



PLAN DE IGUALDAD

Asociación de Fibromialgia, SFC/EM y SQM de la Comunidad de Madrid

EJERCICIO

2026

Índice de contenidos

Presentación 4

Datos de la entidad..... 5

Marco normativo y estratégico..... 6

Partes suscriptoras del Plan..... 6

Ámbito de aplicación 7

Diagnóstico de situación..... 8

Composición de la plantilla 8

Infrarrepresentación femenina o masculina 8

Clima laboral..... 9

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral 9

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo 10

Principales resultados del diagnóstico..... 10

Objetivos del Plan de Igualdad 11

Objetivo general 11

Objetivos específicos 11

Medidas de igualdad. Área Proceso de selección y contratación 12

Medidas de igualdad. Área Clasificación profesional 13

Medidas de igualdad. Área Formación 14

Medidas de igualdad. Área Promoción Profesional..... 15

Medidas de igualdad. Área Conciliación y Corresponsabilidad 16

Medidas de igualdad. Área Seguridad y Salud Laboral..... 17

Medidas de igualdad. Área Infrarrepresentación..... 18

Medidas de igualdad. Área Retribuciones y auditoría retributiva 19

Medidas de igualdad. Área Prevención del acoso sexual y por razón de sexo..... 20

Medidas de igualdad. Área Ayuda a Trabajadoras víctimas de violencia de género 21

<i>Medidas de igualdad. Área Comunicación inclusiva y no sexista</i>	22
<i>Cronograma de implantación</i>	23
<i>Aplicación y seguimiento</i>	24
Órgano responsable de la aplicación y seguimiento	24
Funciones de la Comisión de Seguimiento	24
Herramientas y periodicidad del seguimiento	25
Procedimiento de Seguimiento	25
<i>Evaluación y revisión del Plan de Igualdad</i>	25
Sistema de evaluación	25
Calendario de actuaciones	25
Procedimiento de revisión y modificación	26
Compromiso de mejora continua	27
<i>Procedimiento para la resolución de discrepancias</i>	27
<i>Difusión del Plan de Igualdad</i>	27
<i>Aprobación y entrada en vigor</i>	28
Juntos trabajamos por una sociedad más empática, inclusiva y comprometida con las personas afectadas por Fibromialgia, SFC/EM y SQM.	29

Documento elaborado a partir del modelo oficial facilitado por el Ministerio de Igualdad (Agenda 2030), la Ley Orgánica 3/2007 y el Real Decreto 901/2020.

Presentación

AFIBROM es una asociación sin ánimo de lucro constituida en 1997 cuya finalidad es mejorar la calidad de vida de las personas afectadas por fibromialgia, síndrome de fatiga crónica/encefalomielitis miálgica y sensibilidad química múltiple, así como la defensa de sus derechos y la sensibilización social. La entidad desarrolla actividades de atención directa, apoyo psicosocial, información, formación, sensibilización social y participación en procesos de investigación e incidencia.

AFIBROM cuenta con una plantilla de cinco personas trabajadoras y un único centro de trabajo, lo que la sitúa en la categoría de microentidad. La distribución por sexo es mayoritariamente femenina, con cuatro mujeres y un hombre, una composición coherente con la realidad del sector sociosanitario y asociativo en el que desarrolla su actividad. La reducida dimensión de la entidad determina una estructura organizativa sencilla, con alta polivalencia funcional, estabilidad en el empleo y relaciones laborales basadas en la colaboración, la flexibilidad y la confianza, sin que se hayan detectado desigualdades en las condiciones de trabajo, en el acceso al empleo o en el sistema retributivo por razón de sexo.

De conformidad con lo dispuesto en la normativa vigente, y atendiendo a la dimensión de su plantilla, AFIBROM no se encuentra legalmente obligada a elaborar y registrar un Plan de Igualdad. No obstante, la entidad ha decidido de forma voluntaria abordar la elaboración, negociación e implantación del presente Plan de Igualdad como una expresión de su firme compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Este compromiso se enmarca en los valores fundacionales de AFIBROM, en su misión social y en su voluntad de avanzar hacia una gestión interna más estructurada, transparente y alineada con los principios de igualdad, justicia social y derechos humanos, integrando la perspectiva de género de manera transversal en su cultura organizativa, en la gestión de personas y en el desarrollo de sus actividades.

Datos de la entidad

Razón social	AFIBROM (Asociación Fibromialgia, SFC/EM y SQM de la Comunidad de Madrid)
NIF	G81760886
Domicilio social	Calle Gabriel Usera, 6, 28026 Madrid
Forma jurídica	Asociación sin ánimo de lucro
Año de constitución	1997
Junta directiva	
Nombre y apellidos	Cargo
Luisa F. Panadero Gómez	presidenta
Beatriz Fernández Ahedo	vicepresidenta
Alicia Cobo Maestre	secretaria
Ana A. Panadero Gómez	tesorera
Cristina Bóveda Rodríguez	vocal
Marina Isabel Benito Martín	vocal
Isabel Crespo Amohedo	vocal
Gloria Gómez Alonso	vocal
Almudena Soriano López	vocal
Marta Culebras Rodríguez	vocal
Sector Actividad	Asociación de pacientes / acción social y salud
CNAE	9499 - Otras actividades asociativas n.c.o.p.
Descripción de la actividad	Atención, apoyo, información y defensa de derechos de personas con fibromialgia, SFC/EM y SQM.
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Comunidad de Madrid con acciones de sensibilización y divulgación a nivel nacional
Personas trabajadoras - Mujeres	4
Personas trabajadoras - Hombres	1
Personas trabajadoras - Total	5
Centros de trabajo	1
Facturación anual (€)	262.000 €
Dispone de departamento de personal	No
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	Ninguno actualmente
Representación legal/sindical - Mujeres	0
Representación legal/sindical - Hombres	0
Representación legal/sindical - Total	0

Marco normativo y estratégico

El presente Plan de Igualdad se elabora conforme a la siguiente normativa de referencia:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.
- Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 de la Agenda 2030.

Partes suscriptoras del Plan

Dado que la entidad no cuenta con representación legal de las personas trabajadoras, y de conformidad con el procedimiento previsto en el Real Decreto 901/2020, AFIBROM procedió a convocar a las organizaciones sindicales más representativas del sector de acción e intervención social (UGT y CCOO), mediante el envío de comunicación por correo electrónico en dos ocasiones, con el fin de que participaran en la negociación del Plan de Igualdad.

Al no haberse recibido respuesta por parte de dichas organizaciones en el plazo establecido, la negociación se llevó a cabo con la participación directa de personas trabajadoras de la plantilla, designadas a tal efecto, garantizando su legitimación y participación efectiva en el proceso.

La Comisión Negociadora quedó integrada del siguiente modo:

En representación de la entidad:

- Cristina Bóveda Rodríguez, DNI: 11838074C, Vocal de la Junta Directiva, cristinaboveda@yahoo.es. En representación de las personas trabajadoras:
- Ana Amparo Panadero Gómez, DNI: 11809642Q, técnica de gestión, gestion@afibrom.org
- Alicia Manzano Domínguez, DNI: 04186484R, trabajadora social, apoyo@afibrom.org

El Plan de Igualdad ha sido negociado y aprobado por esta Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de AFIBROM, constituida el 20 de febrero de 2026.

La composición de la Comisión Negociadora garantiza la ausencia de conflicto de interés y la adecuada representación de ambas partes en el proceso de negociación.

Ámbito de aplicación

Ámbito personal: El Plan será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de AFIBROM, cualquiera que sea su modalidad contractual o categoría profesional.

Ámbito territorial: Centro de trabajo situado en C/ Gabriel Usera, 6, 28026 Madrid.

Ámbito temporal: El Plan tendrá una vigencia de cuatro años, desde el 17 de marzo de 2026 hasta el 16 de marzo de 2030.

Diagnóstico de situación

El diagnóstico de situación en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres se ha elaborado con carácter previo a la negociación del presente Plan de Igualdad, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, siguiendo el modelo metodológico propuesto por el Ministerio de Igualdad y adaptándolo a la dimensión y naturaleza organizativa de AFIBROM.

Para su elaboración se ha aplicado una metodología mixta, combinando técnicas cuantitativas y cualitativas, que ha permitido obtener una visión real y completa de la situación de la entidad desde una perspectiva de género.

En concreto, el diagnóstico se ha basado en las siguientes fuentes y herramientas de análisis:

- Análisis de los datos de plantilla desagregados por sexo.
- Revisión de la documentación interna en materia de gestión de personas (selección, contratación, formación, condiciones de trabajo y retribuciones).
- Explotación del registro retributivo elaborado conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Aplicación de cuestionarios específicos a la dirección y a la plantilla.
- Análisis cualitativo de las prácticas organizativas y del clima laboral.

El periodo de referencia de los datos analizados corresponde al ejercicio comprendido entre enero de 2025 y febrero de 2026, habiéndose realizado la recogida de información durante el mes de febrero de 2026.

Composición de la plantilla

AFIBROM cuenta con una plantilla de cinco personas trabajadoras y un único centro de trabajo, lo que la sitúa en la categoría de microentidad. La distribución por sexo es mayoritariamente femenina, con cuatro mujeres (80 %) y un hombre (20 %), una composición coherente con la realidad del sector sociosanitario y asociativo en el que desarrolla su actividad. La estabilidad de la plantilla y la reducida dimensión de la entidad determinan una estructura organizativa sencilla, con elevada polivalencia funcional y relaciones laborales basadas en la colaboración y la flexibilidad.

Infrarrepresentación femenina o masculina

En relación con la infrarrepresentación femenina o masculina, el análisis de la plantilla evidencia una mayoría de mujeres, situación coherente con la realidad del sector sociosanitario y asociativo. No se detectan fenómenos de infrarrepresentación derivados de procesos discriminatorios, sino una

composición vinculada al ámbito de actividad y al tamaño reducido de la entidad.

En consecuencia, no resulta procedente el establecimiento de medidas correctoras específicas en este ámbito, sin perjuicio del compromiso de la entidad de mantener la vigilancia sobre los procesos de selección para garantizar la igualdad de oportunidades.

Clima laboral

Desde el punto de vista cualitativo, los cuestionarios aplicados a la plantilla y a la dirección ponen de manifiesto una percepción positiva respecto al clima laboral, la igualdad de trato y el compromiso de la entidad con la igualdad entre mujeres y hombres. No obstante, el diagnóstico identifica como principales áreas de mejora la necesidad de formalizar y sistematizar determinados procesos internos, así como de implantar y consolidar protocolos obligatorios, con el fin de reforzar la seguridad jurídica, la transparencia y la trazabilidad de las actuaciones en materia de igualdad.

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

El diagnóstico ha analizado la gestión de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en AFIBROM, teniendo en cuenta tanto las prácticas organizativas existentes como la percepción de la plantilla y de la dirección.

Dada la reducida dimensión de la entidad, la conciliación se ha venido gestionando de manera flexible e individualizada, atendiendo a las necesidades concretas de las personas trabajadoras y a la compatibilidad con la actividad y los proyectos en desarrollo. Esta flexibilidad se ha traducido principalmente en adaptaciones informales de horarios, organización del trabajo y ajustes puntuales relacionados con responsabilidades personales, familiares o de salud.

Del análisis cualitativo y de los cuestionarios aplicados a la plantilla se desprende una percepción positiva respecto a la posibilidad de conciliar la vida laboral con la personal y familiar, sin que se hayan identificado obstáculos o prácticas discriminatorias por razón de sexo en el acceso o disfrute de dichas medidas. Asimismo, no se detectan diferencias significativas entre mujeres y hombres en el uso de las adaptaciones existentes, si bien este elemento se ve condicionado por la propia composición reducida de la plantilla, circunstancia que limita el análisis estadístico, pero no invalida la necesidad de incorporar un enfoque de corresponsabilidad.

No obstante, el diagnóstico pone de manifiesto que las medidas de conciliación existentes no se encuentran formalizadas ni sistematizadas, sino que dependen de acuerdos individuales y de la flexibilidad organizativa, lo que puede generar falta de seguridad jurídica y de homogeneidad en su aplicación. Asimismo, no existe una regulación expresa que incorpore el enfoque de corresponsabilidad, promoviendo el uso equilibrado de los derechos de conciliación por parte de mujeres y hombres.

En consecuencia, se identifica como área de mejora prioritaria la necesidad de formalizar y visibilizar las medidas de conciliación existentes, incorporando criterios claros, accesibles y con enfoque de corresponsabilidad, que permitan garantizar la igualdad de trato, la transparencia y la coherencia en su aplicación, y que sirvan de base para las medidas específicas que se desarrollan en el presente Plan de Igualdad.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

El diagnóstico ha analizado también la situación de AFIBROM en materia de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el ámbito laboral. Del análisis realizado se constata que la entidad dispone de un Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, aprobado por la Junta Directiva el 13 de marzo de 2026 que se integra en el presente Plan de Igualdad.

Dicho protocolo establece una política de tolerancia cero, define las conductas constitutivas de acoso, regula un procedimiento interno de actuación confidencial y garantiza la adopción de medidas preventivas, cautelares y sancionadoras, alineándose con la normativa vigente en materia de igualdad y prevención de la violencia sexual.

Asimismo, y de acuerdo con la información recabada durante el proceso de diagnóstico, no se han identificado situaciones de conflicto ni denuncias relacionadas con acoso sexual o por razón de sexo en el seno de la organización. No obstante, el diagnóstico pone de manifiesto la conveniencia de reforzar la integración del protocolo en el marco del Plan de Igualdad, así como de consolidar su difusión, conocimiento y seguimiento, garantizando su aplicación efectiva y coordinada con el resto de medidas en materia de igualdad.

Principales resultados del diagnóstico

En definitiva, del análisis cuantitativo y cualitativo realizado se desprenden los siguientes principales resultados:

- No se han detectado desigualdades en el acceso al empleo ni en los procesos de selección realizados.
- No existen diferencias en las condiciones de trabajo por razón de sexo.
- La formación se ha venido desarrollando vinculada a las necesidades de los proyectos, sin que se hayan identificado barreras de acceso para mujeres u hombres.
- No se han producido procesos de promoción profesional, circunstancia vinculada al tamaño reducido de la entidad.

- El registro retributivo de AFIBROM, elaborado conforme a la normativa vigente, no refleja brecha salarial entre mujeres y hombres, verificándose que el sistema retributivo se basa en el puesto de trabajo y no en características personales.

El presente diagnóstico ha sido la base para la definición de los objetivos, medidas y mecanismos de seguimiento del Plan de Igualdad de AFIBROM, orientados a consolidar las buenas prácticas existentes y avanzar hacia una gestión interna más estructurada y alineada con el principio de igualdad de trato y oportunidades.

Objetivos del Plan de Igualdad

Los objetivos del Plan de Igualdad se definen a partir del diagnóstico de situación realizado, que ha permitido identificar las principales características de AFIBROM en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como las áreas de mejora existentes.

Atendiendo a la dimensión y realidad organizativa de la entidad, se orientan a consolidar las buenas prácticas ya existentes, reforzar la formalización y sistematización de los procesos internos y garantizar la incorporación transversal y efectiva de la perspectiva de género en la gestión de personas, asegurando la igualdad de trato, la transparencia y la ausencia de cualquier forma de discriminación por razón de sexo.

Objetivo general

Integrar de manera estructurada, sistemática y evaluable el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de gestión de personas de AFIBROM.

Objetivos específicos

- Formalizar y sistematizar los procesos internos de gestión de personas desde una perspectiva de género, garantizando la transparencia, la trazabilidad y la igualdad de trato.
- Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo y a la formación, aplicando criterios objetivos y no discriminatorios en los procesos de selección y desarrollo profesional.
- Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral desde un enfoque de corresponsabilidad, formalizando y visibilizando las medidas existentes para asegurar su aplicación homogénea y equitativa.
- Prevenir cualquier forma de acoso sexual y por razón de sexo, garantizando un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de discriminación, mediante la aplicación efectiva del protocolo específico aprobado por la entidad.
- Promover una comunicación interna y externa inclusiva y no sexista, coherente con los valores de igualdad y respeto que rigen la actividad de AFIBROM.

Medidas de igualdad. Área Proceso de selección y contratación

Medida	Formalización de un procedimiento de selección objetivo y con perspectiva de género.
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, asegurando que los procesos de selección y contratación se basen en criterios objetivos, transparentes y no discriminatorios, conforme a la normativa vigente en materia de igualdad.
Descripción detallada de la medida	<p>La entidad procederá a elaborar y documentar un procedimiento interno de selección y contratación que establezca criterios objetivos y neutrales desde la perspectiva de género, basados en la formación, experiencia, competencias y adecuación al puesto de trabajo.</p> <p>El procedimiento incorporará expresamente el compromiso con la igualdad de trato y oportunidades, el uso de lenguaje inclusivo y no sexista en las ofertas de empleo, y la evitación de preguntas o valoraciones que puedan suponer discriminación directa o indirecta por razón de sexo u otras circunstancias personales.</p> <p>Asimismo, se garantizará el registro y seguimiento básico de los procesos de selección realizados, con datos desagregados por sexo, con el fin de asegurar la trazabilidad, transparencia y evaluación de la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.</p>
Personas destinatarias	Equipo profesional de AFIBROM y personas candidatas que participen en los procesos de selección y contratación.
Cronograma de implantación	<p>Elaboración del procedimiento durante el primer año de vigencia del Plan de Igualdad.</p> <p>Aplicación permanente a partir de su aprobación.</p>
Responsable	Junta Directiva de AFIBROM / Persona responsable de la gestión de personas.
Recursos asociados	<p>Recursos internos de la entidad.</p> <p>No se requieren recursos económicos adicionales.</p>
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Existencia de un procedimiento de selección documentado e incorporado en la entidad. <ul style="list-style-type: none"> • Número total de procesos de selección realizados. • Número y porcentaje de candidaturas presentadas, desagregado por sexo. • Número y porcentaje de personas seleccionadas, desagregado por sexo. • Verificación del uso de lenguaje inclusivo y no sexista en las ofertas de empleo.

Medidas de igualdad. Área Clasificación profesional

Medida	Documentación y revisión de la clasificación de los puestos de trabajo desde una perspectiva de género.
Objetivos que persigue	<p>Garantizar la aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la asignación de funciones, responsabilidades y condiciones laborales, asegurando que la clasificación profesional se basa en criterios objetivos y no discriminatorios.</p>
Descripción detallada de la medida	<p>AFIBROM procederá a documentar la clasificación de los puestos de trabajo existentes, mediante la elaboración de una descripción básica de cada puesto que recoja las funciones principales, responsabilidades y condiciones asociadas, garantizando que dicha clasificación responda a criterios objetivos vinculados al contenido real del puesto y no a características personales.</p> <p>La revisión de la clasificación profesional incorporará la perspectiva de género, con el fin de evitar posibles sesgos de género en la asignación de tareas, responsabilidades o condiciones laborales, y asegurar que mujeres y hombres desempeñen sus funciones en condiciones de igualdad.</p> <p>Dada la reducida dimensión de la entidad y la inexistencia de niveles jerárquicos formales, esta medida no implica la creación de nuevos grupos profesionales, sino la sistematización y formalización de la situación existente para reforzar la transparencia, la seguridad jurídica y la coherencia interna.</p>
Personas destinatarias	Equipo profesional de AFIBROM.
Cronograma de implantación	<p>Elaboración y revisión de la documentación de puestos durante el primer año de vigencia del Plan de Igualdad.</p> <p>Revisión periódica cuando se produzcan cambios organizativos relevantes.</p>
Responsable	Junta Directiva de AFIBROM / Persona responsable de la gestión de personas.
Recursos asociados	<p>Recursos internos de la entidad (tiempo de dedicación del equipo responsable).</p> <p>No se requieren recursos económicos adicionales.</p>
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Existencia de documentos descriptivos de los puestos de trabajo. • Verificación de la revisión de la clasificación profesional con perspectiva de género. • Número de puestos documentados respecto al total de puestos existentes. • Comprobación de la ausencia de modificaciones discriminatorias en funciones o condiciones laborales.

Medidas de igualdad. Área Formación

Medida	Incorporación de formación en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la entidad.
Objetivos que persigue	Garantizar que el equipo profesional de AFIBROM disponga de conocimientos básicos en materia de igualdad entre mujeres y hombres, reforzando la incorporación transversal de la perspectiva de género en la actividad de la entidad y en la gestión interna de las personas.
Descripción detallada de la medida	<p>AFIBROM incorporará acciones formativas básicas en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, dirigidas al conjunto del equipo profesional, con especial atención a las personas que asumen funciones de coordinación, gestión o toma de decisiones.</p> <p>Las acciones formativas abordarán, al menos, contenidos relacionados con los principios de igualdad y no discriminación, la integración de la perspectiva de género en el ámbito laboral y organizativo, y la sensibilización frente a estereotipos y sesgos de género.</p> <p>Con carácter general, las acciones formativas se realizarán preferentemente dentro de la jornada laboral, siempre que sea compatible con la organización del trabajo y la actividad de la entidad, facilitando así el acceso en igualdad de condiciones a la formación.</p>
Personas destinatarias	Equipo profesional de AFIBROM.
Cronograma de implantación	<p>Realización de, al menos, una acción formativa en igualdad durante la vigencia del Plan de Igualdad.</p> <p>Revisión periódica de las necesidades formativas en materia de igualdad.</p>
Responsable	Junta Directiva de AFIBROM / Persona responsable de la gestión de personas.
Recursos asociados	<p>Recursos internos de la entidad.</p> <p>Posible utilización de recursos formativos externos gratuitos o de bajo coste (administraciones públicas, entidades del tercer sector o plataformas formativas especializadas).</p>
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Número de acciones formativas en materia de igualdad realizadas. • Número y porcentaje de personas participantes, desagregado por sexo. • Número total de horas de formación impartidas en materia de igualdad. • Verificación de la realización de la formación preferentemente en horario laboral.

Medidas de igualdad. Área Promoción Profesional

Medida	Definición de criterios objetivos de desarrollo profesional y asignación de responsabilidades.
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en los procesos de desarrollo profesional y en la asignación de responsabilidades, evitando sesgos de género y asegurando decisiones basadas en criterios objetivos.
Descripción detallada de la medida	<p>AFIBROM procederá a definir y documentar criterios objetivos para la asignación de responsabilidades, funciones de coordinación o tareas de mayor responsabilidad, aun cuando dichas asignaciones no conlleven necesariamente una promoción formal o un cambio de categoría profesional. Estos criterios estarán basados en la experiencia, competencias, formación y necesidades organizativas, incorporando la perspectiva de género para evitar estereotipos o sesgos en la toma de decisiones. La medida resulta especialmente adecuada a la dimensión de la entidad, en la que no existen procesos estructurados de promoción profesional, pero sí posibles oportunidades de desarrollo y asignación de funciones complementarias.</p> <p>Asimismo, se garantizará la transparencia en la comunicación de estas asignaciones y la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en el acceso a dichas responsabilidades.</p>
Personas destinatarias	Equipo profesional de AFIBROM.
Cronograma de implantación	Definición y documentación de los criterios durante el segundo año de vigencia del Plan de Igualdad. Aplicación permanente a partir de su aprobación.
Responsable	Junta Directiva de AFIBROM / Persona responsable de la gestión de personas.
Recursos asociados	Recursos internos de la entidad (tiempo de dedicación del equipo responsable). No se requieren recursos económicos adicionales.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Existencia de criterios objetivos documentados para la asignación de responsabilidades. • Número de asignaciones de responsabilidades realizadas durante la vigencia del Plan. <ul style="list-style-type: none"> • Número y porcentaje de personas que asumen nuevas responsabilidades, desagregado por sexo. • Verificación de la comunicación transparente de los criterios aplicados.

Medidas de igualdad. Área Conciliación y Corresponsabilidad

Medida	Formalización y difusión de las medidas de conciliación y corresponsabilidad existentes en la entidad.
Objetivos que persigue	Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del equipo profesional de AFIBROM desde un enfoque de corresponsabilidad, garantizando la igualdad de trato, la transparencia y la aplicación homogénea de las medidas existentes, con independencia del sexo de las personas trabajadoras.
Descripción detallada de la medida	<p>AFIBROM procederá a identificar, formalizar y documentar las medidas de conciliación que se vienen aplicando de manera flexible e individualizada en la entidad, tales como adaptaciones de horario, organización del tiempo de trabajo y otros ajustes compatibles con la actividad y los proyectos desarrollados.</p> <p>La entidad elaborará un documento informativo que recoja de forma clara y accesible las medidas de conciliación disponibles, los criterios generales para su aplicación y el compromiso con su uso desde un enfoque de corresponsabilidad, promoviendo el acceso equilibrado a las mismas por parte de mujeres y hombres.</p> <p>Asimismo, se establecerá un mecanismo de revisión periódica, mediante consulta a la plantilla, que permita identificar nuevas necesidades de conciliación y valorar la adecuación de las medidas existentes, garantizando su coherencia con la igualdad de oportunidades y la realidad organizativa de AFIBROM.</p>
Personas destinatarias	Equipo profesional de AFIBROM.
Cronograma de implantación	<p>Formalización y elaboración del documento de medidas de conciliación durante el primer año de vigencia del Plan de Igualdad.</p> <p>Difusión y aplicación permanente durante toda la vigencia del Plan.</p> <p>Revisión periódica de necesidades de conciliación con carácter anual.</p>
Responsable	Junta Directiva de AFIBROM / Persona responsable de la gestión de personas.
Recursos asociados	Recursos internos de la entidad (tiempo de dedicación del equipo responsable). No se requieren recursos económicos adicionales.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Existencia de un documento informativo sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad. - Número y porcentaje de personas que hacen uso de medidas de conciliación, desagregado por sexo. - Evolución del uso de las medidas de conciliación por mujeres y hombres. - Número de consultas o revisiones realizadas para identificar necesidades de conciliación.

Medidas de igualdad. Área Seguridad y Salud Laboral

Medida	Incorporación de la perspectiva de género en la gestión de la seguridad y la salud laboral.
Objetivos que persigue	Garantizar la protección de la seguridad y la salud laboral de mujeres y hombres en igualdad de condiciones, incorporando la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales y atendiendo a posibles situaciones de especial vulnerabilidad.
Descripción detallada de la medida	<p>AFIBROM revisará la documentación preventiva y las prácticas existentes en materia de seguridad y salud laboral con el fin de incorporar la perspectiva de género, identificando posibles necesidades diferenciadas de mujeres y hombres en relación con la organización del trabajo, la ergonomía, la carga psicosocial o las condiciones laborales.</p> <p>Asimismo, la entidad tendrá en cuenta, dentro de su gestión preventiva, situaciones de especial vulnerabilidad relacionadas con la salud, la discapacidad o las enfermedades crónicas, promoviendo, cuando sea necesario, ajustes razonables compatibles con la actividad de la entidad y la normativa vigente.</p> <p>Dada la dimensión de AFIBROM, esta medida se orienta principalmente a la sensibilización, prevención y revisión de las condiciones existentes, sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones legales en materia de prevención de riesgos laborales.</p>
Personas destinatarias	Equipo profesional de AFIBROM.
Cronograma de implantación	<p>Revisión de la documentación preventiva durante la vigencia del Plan de Igualdad.</p> <p>Aplicación permanente de la perspectiva de género en la gestión de la seguridad y salud laboral.</p>
Responsable	Junta Directiva de AFIBROM / Persona responsable de la gestión de personas, en coordinación con el servicio de prevención que resulte de aplicación.
Recursos asociados	<p>Recursos internos de la entidad.</p> <p>No se requieren recursos económicos adicionales específicos, sin perjuicio de los recursos derivados de la gestión preventiva ordinaria.</p>
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Verificación de la revisión de la documentación preventiva incorporando la perspectiva de género. - Identificación de posibles necesidades específicas diferenciadas por sexo. - Número de actuaciones de sensibilización o información realizadas en materia de seguridad y salud laboral con enfoque de género. - Registro de ajustes razonables aplicados, en su caso.

Medidas de igualdad. Área Infrarrepresentación

Medida	Seguimiento de la composición de la plantilla con perspectiva de género en los procesos de selección y contratación.
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, evitando situaciones de infrarrepresentación derivadas de prácticas discriminatorias y asegurando una vigilancia continuada de la composición de la plantilla desde una perspectiva de género.
Descripción detallada de la medida	<p>AFIBROM realizará un seguimiento periódico de la composición de la plantilla y de los procesos de selección y contratación, con el fin de identificar posibles situaciones de infrarrepresentación femenina o masculina que pudieran producirse a lo largo de la vigencia del Plan de Igualdad.</p> <p>Dicho seguimiento se realizará teniendo en cuenta la realidad del sector sociosanitario y asociativo en el que opera la entidad, así como su dimensión y estructura organizativa, y permitirá verificar que las decisiones en materia de contratación se adoptan conforme a criterios objetivos y no discriminatorios, sin sesgos de género.</p> <p>Dado que el diagnóstico no identifica actualmente situaciones de infrarrepresentación derivadas de procesos discriminatorios, esta medida tiene un carácter preventivo y de vigilancia, orientado a garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.</p>
Personas destinatarias	Equipo profesional de AFIBROM y personas candidatas que participen en procesos de selección.
Cronograma de implantación	<p>Seguimiento continuado durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.</p> <p>Revisión anual de la composición de la plantilla.</p>
Responsable	Junta Directiva de AFIBROM / Persona responsable de la gestión de personas.
Recursos asociados	<p>Recursos internos de la entidad.</p> <p>No se requieren recursos económicos adicionales.</p>
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Distribución de la plantilla por sexo. • Número y porcentaje de personas incorporadas, desagregado por sexo. • Número de procesos de selección realizados con registro de datos desagregados por sexo. • Verificación de la ausencia de sesgos de género en los procesos de contratación.

Medidas de igualdad. Área Retribuciones y auditoría retributiva

Medida	Mantenimiento y revisión periódica del registro retributivo desde la perspectiva de género.
Objetivos que persigue	Garantizar el principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres por trabajos de igual valor, asegurando la ausencia de brecha salarial por razón de sexo y el cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad retributiva.
Descripción detallada de la medida	<p>AFIBROM mantendrá actualizado el registro retributivo de la entidad, elaborado conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 902/2020, garantizando la desagregación de la información por sexo y su disponibilidad para el seguimiento del principio de igualdad retributiva.</p> <p>De forma periódica, se realizará una revisión del sistema retributivo con el fin de verificar que las retribuciones se basan en criterios objetivos vinculados al puesto de trabajo, las funciones desempeñadas y las condiciones laborales, y no en características personales como el sexo.</p> <p>Dada la dimensión y estructura de la entidad, y considerando que el diagnóstico no ha detectado brecha salarial, esta medida tiene un carácter preventivo y de vigilancia, orientado a consolidar la igualdad retributiva existente y a detectar de manera temprana cualquier posible desviación</p>
Personas destinatarias	Equipo profesional de AFIBROM.
Cronograma de implantación	<p>Mantenimiento y actualización del registro retributivo con carácter anual, conforme a la normativa vigente.</p> <p>Revisión periódica del sistema retributivo durante la vigencia del Plan de Igualdad</p>
Responsable	Junta Directiva de AFIBROM / Persona responsable de la gestión de personas.
Recursos asociados	<p>Recursos internos de la entidad.</p> <p>No se requieren recursos económicos adicionales.</p>
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Existencia y actualización del registro retributivo conforme al RD 902/2020. • Verificación de la ausencia de brecha retributiva entre mujeres y hombres. <ul style="list-style-type: none"> • Número de revisiones realizadas del sistema retributivo. • Identificación, en su caso, de diferencias retributivas y adopción de medidas correctoras.

Medidas de igualdad. Área Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Medida	Aplicación, difusión y seguimiento del Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.
Objetivos que persigue	Garantizar un entorno laboral seguro, respetuoso y libre de cualquier forma de acoso sexual o acoso por razón de sexo, reforzando la prevención, la seguridad jurídica y la protección de los derechos de todas las personas que prestan servicios o colaboran con AFIBROM.
Descripción detallada de la medida	<p>AFIBROM aplicará de forma efectiva el Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, aprobado con anterioridad a la aprobación del presente Plan de Igualdad.</p> <p>La entidad difundirá el contenido del Protocolo entre el conjunto del equipo profesional y las personas que colaboran con la organización, garantizando el conocimiento de los principios de tolerancia cero, los canales de comunicación y denuncia, y el procedimiento de actuación previsto en el mismo.</p> <p>Asimismo, se reforzará la integración del Protocolo en el marco del Plan de Igualdad mediante acciones de información y sensibilización, y se realizará un seguimiento de su aplicación para asegurar su adecuación, eficacia y coherencia con el resto de medidas en materia de igualdad.</p>
Personas destinatarias	Equipo profesional de AFIBROM, personas en formación, voluntariado y cualquier persona que preste servicios o colabore con la entidad.
Cronograma de implantación	<p>Difusión e información sobre el Protocolo durante el primer año de vigencia del Plan de Igualdad.</p> <p>Aplicación y seguimiento permanente durante toda la vigencia del Plan.</p>
Responsable	Junta Directiva de AFIBROM / Comisión Instructora prevista en el Protocolo.
Recursos asociados	<p>Recursos internos de la entidad (tiempo de dedicación del equipo responsable).</p> <p>No se requieren recursos económicos adicionales.</p>
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Existencia y vigencia del Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo. • Número y tipo de actuaciones de difusión e información realizadas. • Verificación del conocimiento del Protocolo por parte de la plantilla. • Número de actuaciones o activaciones del procedimiento, en su caso.

Medidas de igualdad. Área Ayuda a Trabajadoras víctimas de violencia de género

Medida	Información, apoyo y acompañamiento a trabajadoras víctimas de violencia de género.
Objetivos que persigue	Garantizar el apoyo y la protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género, facilitando el ejercicio de sus derechos laborales y de seguridad social y contribuyendo a generar un entorno laboral sensibilizado y comprometido con la erradicación de la violencia de género.
Descripción detallada de la medida	<p>AFIBROM difundirá entre el equipo profesional información clara y accesible sobre los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legalmente a las víctimas de violencia de género, tales como medidas de reducción o adaptación de jornada, reordenación del tiempo de trabajo, movilidad, suspensión o extinción del contrato, y protección frente al despido, de conformidad con la normativa vigente.</p> <p>Asimismo, la entidad ofrecerá apoyo y acompañamiento a las trabajadoras que puedan encontrarse en esta situación, facilitando, en la medida de sus posibilidades y respetando en todo momento la confidencialidad, la adopción de medidas laborales que contribuyan a su protección, recuperación y mantenimiento en el empleo.</p> <p>Esta medida se abordará desde un enfoque preventivo y de sensibilización, sin perjuicio de la inexistencia de casos detectados en el momento de elaboración del diagnóstico, reforzando el compromiso institucional de AFIBROM con la igualdad, la no violencia y los derechos de las mujeres.</p>
Personas destinatarias	Equipo profesional de AFIBROM, con especial atención a las trabajadoras que puedan encontrarse en situación de violencia de género.
Cronograma de implantación	<p>Difusión de la información sobre derechos laborales durante el primer año de vigencia del Plan de Igualdad.</p> <p>Aplicación y apoyo permanente durante toda la vigencia del Plan.</p>
Responsable	Junta Directiva de AFIBROM / Persona responsable de la gestión de personas
Recursos asociados	<p>Recursos internos de la entidad.</p> <p>Posible derivación y coordinación con recursos públicos o especializados externos en materia de violencia de género.</p>
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Existencia de información disponible sobre los derechos laborales de las víctimas de violencia de género. • Número de actuaciones de información o sensibilización realizadas. • Número de situaciones en las que se haya ofrecido apoyo o acompañamiento, preservando la confidencialidad.

Medidas de igualdad. Área Comunicación inclusiva y no sexista

Medida	Revisión y adecuación de la comunicación interna y externa de la entidad desde una perspectiva inclusiva y no sexista.
Objetivos que persigue	<p>Garantizar que la comunicación, la imagen corporativa y los materiales informativos de AFIBROM sean inclusivos, respetuosos y coherentes con el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, evitando el uso de lenguaje sexista y la reproducción de estereotipos de género.</p>
Descripción detallada de la medida	<p>AFIBROM procederá a revisar de manera progresiva la comunicación interna y externa de la entidad —incluyendo la página web, documentos informativos, materiales divulgativos, comunicaciones corporativas y otros soportes— con el fin de asegurar el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista, así como una imagen visual respetuosa con la diversidad y libre de estereotipos de género.</p> <p>En el marco de esta medida, se corregirán aquellos contenidos escritos, gráficos o audiovisuales que no resulten acordes con los principios de igualdad y se promoverá, de forma general, el uso de un lenguaje y una comunicación alineados con los valores de AFIBROM y con la normativa vigente en materia de igualdad.</p> <p>La revisión se realizará de forma proporcionada a la dimensión de la entidad, priorizando los materiales de uso más frecuente o de mayor impacto externo.</p>
Personas destinatarias	<p>Equipo profesional de AFIBROM y personas usuarias, colaboradoras y público en general que accede a los materiales y comunicaciones de la entidad.</p>
Cronograma de implantación	<p>Revisión inicial de los principales materiales de comunicación durante la vigencia del Plan de Igualdad.</p> <p>Actualización progresiva y aplicación permanente de criterios de comunicación inclusiva.</p>
Responsable	<p>Junta Directiva de AFIBROM / Persona responsable de la comunicación y gestión de personas.</p>
Recursos asociados	<p>Recursos internos de la entidad.</p> <p>No se requieren recursos económicos adicionales específicos.</p>
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Número de materiales de comunicación revisados y actualizados. • Número y tipo de modificaciones realizadas para incorporar lenguaje inclusivo. • Existencia de criterios básicos de comunicación inclusiva aplicados en la entidad. • Verificación del uso de lenguaje no sexista en las comunicaciones internas y externas.

Cronograma de implantación

A continuación, se presenta el cronograma resumen de implantación de las medidas previstas en el presente Plan de Igualdad, estructuradas por áreas de actuación. Las medidas se desarrollarán de forma progresiva y proporcional a la dimensión de la entidad, garantizando su seguimiento y evaluación durante toda la vigencia del Plan.

Área de actuación	Medida	Plazo de implantación
Proceso de selección y contratación	Formalización de un procedimiento de selección objetivo y con perspectiva de género	Elaboración durante el primer año del Plan. Aplicación permanente
Clasificación profesional	Documentación y revisión de los puestos de trabajo con perspectiva de género	Elaboración y revisión durante el primer año del Plan
Formación	Incorporación de formación en igualdad entre mujeres y hombres	Al menos una acción formativa durante la vigencia del Plan
Promoción profesional	Definición de criterios objetivos de desarrollo profesional y asignación de responsabilidades	Definición durante el segundo año del Plan. Aplicación permanente
Conciliación y corresponsabilidad	Formalización y difusión de las medidas de conciliación	Elaboración del documento durante el primer año. Aplicación y revisión anual
Seguridad y salud laboral	Incorporación de la perspectiva de género en la gestión de la prevención	Revisión durante la vigencia del Plan. Aplicación permanente
Infrarrepresentación femenina o masculina	Seguimiento de la composición de la plantilla con perspectiva de género	Seguimiento permanente y revisión anual
Retribuciones y auditoría retributiva	Mantenimiento y revisión periódica del registro retributivo	Actualización anual conforme a RD 902/2020
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Difusión y aplicación del Protocolo de acoso	Difusión durante el primer año. Aplicación y seguimiento permanente
Violencia de género	Información, apoyo y acompañamiento a trabajadoras víctimas de violencia de género	Información durante el primer año. Aplicación permanente
Comunicación inclusiva y no sexista	Revisión progresiva de la comunicación interna y externa	Revisión durante la vigencia del Plan. Aplicación permanente

Aplicación y seguimiento

La aplicación del presente Plan de Igualdad corresponde a AFIBROM, que asume el compromiso de impulsar y garantizar la ejecución efectiva de las medidas previstas, de acuerdo con los objetivos definidos, el cronograma de implantación y los recursos disponibles.

El impulso y seguimiento de las actuaciones del Plan de Igualdad se realizará a través de un sistema específico que permitirá comprobar el grado de ejecución de las medidas, detectar posibles incidencias en su aplicación y asegurar su correcta implantación durante toda su vigencia.

Órgano responsable de la aplicación y seguimiento

La responsabilidad del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad corresponderá a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, que estará integrada por las mismas personas que componen la Comisión Negociadora, garantizando la representación de la entidad y de las personas trabajadoras.

La composición de la Comisión de Seguimiento será la siguiente:

En representación de la entidad:

– Cristina Bóveda Rodríguez, Vocal de la Junta Directiva.

En representación de las personas trabajadoras:

– Ana Amparo Panadero Gómez.

– Alicia Manzano Domínguez.

Funciones de la Comisión de Seguimiento

El seguimiento del Plan de Igualdad será responsabilidad de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, integrada por las mismas personas que componen la Comisión Negociadora, garantizando la representación de la entidad y de las personas trabajadoras.

La Comisión de Seguimiento tendrá como funciones principales:

- Impulsar la aplicación de las medidas previstas en el Plan de Igualdad.
- Realizar el seguimiento del grado de ejecución de las medidas y del cronograma establecido.
- Analizar los indicadores de seguimiento asociados a cada medida.
- Identificar posibles dificultades o incidencias en la aplicación del Plan.
- Proponer, en su caso, medidas de mejora o ajustes relacionados con la implantación.

Herramientas y periodicidad del seguimiento

El seguimiento definido en las fichas de medidas, la revisión de la documentación interna generada y el análisis de datos desagregados por sexo se realizará según se indica en cada caso.

La Comisión de Seguimiento se reunirá, al menos, con carácter anual, sin perjuicio de la celebración de reuniones extraordinarias cuando concurren circunstancias que así lo aconsejen.

De cada reunión se levantará acta, en la que se reflejarán las actuaciones realizadas, el estado de ejecución de las medidas y los acuerdos adoptados.

Procedimiento de Seguimiento

La Comisión de Seguimiento se reunirá, al menos, con periodicidad anual, sin perjuicio de que pueda reunirse de forma extraordinaria cuando así lo aconsejen circunstancias relevantes relacionadas con la implantación del Plan, cambios organizativos o modificaciones normativas.

Evaluación y revisión del Plan de Igualdad

La evaluación del Plan de Igualdad tiene como finalidad valorar el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos, la eficacia de las medidas implantadas y su adecuación a la realidad organizativa de AFIBROM, permitiendo extraer conclusiones que faciliten la mejora continua en materia de igualdad.

Sistema de evaluación

La evaluación del Plan de Igualdad será responsabilidad de la Comisión de Seguimiento del Plan, que llevará a cabo el análisis de los resultados obtenidos a partir de los indicadores definidos en cada medida y de la información recabada durante el seguimiento.

Se prevén los siguientes momentos de evaluación:

- Una evaluación intermedia, de carácter orientativo, que permita valorar el grado de avance del Plan y detectar posibles necesidades de ajuste.
- Una evaluación final, al término de la vigencia del Plan de Igualdad, que permita analizar el nivel de cumplimiento de los objetivos, la eficacia de las medidas implantadas y el impacto del Plan en la entidad.

Calendario de actuaciones

El presente calendario recoge de forma ordenada las actuaciones previstas para la implantación, seguimiento, evaluación y revisión del Plan de Igualdad de AFIBROM durante su periodo de vigencia, de conformidad con lo establecido en la normativa vigente.

Las actuaciones se desarrollarán de manera progresiva, proporcional a la dimensión y realidad organizativa de la entidad, y serán objeto de seguimiento periódico por parte de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

Tipo de actuación	Actuación prevista	Periodicidad / Plazo
Implantación	Puesta en marcha de las medidas previstas en cada eje de actuación	Desde la aprobación del Plan y durante toda su vigencia
Implantación	Elaboración y formalización de procedimientos internos (selección, clasificación profesional, conciliación)	Primer año de vigencia del Plan
Seguimiento	Revisión del grado de ejecución de las medidas y del cronograma	Anual
Seguimiento	Análisis de los indicadores de seguimiento definidos en las fichas de medidas	Anual
Seguimiento	Reunión de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad	Al menos una vez al año
Evaluación	Evaluación intermedia del Plan de Igualdad	Mitad del periodo de vigencia
Evaluación	Evaluación final del Plan de Igualdad	Al finalizar la vigencia del Plan
Revisión	Revisión del Plan por cambios normativos u organizativos relevantes	Cuando concurra causa que lo justifique
Revisión	Propuesta de modificaciones o ajustes del Plan	Tras seguimiento o evaluación, si procede
Documentación	Elaboración de actas e informes de seguimiento y evaluación	En cada proceso de seguimiento y evaluación

Aprobado por la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, que velará por la correcta ejecución de las medidas, el respeto a los plazos previstos y la mejora continua del Plan.

Procedimiento de revisión y modificación

El Plan de Igualdad podrá ser revisado y, en su caso, modificado cuando concurran circunstancias que lo justifiquen, tales como cambios normativos, modificaciones relevantes en la estructura o composición de la plantilla, o a partir de las conclusiones derivadas del seguimiento y evaluación.

Cualquier modificación del Plan deberá ser objeto de negociación y aprobación por la Comisión de Seguimiento, de acuerdo con el procedimiento legalmente establecido.

Compromiso de mejora continua

AFIBROM asume el compromiso de utilizar el sistema de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad como una herramienta de mejora continua, orientada a consolidar las buenas prácticas existentes y a avanzar de manera progresiva en la integración efectiva de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la organización.

Procedimiento para la resolución de discrepancias

Con el fin de garantizar una aplicación adecuada del Plan de Igualdad y una gestión ordenada de las posibles discrepancias que pudieran surgir en relación con su implantación, seguimiento, evaluación o revisión, AFIBROM establece el siguiente procedimiento de resolución de discrepancias.

Cualquier discrepancia de las medidas del Plan de Igualdad será tratada, en primera instancia, en el seno de la Comisión de Seguimiento del Plan, como órgano competente para su análisis y resolución.

La Comisión de Seguimiento analizará la discrepancia planteada, facilitando el diálogo entre las partes, recabando la información necesaria y procurando alcanzar una solución consensuada, de acuerdo con los principios de buena fe, cooperación y respeto mutuo.

En caso de que no sea posible alcanzar un acuerdo inmediato, la Comisión podrá acordar la realización de actuaciones adicionales de análisis o formulación de propuestas alternativas, que serán nuevamente valoradas en una reunión posterior.

Las discrepancias y los acuerdos adoptados se reflejarán en el acta de la reunión correspondiente, garantizando su trazabilidad y constancia documental.

Este procedimiento se entiende sin perjuicio del derecho de las partes a acudir, en su caso, a los mecanismos previstos en la normativa vigente.

Difusión del Plan de Igualdad

AFIBROM asume el compromiso de garantizar la adecuada difusión del presente Plan de Igualdad entre la totalidad de las personas que integran la entidad, con el objetivo de favorecer su conocimiento, comprensión y aplicación efectiva.

El Plan de Igualdad será comunicado al conjunto del equipo profesional y a las personas que colaboran con la entidad, a través de los canales internos habituales, asegurando que todas las personas conozcan su contenido, objetivos y las medidas previstas en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Asimismo, con el fin de reforzar la transparencia y el compromiso institucional con la igualdad, AFIBROM publicará un resumen del Plan de Igualdad en el Portal de Transparencia de su página web, facilitando el acceso a la información esencial sobre los objetivos, ejes de actuación y mecanismos de seguimiento del Plan, sin perjuicio de la confidencialidad de los datos personales o información sensible.

La difusión del Plan de Igualdad se concibe como una actuación clave para su correcta implantación y para la consolidación de una cultura organizativa basada en la igualdad, el respeto y la no discriminación.

Aprobación y entrada en vigor

El presente Plan de Igualdad ha sido negociado y aprobado por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de AFIBROM en fecha 17 de marzo de 2026, entrando en vigor en esta fecha.

Asimismo, el Plan de Igualdad ha sido presentado a la Junta Directiva de AFIBROM, que lo ha ratificado en fecha 27 de abril de 2026, procediéndose a su firma y a los trámites oportunos para su registro y difusión.



Gracias por apoyar a AFIBROM

**Juntos trabajamos por una sociedad más empática,
inclusiva y comprometida con las personas afectadas
por Fibromialgia, SFC/EM y SQM.**

www.afibrom.org · apoyo@afibrom.org · 91 355 56 27