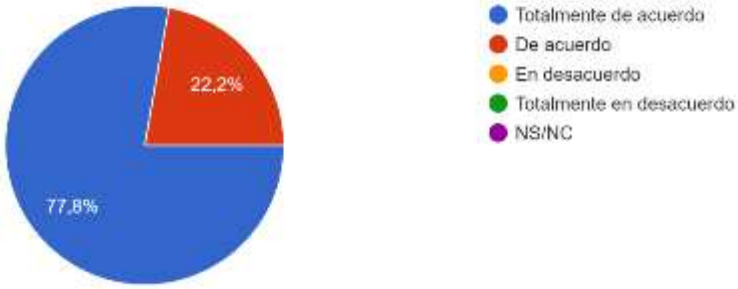
9 respuestas



C/ José María de Haro, nº 14, 1º C – 46022 Valencia – Tel. 96 331 82 00 C.I.F. G-46730180 – Inscrita en el Registro Nacional de Asociaciones Nº Registro F-897 E-mail: info@fibrosisquistica.org - Página web: www.fibrosisquistica.org

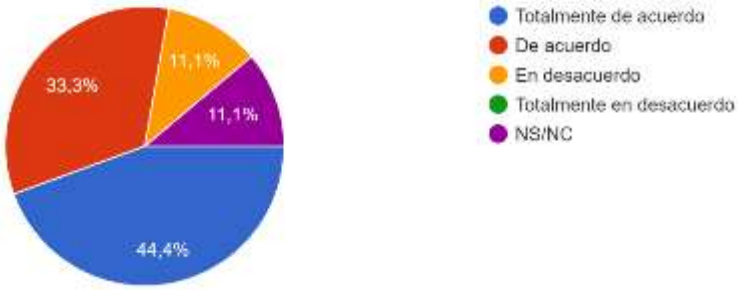
24. La dirección actual de la FEFQ tiene sensibilidad real y compromiso hacia la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres

9 respuestas



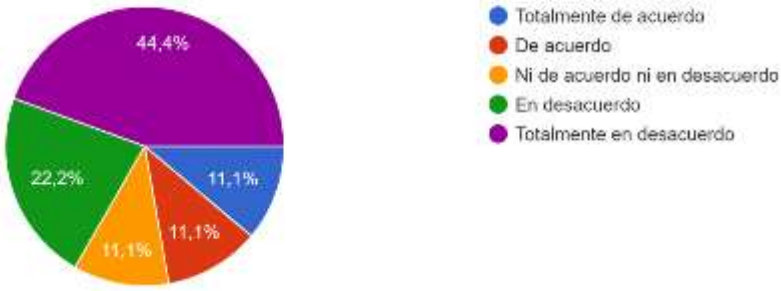
25. Se valoran las repercusiones que las decisiones estratégicas tienen en las trabajadoras y trabajadores de la FEFQ

9 respuestas



26. Se toman decisiones diferentes en función de si la persona afectada por la decisión es hombre o mujer

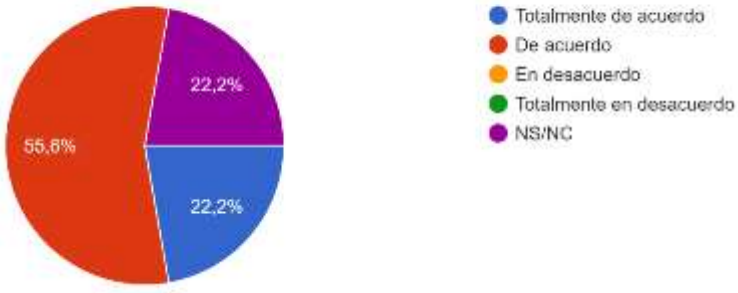
9 respuestas



C/ José María de Haro, nº 14, 1º C – 46022 Valencia – Tel. 96 331 82 00 C.I.F. G-46730180 – Inscrita en el Registro Nacional de Asociaciones Nº Registro F-897 E-mail: info@fibrosisquistica.org - Página web: www.fibrosisquistica.org

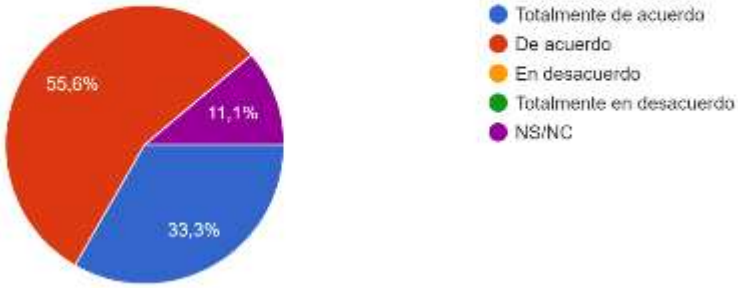
27. Se ha informado a la totalidad de la FEFQ de lo que supone el inicio e implantación del plan

9 respuestas



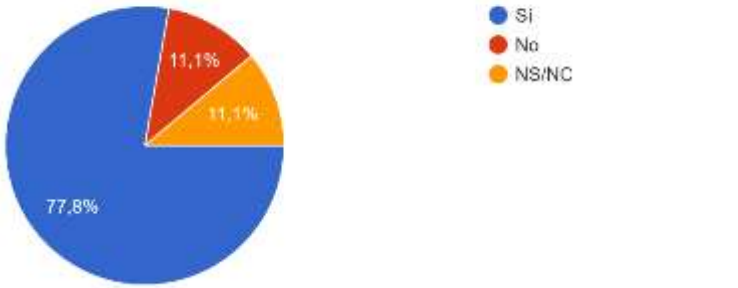
28. La junta directiva está dispuesta a impulsar el plan incluso aunque suponga cambios sustanciales en la forma de trabajo

9 respuestas



29. Hay protocolos de actuación para casos de acoso sexual y/o por razón de sexo en la FEFQ

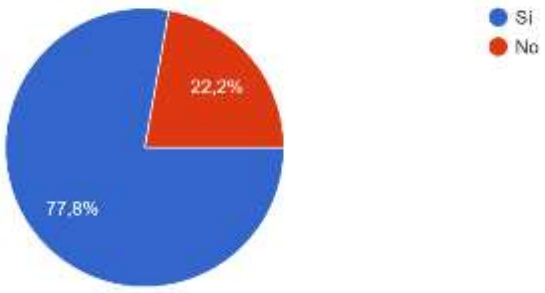
9 respuestas



C/ José María de Haro, nº 14, 1º C – 46022 Valencia – Tel. 96 331 82 00 C.I.F. G-46730180 – Inscrita en el Registro Nacional de Asociaciones Nº Registro F-897 E-mail: info@fibrosisquistica.org - Página web: www.fibrosisquistica.org

30. Sabría qué hacer en caso de acoso en la FEFQ

9 respuestas



31.a) Mencione los aspectos fundamentales en los que crea que habría que trabajar en materia de igualdad de mujeres y hombres en la FEFQ, de acuerdo con estos ítems: - Necesidades y deficiencias que se deben cubrir para favorecer la igualdad

9 respuestas

Medidas de Conciliación

Planes de conciliación y mejora laboral igualitarios

No se

No hay aspectos a mejorar

Facilitar los horarios conciliadores haciéndolos más flexibles.

Trabajar para favorecer la conciliación familiar.

...

COMPATILIBILIDAD HORARIO

C/ José María de Haro, nº 14, 1º C – 46022 Valencia – Tel. 96 331 82 00 C.I.F. G-46730180 – Inscrita en el Registro Nacional de Asociaciones Nº Registro F-897 E-mail: info@fibrosisquistica.org - Página web: www.fibrosisquistica.org

31.b) Mencione los aspectos fundamentales en los que crea que habría que trabajar en materia de igualdad de mujeres y hombres en la FEFQ, de acuerdo con estos ítems: - Medidas que podría adoptar la FEFQ para favorecer la igualdad y que respondan a esas necesidades y deficiencias

9 respuestas

Medidas de conciliación

Formación y conocimiento de experiencis de empresas líderes en este aspecto

No se

Buscar la forma de hacer más atractivo el trabajo en la Federación a hombres

Dar peso al telétrabajo y al horario flexible teniendo en cuenta la bolsa de horas si es necesario

Atender a las demandas expuestas por los trabajadores en cuanto a sus necesidades horarias, tratando de flexibilizar en la medida de lo posible y, no ceñirse meramente al convenio laboral.

...

COMPATILIBILIDAD HORARIO

GESTIÓN DEL PERSONAL EN LA FEFQ

32. ¿Considera que la FEFQ tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión del personal? Señale 1 opción con la que esté más de acuerdo

9 respuestas

C/ José María de Haro, nº 14, 1º C – 46022 Valencia – Tel. 96 331 82 00 C.I.F. G-46730180 – Inscrita en el Registro Nacional de Asociaciones Nº Registro F-897 E-mail: info@fibrosisquistica.org - Página web: www.fibrosisquistica.org

33. Cuando se producen procesos de selección en la FEFQ, ¿cree que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de acceso? Señale 1 opción con la que esté más de acuerdo

9 respuestas

34. Cuando la FEFQ ofrece formación, ¿cree que ofrece las mismas posibilidades de acceso a los cursos a hombres y mujeres? Señale 1 opción con la que esté más de acuerdo

9 respuestas

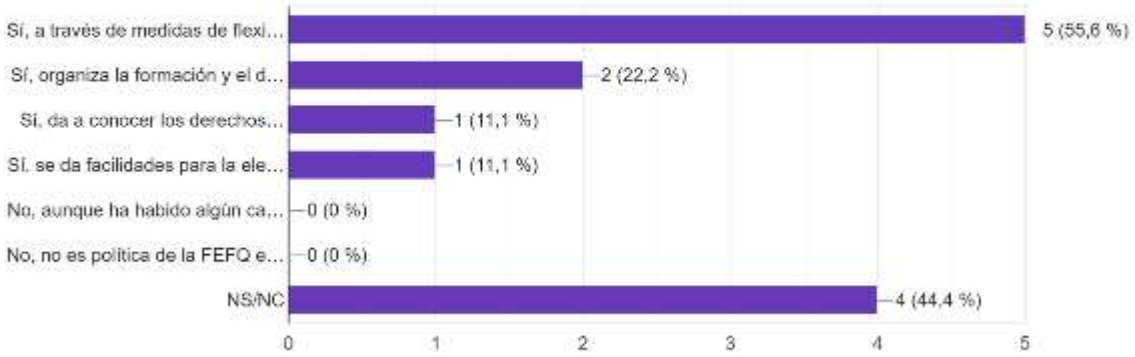
35. ¿Considera que mujeres y hombres promocionan por igual en la FEFQ? Señale 1 opción con la que esté más de acuerdo

9 respuestas

C/ José María de Haro, nº 14, 1º C – 46022 Valencia – Tel. 96 331 82 00 C.I.F. G-46730180 – Inscrita en el Registro Nacional de Asociaciones Nº Registro F-897 E-mail: info@fibrosisquistica.org - Página web: www.fibrosisquistica.org

36. ¿La FEFQ favorece la conciliación de la vida laboral y familiar de su personal? Señale 2 opciones con las que esté más de acuerdo

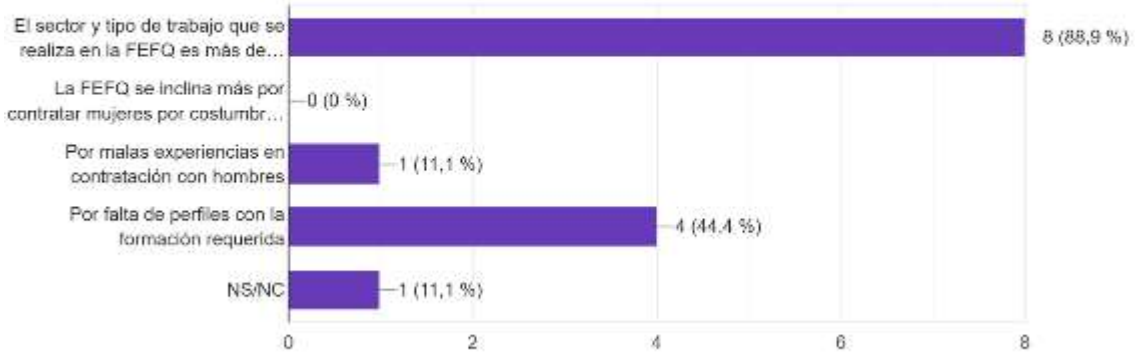
9 respuestas



FEMINIZACIÓN DE LA FEFQ

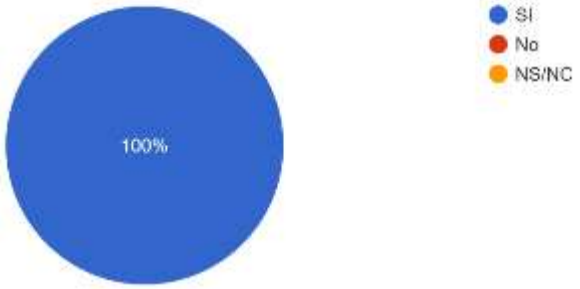
37. ¿Qué razones cree que justifican la feminización de la FEFQ? Señale 2 opciones con las que esté más de acuerdo

9 respuestas



38. ¿Pueden los hombres y las mujeres acceder a puestos de la junta directiva en igualdad de trato y oportunidades?

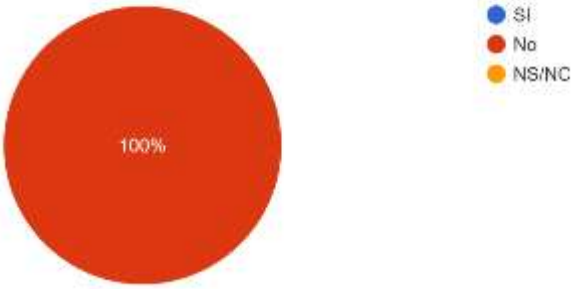
9 respuestas



C/ José María de Haro, nº 14, 1º C – 46022 Valencia – Tel. 96 331 82 00 C.I.F. G-46730180 – Inscrita en el Registro Nacional de Asociaciones Nº Registro F-897 E-mail: info@fibrosisquistica.org - Página web: www.fibrosisquistica.org

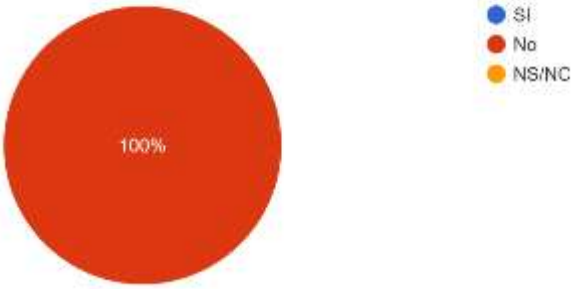
39. ¿Considera que las mujeres de la FEFQ tienen menos oportunidades de promoción que los hombres?

9 respuestas



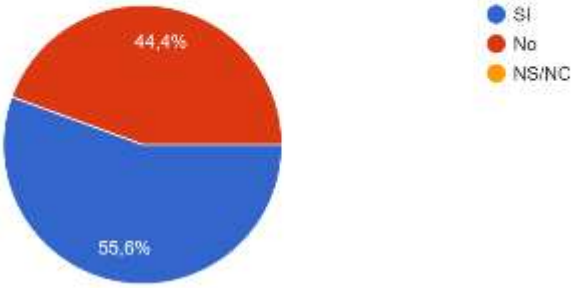
40. ¿Considera que los hombres de la FEFQ tienen menos oportunidades de promoción que las mujeres?

9 respuestas



41. ¿Cree necesario realizar acciones positivas para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en la junta directiva?

9 respuestas



C/ José María de Haro, nº 14, 1º C – 46022 Valencia – Tel. 96 331 82 00 C.I.F. G-46730180 – Inscrita en el Registro Nacional de Asociaciones Nº Registro F-897 E-mail: info@fibrosisquistica.org - Página web: www.fibrosisquistica.org