



**ESPINA BÍFIDA
E HIDROCEFALIA**

**FEDERACIÓN ESPAÑOLA
de ASOCIACIONES**

Declarada de Utilidad Pública



II PLAN DE IGUALDAD FEBHI 2025-2028

FEBHI

FEDERACION ESPAÑOLA DE ASOCIACIONES DE ESPINA BIFIDA E HIDROCEFALIA

Sede Social: C/ Pechuán, 14 (local)

Centro de Orientación e Intermediación Laboral: C/ Vinaroz, 32 (local)

Telf. 91 744 02 82 // Mail: febhi@febhi.org

www.febhi.org

INDICE:

1. Presentación
2. Partes suscriptoras del plan de igualdad.
3. Ámbito personal, territorial y temporal.
4. Diagnóstico y auditoria retributiva.
5. Objetivos del plan de igualdad.
6. Medidas de igualdad.
7. Aplicación y seguimiento.
8. Evaluación y revisión.
9. Calendario de actuaciones.



MEFLE COMAS
MARGARITA -
31870804A

Firmado digitalmente
por MEFLE COMAS
MARGARITA -
31870804A
Fecha: 2025.02.28
11:48:02 +01'00'

1. Presentación

La **Federación Española de Asociaciones de Espina Bífida e Hidrocefalia (FEBHI)** nace en 1.980 y el 15 de julio de 1.981 quedó inscrita en el Registro Nacional de Asociaciones como organización no gubernamental (ONG).

FEBHI fue declarada de **Utilidad Pública** por el Ministerio del Interior, el 31 de marzo del 2.011. Además, tiene 3 estrellas en el modelo “**Reconocimiento a la Gestión y al Compromiso Social**” y el sello de «**Dona con confianza**» de la Fundación Lealtad.

En la actualidad agrupa a **15 entidades** que trabajan con **2.000 personas con Espina Bífida (EB)** de toda España más sus familias.

Además, la Federación forma parte de las siguientes **organizaciones** nacionales e internacionales, **COCEMFE** (Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica) e **IFSBH** (Federación Internacional de Espina Bífida e Hidrocefalia).

El **propósito** de FEBHI es *la defensa de los derechos de las personas con discapacidad y, de forma concreta, de las personas con espina bífida.*

Su **misión**, es *aglutinar y apoyar a las asociaciones de Espina Bífida e Hidrocefalia (EBH) de todo el territorio con el fin de representarlas y reivindicar, en el ámbito nacional e internacional, la mejora de la calidad de vida de las personas con EBH, la integración de las personas con discapacidad en general y la prevención de la Espina Bífida (EB).*

La **visión** busca que FEBHI sea una red fuerte, innovadora y referente de asociaciones de EBH implicadas en un proyecto común que visibiliza y exige el reconocimiento de los derechos de las personas con EBH y reivindica la integración plena en la sociedad de las personas con discapacidad en general, así como la existencia de un sistema global y eficaz de prevención de la EB en España.

Todas las actuaciones de FEBHI tienen como marco referencial los siguientes **valores**:

- **Co-responsabilidad:** entendida como la capacidad de trabajar en equipo, cooperar, compartir compromiso y responsabilizarse de forma compartida para tomar decisiones primando el bien común en todos los niveles de la organización.
- **Compromiso:** entendida como la implicación de cada persona al máximo en la tarea, poniendo todas sus capacidades al servicio del proyecto común de EBH y aportando con el esfuerzo personal para el normal funcionamiento de FEBHI y todo ello desde la motivación intrínseca y cada uno con el rol que ocupa.
- **Profesionalidad:** entendida como el desempeño del trabajo con aplicación, seriedad, honradez, eficacia, orden, calidad, transparencia, manteniéndose razonablemente actualizado en cuanto a los conocimientos generales y específicos de nuestra actividad.
- **Espíritu Innovador:** entendido como la capacidad de alterar, buscar e introducir novedades, cambios en los métodos y productos, sin miedo a equivocarse, ni a probar cosas

MEFLE
COMAS
MARGARIT
A -
31870804A

Firmado
digitalmente por
MEFLE COMAS
MARGARITA -
31870804A
Fecha: 2025.02.28
11:48:25 +01'00'

nuevas, a lanzar iniciativas y aceptar retos desde un punto de vista de aprendizaje continuo y de oportunidad.

- **Implicación:** entendida como la participación activa y con la idea de que solo se da implicación si hay esfuerzo y optimismo, es decir si se está dispuesto a aportar energía y si se vive con esperanza.

La igualdad de oportunidades está alineada con la misión, visión y valores de FEBHI, apareciendo de manera explícita entre los FINES de la Federación, como refleja el punto 6 del artículo 6 de los Estatutos de la Federación Española de Asociaciones de Espina Bífida e Hidrocefalia (FEBHI).

FEBHI empezó a trabajar la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su organización en 2019 a través de la elaboración de su primer Plan de Igualdad.



MEFLE
COMAS
MARGARITA
- 31870804A

Firmado digitalmente
por MEFLE COMAS
MARGARITA -
31870804A
Fecha: 2025.02.28
11:48:39 +01'00'

2. Partes suscriptoras del Plan de Igualdad

El presente II Plan de igualdad está concertado por los componentes de la Comisión Negociadora, constituida el 7 de mayo de 2024:

- En representación de la ENTIDAD, la secretaria del Consejo Estatal, Margarita Mefle Comas
- En representación de las personas trabajadoras de FEBHI, tal y como recoge el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, al no disponer de representante y tras invitar a los sindicatos correspondientes y no obtener respuesta positiva para participar en el presente plan, participan de manera voluntaria y con aprobación del resto de personas trabajadoras:
 - Gema María García Cabarga, coordinadora de FEBHI
 - Sandra Medina Castro, técnica de empleo.
 - Miguel Delgado Molina, técnico de fortalecimiento.
 - Cristina Martín Izquierdo, responsable de comunicación FEBHI.

La comisión negociadora, a partir de los resultados obtenidos en el diagnóstico, ha diseñado las propuestas del plan identificando: las prioritarias, los recursos necesarios para su aplicación, los indicadores de seguimiento para cada una de ellas y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y la evaluación, el cronograma de aplicación y la/s persona/s responsables de su ejecución, seguimiento y evaluación.

MEFLE
COMAS
MARGARITA
- 31870804A

Firmado digitalmente
por MEFLE COMAS
MARGARITA -
31870804A
Fecha: 2025.02.28
11:48:54 +01'00'

3. Ámbito personal, temporal y territorial

Ámbito personal

Su ámbito de actuación se extiende a la totalidad del personal que tenga una relación contractual laboral con FEBHI.

Ámbito temporal

La VIGENCIA del presente Plan de Igualdad es de 4 años, desde el 1 de febrero de 2025 al 31 de diciembre de 2028. En tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o que el seguimiento no indique su necesario ajuste.

Ámbito territorial

Es de aplicación a todos los centros de trabajo de la federación en la Comunidad de Madrid.

MEFLE
COMAS
MARGARITA -
31870804A

Firmado digitalmente
por MEFLE COMAS
MARGARITA -
31870804A
Fecha: 2025.02.28
11:49:10 +01'00'

4. Diagnóstico y auditoría retributiva

El informe de diagnóstico sobre la situación respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ha sido elaborado a partir de los datos proporcionados por la organización a través del Cuestionario para el diagnóstico de empresas en materia de igualdad, siendo responsabilidad de la empresa la validez de la información proporcionada y del Cuestionario pasado a la plantilla actual, siendo responsabilidad de las personas contratadas la veracidad de la información. Del mismo se desprenden las siguientes conclusiones a modo de resumen.

La plantilla está altamente feminizada, por lo tanto, hay mayor presencia de trabajadoras en todas las áreas de trabajo (6 mujeres y 1 hombre).

Todas las personas contratadas lo son de modo indefinido. Se prioriza la estabilidad en el equipo técnico y favorecer así un mejor trabajo desde el conocimiento y experiencia: antigüedad de 3 años las últimas personas contratadas y de 19 años la persona más antigua en la plantilla. El órgano Consejo Estatal, órgano de gobierno de la organización, igualmente tiene mayor presencia de mujeres que de hombres.

La organización tiene definido su propósito y misión respetando la perspectiva de género y con un enfoque inclusivo para las personas con discapacidad.

En el proceso de selección se prioriza la contratación de hombres y personas con discapacidad orientada a una presencia paritaria. Se utiliza en la redacción de todas las ofertas de empleo un lenguaje no sexista.

La organización cuenta con un protocolo para favorecer la formación continua en su Plan de Personas.

No existe brecha salarial entre mujeres y hombres regulándose según el convenio y los mismos criterios las retribuciones, independientemente del género/sexo. La organización dispone de un registro salarial con los valores medios de los salarios, los complementos y las percepciones extrasalariales según sexo y categorías profesionales o puestos de igual valor que se actualiza a principios de año. Con los datos analizados, se concluye que no existen desigualdades en los horarios, teniendo tanto las trabajadoras como los trabajadores el mismo horario estipulado.

Se observa así mismo, que no existen desigualdades en las tareas realizadas por las y los trabajadores y que las diferencias de desempeño obedecen a los distintos puestos de trabajo de cada una de las personas de la plantilla.

Respecto a los sueldos, hay equiparación de sueldos en las distintas categorías, con las variaciones que establece el convenio para los diferentes complementos: de antigüedad y/o de responsabilidad en proyectos (independientemente del género).

En el Plan de personas, existen medidas de flexibilidad relacionadas con la conciliación y bienestar de las personas trabajadoras.

MEFLE
COMAS
MARGARITA
31870804A

Firmado
digitalmente por
MEFLE COMAS
MARGARITA -
31870804A
Fecha: 2025.02.28
11:49:25 +01'00'

La organización tiene un Protocolo de prevención e intervención ante situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo y un Canal de Denuncias en la web. Se dispone de una evaluación anual de los riesgos laborales de todos los puestos de la empresa y se ofrece formación online al equipo.

El convenio de Acción e Intervención Social recoge medidas específicas con relación al área de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

MEFLE
COMAS
MARGARITA -
- 31870804A

Firmado
digitalmente por
MEFLE COMAS
MARGARITA -
31870804A
Fecha: 2025.02.28
11:49:43 +01'00'

5. Objetivos del Plan de Igualdad

Objetivo General

Conseguir la plena igualdad entre mujeres y hombres en FEBHI, mediante la garantía del principio de igualdad de trato de oportunidades en el acceso, permanencia y promoción en el empleo.

Objetivo específico 1 Cultura	Integrar el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la cultura organizacional de la entidad.
Objetivo específico 2 y 3 Selección	Revisar y actualizar las descripciones de puestos de trabajo existentes, adaptándolas a los nuevos requerimientos, comprobando el encuadre correcto de las personas trabajadoras en relación con las tareas que realizan y una perspectiva de género. Continuar con las medidas vigentes para lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la plantilla dando prioridad de preferencia al sexo infrarrepresentado en igualdad de condiciones de idoneidad en los procesos de selección.
Objetivo específico 4 Formación	Aumentar la formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para toda la entidad.
Objetivo específico 5 Salud laboral	Propiciar el bienestar mental del equipo mediante la formación en riesgos psicológicos de los puestos de trabajo y su prevención.

MEFLE
COMAS
MARGARITA
- 31870804A

Firmado
digitalmente por
MEFLE COMAS
MARGARITA -
31870804A
Fecha: 2025.02.28
11:50:00 +01'00'

6. Medidas de Igualdad

De acuerdo con los objetivos establecidos en cada uno de los ejes, se determinan las siguientes medidas a implementar durante la vigencia de este Plan de Igualdad.

OBJETIVO 1 (CULTURA)		Integrar el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la cultura organizacional de la entidad.		
	MEDIDAS	RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES
1.1.	Poner a disposición de todas las personas de la entidad el Plan de Igualdad.	Comisión de Igualdad	Humanos	- Plan de igualdad enviado. - Nº de personas a quien se les ha enviado el Plan de Igualdad.
1.2.	Revisar y actualizar desde la perspectiva de género el Código Ético de la entidad.	Coordinación	Humanos	- Código Ético actualizado

MEFLE
COMAS
MARGARITA
- 31870804A

Firmado
digitalmente por
MEFLE COMAS
MARGARITA -
31870804A
Fecha: 2025.02.28
11:50:15 +01'00'

**OBJETIVO 2
(SELECCIÓN)**

Revisar y actualizar las descripciones de puestos de trabajo existentes, adaptándolas a los nuevos requerimientos, comprobando el encuadre correcto de las personas trabajadoras en relación con las tareas que realizan y una perspectiva de género.

	MEDIDAS	RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES
2.1.	Adecuación de las descripciones de puestos de trabajo existentes adaptándolas a los nuevos requerimientos, comprobando el encuadre correcto de las personas trabajadoras en relación con las tareas que realizan.	Coordinación	Humanos	- Fichas de los perfiles actualizadas con perspectiva de género.

MEFLE
COMAS
MARGARITA
- 31870804A

Firmado digitalmente
por MEFLE COMAS
MARGARITA -
31870804A
Fecha: 2025.02.28
11:50:33 +01'00'

**OBJETIVO 3
(SELECCIÓN)**

Continuar con las medidas vigentes para lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la plantilla dando prioridad de preferencia al sexo infrarrepresentado en igualdad de condiciones de idoneidad en los procesos de selección.

	MEDIDAS	RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES
3.1.	En los procesos de selección de nuevo personal, en idénticas condiciones de idoneidad se tenga en cuenta a los hombres en el grupo profesional o puesto que se vaya a cubrir en el que esté infrarrepresentado.	Coordinación	Humanos	- nº de CV recibidos - nº de candidaturas adecuadas para el puesto ofertado - % de CV recibidos del sexo infrarrepresentado que cumplan requisitos - % de candidaturas de personas con discapacidad que cumplan requisitos
3.2	Seguir cuidando el lenguaje no sexista en la redacción de las ofertas de empleo de la entidad.	Servicio de empleo	Humanos	- Nº de procesos de selección en los que se utiliza un lenguaje no sexista

MEFLE
COMAS
MARGARITA
- 31870804A

Firmado digitalmente por
MEFLE COMAS
MARGARITA -
31870804A
Fecha: 2025.02.28
11:50:51 +01'00'

**OBJETIVO 4
(FORMACIÓN)**

Aumentar la formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para toda la entidad.

	MEDIDAS	RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES
4.1.	Búsqueda de formación en igualdad adecuada para toda la plantilla y motivando la participación de la Junta Directiva.	Comisión de Igualdad	Humanos Económicos	- Relación de los contenidos trabajados. - % de personas formadas sobre el total de trabajadores/as. - Nº de personas de la Junta Directiva participantes. - Nivel de satisfacción de la formación.
4.2.	Formar al equipo técnico en herramientas de género para el diseño y ejecución de los proyectos.	Comisión de Igualdad	Humanos Económicos	- Relación de los contenidos trabajados. - % de personas formadas sobre el total de trabajadores/as. - Nivel de satisfacción de la formación.
4.3.	Garantizar que la información sobre las ofertas de formación llega a todo el personal de la organización.	Coordinación	Humanos	- Convocatoria a todo el equipo de la formación prevista (mail) - Acuse de recibo (constancia de leído)

MEFLE
COMAS
MARGARITA
- 31870804A

Firmado digitalmente
por MEFLE COMAS
MARGARITA
31870804A
Fecha: 2025.02.28
11:51:05 +01'00'

**OBJETIVO 5
(SALUD LABORAL)**

Propiciar el bienestar mental del equipo mediante la formación en riesgos psicológicos de los puestos de trabajo y su prevención.

	MEDIDAS	RESPONSABLE	RECURSOS	INDICADORES
5.1.	Planificación de formación para todo el equipo sobre los riesgos psicológicos en el trabajo (preferiblemente presencial)	Coordinadora	Humanos Económicos	- Relación de los contenidos trabajados. - % de personas formadas sobre el total de trabajadores/as. - Nivel de satisfacción de la formación.

MEFLE COMAS
MARGARITA -
31870804A

Firmado digitalmente
por MEFLE COMAS
MARGARITA -
31870804A
Fecha: 2025.02.28
11:51:19 +01'00'

7. Aplicación y seguimiento

El seguimiento forma parte del diseño inicial y debe realizarse en paralelo con la ejecución. Con él se realiza el control y verificación de que la ejecución de medidas se ajusta a las previsiones del plan y, a la vez, sirve para detectar desajustes y poder adoptar medidas correctoras.

Metodología para el seguimiento:

- Supervisar la implementación de cada medida de forma individualizada a través de la persona o área responsable de su ejecución.
- Revisar los indicadores definidos durante el diseño de medidas teniendo en cuenta los siguientes criterios:
 - ✓ Coherentes con los objetivos generales y específicos recogidos en el plan.
 - ✓ Definidos de forma clara para facilitar su utilización.
 - ✓ Cuantitativos y cualitativos.
 - ✓ Comparables en el tiempo.
 - ✓ Desagregados por sexo.

Para facilitar la ejecución y seguimiento se creará una tabla con los indicadores de las medidas del plan de igualdad que se medirán semestralmente. Los agentes responsables del seguimiento serán la Comisión de Igualdad.

El procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del plan de igualdad será la comunicación a la Comisión de Igualdad para su estudio y el consiguiente reporte al Consejo Estatal de la entidad para la resolución de las problemáticas que puedan surgir en el proceso de implementación del plan.

MEFLE COMAS
MARGARITA -
31870804A

Firmado digitalmente
por MEFLE COMAS
MARGARITA -
31870804A
Fecha: 2025.02.28
11:51:34 +01'00'

8. Evaluación y revisión

Se trata, de realizar un análisis crítico del proceso en su conjunto, cuyos objetivos principales son:

- ✓ Conocer el grado de cumplimiento del plan y conocer su desarrollo.
- ✓ Comprobar si el plan ha conseguido los objetivos propuestos.
- ✓ Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
- ✓ Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

La evaluación del plan es crucial en el éxito de la incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en la gestión empresarial, ya que permite valorar, de forma objetiva, lo actuado y definir las estrategias de futuro. Se realizará al final de la vigencia del plan de igualdad, para conocer el grado de consecución de los objetivos planteados en el plan de igualdad, y si las actuaciones han sido o no puestas en marcha, si se ajustaban a la realidad de la entidad y si se quieren o no mantener en el próximo plan de igualdad. La evaluación se llevará a cabo por la Comisión de Igualdad a través de reunión presencial.

En paralelo con la ejecución y seguimiento de las medidas se procederá también a su revisión con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos. Esta revisión se llevará a cabo semestralmente. La revisión conllevará la actualización del diagnóstico, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, así como de las medidas del plan de igualdad, si se ve oportuno.

MEFLE
COMAS
MARGARITA -
31870804A

Firmado digitalmente
por MEFLE COMAS
MARGARITA -
31870804A
Fecha: 2025.02.28
11:51:51 +01'00'

9. Calendario de actuaciones

	2025				2026				2027				2028			
MEDIDAS	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
CULTURA																
1.1. Poner a disposición de todas las personas de la entidad el Plan de Igualdad.																
1.2. Revisar y actualizar desde la perspectiva de género el Código Ético de la entidad.																
SELECCIÓN																
2.1. Adecuación de las descripciones de puestos de trabajo existentes adaptándolas a los nuevos requerimientos, comprobando el encuadre correcto de las personas trabajadoras en relación con las tareas que realizan.																
3.1. En los procesos de selección de nuevo personal, en idénticas condiciones de idoneidad se tenga en cuenta a los hombres en el grupo profesional o puesto que se vaya a cubrir en el que esté infrarrepresentado.																
3.2. Seguir cuidando el lenguaje no sexista en la redacción de las ofertas de empleo de la entidad.																
FORMACIÓN																
4.1. Búsqueda de formación en igualdad adecuada para toda la plantilla y motivando la participación de la Junta Directiva.																
4.2. Formar al equipo técnico en herramientas de género para el diseño y ejecución de los proyectos.																
4.3. Garantizar que la información sobre las ofertas de formación llega a todo el personal de la organización.																
SALUD LABORAL																
5.1. Planificación de formación para todo el equipo sobre los riesgos psicológicos en el trabajo (preferiblemente presencial)																