



# I PLAN DE IGUALDAD FESORMU

## INDICE:

1. PRESENTACIÓN
2. PARTES SUScriptorAS DEL PLAN DE IGUALDAD
3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL
4. MARCO JURÍDICO
5. INFORME DIAGNÓSTICO
  - 5.1 Metodología del informe diagnóstico
  - 5.2 Materias estudiadas en el diagnóstico
  - 5.3 Información básica de la entidad
  - 5.4 Resultados del informe diagnóstico
  - 5.5 Conclusiones
6. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD
7. MEDIDAS DE IGUALDAD
8. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO
9. EVALUACIÓN





## 1. PRESENTACIÓN.

La Federación de Personas Sordas de la Región de Murcia (FESORMU), es una entidad sin ánimo de lucro fundada el 9 de junio de 1994 con la finalidad de representar y defender los derechos e intereses de las personas sordas de la Región de Murcia y sus familias, independientemente de cuál sea su grado de sordera y situación individual.

La FESORMU es la única entidad de la Región de Murcia, en la que sus órganos de gobierno y dirección están compuestos exclusivamente por personas sordas, lo que le confiere el protagonismo en la toma de decisiones a las propias personas con discapacidad. A su vez, estos órganos de gobierno y dirección están respaldados por un equipo multidisciplinar de profesionales sordos y oyentes.

La misión de nuestra entidad es conseguir la plena inclusión en la sociedad de todas las personas sordas y sus familias mediante la defensa de sus derechos, el fortalecimiento de su movimiento asociativo y la accesibilidad a la comunicación, con el valor de la Lengua de Signos Española.

### PRINCIPIOS POR LOS QUE SE RIGE

Respeto a la pluralidad y diversidad de sus Miembros Asociados y de las personas que en última instancia forman parte de los mismos, a la vez que neutralidad y no vinculación a ninguna ideología.

Transversalidad en todas sus actuaciones, teniendo en cuenta la diversidad de las personas sordas a las que dirige sus acciones y sus necesidades específicas.


Participación igualitaria entre mujeres y hombres en los procesos de toma de decisiones.

Autonomía independencia y protagonismo de las personas Sordas.

Adhesión a los principios proclamados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en la Convención de los Derechos de la Infancia, en las Declaraciones y Convenciones sobre Derechos Lingüísticos y en los Convenios, Recomendaciones y demás normas que de ellos se derivan.

Para la consecución de sus fines, se ponen en marcha una serie de servicios y programas que se van renovando y adaptando a las necesidades y demandas de la sociedad actual.


## 2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD.



El Plan de Igualdad de FESORMU, ha sido suscrito por Francisco Jesús Pérez Ruiz parte de la entidad y por María Julia Martínez Bernal persona designada por la Unión Sindical Obrera de la Región de Murcia de conformidad con el artículo 45, apartados 1 y 2 de la Ley Orgánica 3/2007, modificada por el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

La Comisión de Igualdad conoce y analiza, de forma conjunta, el diagnóstico de género realizado y aprueba mediante negociación el presente plan.

Se establecen como principales objetivos:

- 
- Defender en la entidad la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
  - Prevenir y eliminar, en caso de que las hubiere, cualquier circunstancia o práctica que genere o pueda generar discriminación por razón de sexo, tanto directa como indirecta.
  - Adoptar medidas prudentes y realizables para corregir situaciones claras de desigualdad en caso de que las hubiese, aplicables en tanto subsistan dichas situaciones.
  - Garantizar la participación y el acceso de las personas integrantes de la Comisión negociadora del plan de Igualdad a los datos y la información, relativa a cada una de las fases de elaboración del Plan de Igualdad en la entidad, teniendo en cuenta lo dispuesto en la LOPD.

### **3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.**

El presente plan de igualdad será de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la entidad.

En cuanto a su ámbito territorial, se establece una aplicabilidad a nivel regional.

La vigencia del presente plan de igualdad y de su auditoría retributiva será de cuatro años, desde febrero de 2025 hasta febrero de 2029. Una vez finalizada su vigencia, este se mantendrá en vigor hasta la aprobación del siguiente Plan de Igualdad, sin que, en su caso, su duración máxima exceda lo previsto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020.

## **4. MARCO JURÍDICO.**

Los planes de igualdad encuentran su fundamento en los siguientes preceptos del ordenamiento jurídico internacional, europeo y estatal:

### **1. Principio de igualdad (artículo 14 Constitución Española)**

Todas las personas trabajadoras, mujeres y hombres, son iguales, sin que pueda existir discriminación directa o indirecta alguna por razón de nacimiento, raza, etnia, origen nacional, sexo, religión, opinión, orientación sexual, edad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.



### **2. Principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres (artículo 3 Ley Orgánica 3/2007)**

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



### **3. Principio de igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales y en las condiciones de trabajo (artículo 5 Ley Orgánica 3/2007)**

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo, se debe garantizar en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

### **4. Principio de igualdad de remuneración por trabajos de igual valor (Convenio nº 100 sobre igualdad de remuneración de la OIT y artículo 28 Estatuto de los Trabajadores)**

La igualdad de remuneración por razón de sexo es la obligación de abonar por la prestación de trabajos de igual valor la misma retribución, directa o indirectamente, y cualquiera que sea su naturaleza, salarial o extrasalarial, y sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.



**FESORMU**  
Federación de Personas Sordas  
de la Región de Murcia

#### **5. Acciones positivas (artículo 11 Ley Orgánica 3/2007)**

Con la finalidad de hacer efectivo el derecho a la igualdad efectiva, se pueden adoptar medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que solo serán aplicables mientras subsista la situación de desigualdad, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido.

#### **6. Principio de no discriminación directa por razón de sexo (artículo 6 Ley Orgánica 3/2007)**

Es discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

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

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

#### **7. Prevención y actuación en casos de acoso sexual y por razón de sexo (artículo 7 Ley Orgánica 3/2007)**

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

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

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo con discriminatorios. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

#### **8. Principio de no discriminación por embarazo o maternidad (artículo 8 Ley Orgánica 3/2007)**

Es una discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

### **9. Tutela jurídica efectiva (artículo 12.1 Ley Orgánica 3/2007)**

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

### **10. Principio de indemnidad frente a represalias (artículo 9 Ley Orgánica 3/2007)**

Es discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

### **11. Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias (artículo 10 Ley Orgánica 3/2007)**

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

### **12. Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (artículo 44 Ley Orgánica 3/2007)**


Las personas trabajadoras tienen reconocidos sus derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, para la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

### **13. Corresponsabilidad**

La corresponsabilidad es el reparto equilibrado de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares y, precisamente, tiene como finalidad que los hombres reduzcan su absentismo en el ámbito doméstico, se responsabilicen de las tareas domésticas, del cuidado y atención de menores, ascendientes u otras personas dependientes y, por tanto, se acojan a las medidas de conciliación que ofrecen las empresas en la misma medida que las mujeres

## 5. INFORME DIAGNÓSTICO.


El análisis de la situación se ha realizado con la información facilitada por la entidad a tal fin y a través del cual se han podido detectar aquellos aspectos y/o ámbitos de actuación sobre los que resulta necesario intervenir.



Para ello, se ha procedido a la recogida de información y al trabajo interno de la Comisión Negociadora que ha permitido, finalmente, formular las propuestas de mejora que se incluyen en el presente plan.

### 5.1 Metodología del informe diagnóstico.

La datos con los que se ha hecho el diagnóstico han sido los del último año.



Los datos se han recogido de forma cualitativa y cuantitativa de forma que permite tener un conocimiento completo de la entidad.

Para la auditoría retributiva se ha hecho una descripción de los puestos de trabajo así como la valoración de puestos de forma conjunta dentro de la Comisión Negociadora, para que fuera de la forma más objetiva y consensuada posible.

Se ha analizado también la comunicación de la entidad, la publicidad, la imagen y el uso del lenguaje no sexistas junto con aspectos relativos a la relación de la entidad con el entorno.

### 5.2 Materias estudiadas en el diagnóstico.

Las materias objeto de la negociación, conforme al artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo han sido las siguientes:

- Proceso de selección y contratación.



**FESORMU**

Federación de Personas Sordas  
de la Región de Murcia

- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.



?

### 5.3 Información básica de la entidad.

DATOS DE LA ENTIDAD						
Razón social	FESORMU.					
CIF	G-30430516					
Domicilio social	CALLE VIRGEN DE LA SOLEDAD 17 BAJO DE MURCIA					
Forma jurídica	ASOCIACION					
Año de constitución	1994					
Responsable de la Entidad						
Nombre	Francisco Jesús Pérez Ruiz					
Cargo	Presidente					
Telf.	968220475 / 609502504					
e-mail	fesormu@fesormu.org					
Responsable de Igualdad						
Nombre	Rosario Gil Romero					
Cargo	Educadora Social					
Telf.	968220475 / 622707362					
e-mail	atencionsocial@fesormu.org					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Tercer Sector					
CNAE	8732					
Descripción de la actividad	Conseguir la plena inclusión en la sociedad de todas las personas sordas y sus familias mediante la defensa de sus derechos, el fortalecimiento de su movimiento asociativo y la accesibilidad a la comunicación, con el valor de la Lengua de Signos Española.					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Regional					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	6	Hombres	2	Total	8
Centros de trabajo	1					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	NO					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	NO					
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres		Hombres		Total	

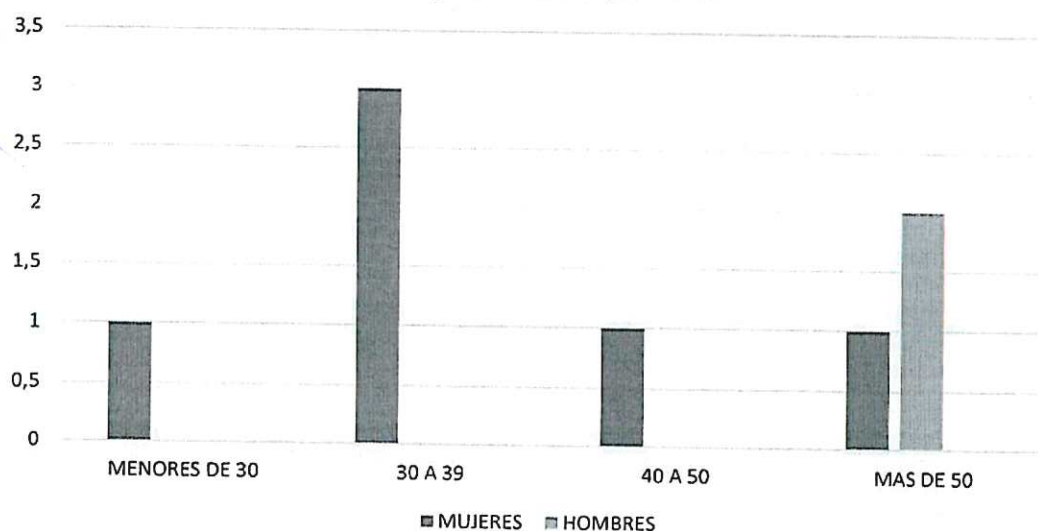
## 5.4 Resultado del informe diagnóstico.

De acuerdo con la información facilitada por la entidad, durante el año 2023 la plantilla asciende a un total de 8 personas trabajadoras. Desagregando este dato por sexo, 2 empleados son varones y 6 empleadas son mujeres.

La información analizada permite afirmar que la composición total de la plantilla muestra una representación por sexos no paritaria, pero no lejana a la deseable participación equilibrada, la cual se sitúa entre un 40-60% para cada sexo.

La distribución aquí observada no podemos achacarla a una variable concreta, se relaciona quizás más a la variable de discapacidad o al conocimiento de la Lengua de Signos.

Sexo y edad de la plantilla





FESORMU  
Federación de Personas Sordas  
de la Región de Murcia

En cuanto a la distribución por sexo y edad de la plantilla, se observan dos tramos que concentran a la mayor parte de personas trabajadoras.

El tramo de mayor concentración de mujeres es en el tramo de 30 a 39 y el de los hombres esta en la franja de mas de 50.

Destaca la presencia mayoritaria de mujeres en edad reproductiva, por lo que la entidad tendrá que preveer esta variable dentro de las medidas a tomar.

Podemos darnos cuenta que variables como edad o sexo no influyen en el tipo de contrato ya que todas las personas trabajadoras de la entidad tienen contrato indefinido.

Si nos basamos en la jornada podemos darnos cuenta que todas las personas trabajadoras se encuentran con jornada similares, en la mayoría de los casos debido a la voluntad de conciliar.

En cuanto a la distribución de la plantilla por antigüedad y sexo vemos que se trata de una entidad con bastante estabilidad con independencia del sexo de los trabajadores.

En cuanto a la categoría profesional a la que están adscritas las personas trabajadoras de la entidad adjuntamos la clasificación de esta por sexo y puesto.


Añadimos un cuadro resumen de la situación de cada persona trabajadora que muestra gráficamente lo que hemos estado referenciando anteriormente.

ID	SEXO	PUESTO	EDAD	ANTIGÜEDAD	JORNADA
1	H	Director/Presidente	62	15 años	26H
2	M	Psicóloga/Coordinadora técnica	50	9 años	25H
3	M	Educadora Social	30	2 años	25H
4	H	Administrativo	55	2 años	25H
5	M	Agente de Desarrollo de la Comunidad Sorda (ADECOSOR)	58	9 años	20H
6	M	Especialista en Lengua de Signos Española	26	3 años	23,5H
7	M	Intérprete de Lengua de Signos Española	38	6 años	30H
8	M	Intérprete de Lengua de Signos Española	30	1 mes	30H

Una vez sabíamos dónde se situaban las personas trabajadoras dentro de la entidad, se analizó su formación por sexo

Se observa que la formación es muy específica para cada puesto de trabajo, ya que se trata de una entidad con unos objetivos muy claros y definidos y con unos requerimientos laborales específicos.

En la adscripción a la categoría profesional se desprende que se han tenido en cuenta elementos como la aptitud profesional, la titulación y el contenido general del puesto de trabajo que desempeñan las personas trabajadoras de la entidad y conocimientos específicos y/o complementarios para el trabajo que desarrolla la actividad.



Asimismo, en base a la información facilitada por la entidad, la vinculación a los puestos de trabajo se ha realizado tomando como referencia el convenio colectivo de aplicación y las descripciones de puestos de trabajo realizadas.

En lo que respecta al periodo analizado, no ha tenido lugar ninguna promoción en la entidad.

En cuanto a los permisos y/o excedencias solicitadas a lo largo del año 2023, conforme la información facilitada por la entidad, no se ha solicitado ninguna



No cuentan con RLPT.

En la comisión negociadora el porcentaje de representatividad de hombres alcanza el 50%.

Estos valores relativos de representación se extienden a la comisión de seguimiento, que se mantiene en 2 hombres y 2 mujeres respectivamente.



### **Proceso de selección y contratación.**

De acuerdo con la información facilitada, la entidad no publica ofertas de empleo por lo que no es posible realizar el análisis de publicaciones recientes.

En cuanto a los procesos de selección se llevan a cabo a través de los CV de las candidaturas recibidas en la entidad, se da prioridad a las personas que colaboran con ellos.

El proceso se lleva a cabo de la siguiente manera: en primer lugar, se elabora la candidatura conforme al perfil del puesto para publicarlo en redes sociales, plataformas de empleo relacionadas con el tercer sector y en el Servicio de Empleo Público. También se envía a entidades de nuestro movimiento asociativo. Las candidaturas (CV) de las personas interesadas se reciben de forma confidencial a través de un correo electrónico destinado para ello, conforme la normativa en materia de protección de datos. . Tras ello, se procede a la criba de perfiles profesionales por parte de Dirección/Gerencia y Coordinación, y si es necesario también participa el responsable del área del puesto a cubrir. Se convocan las entrevistas a las personas candidatas que se ajusten más al perfil. La selección se lleva a cabo en función de la experiencia, conocimientos y formación relativa a la del puesto de trabajo ofertado y posteriormente se comunica el resultado a todos los participantes.

La entidad no cuenta con una política de reclutamiento y selección, guión de entrevistas ni manual de acogida.

Dada su inexistencia, se determina la necesidad de contar también con una política de contratación y un plan de gestión y retención del talento.

En relación con lo anterior, será necesario incorporar la perspectiva de género a la documentación corporativa que se elabore, en primer lugar, y a la cultura del día a día consecuentemente.



**FESORMU**

Federación de Personas Sordas  
de la Región de Murcia

### **Clasificación profesional.**

Los sistemas y criterios de valoración son los que se reflejan en el Convenio colectivo que se aplica a esta entidad.

En ellos se tiene en cuenta el nivel de estudios y puestos de trabajo desempeñado teniendo en cuenta la descripción del mismo en el Convenio.

### **Formación.**

La entidad tiene un plan de formación anual y una memoria detallada de los cursos. Tiene un registro de los cursos impartidos y las personas que los han realizado.

Si podemos afirmar que los cursos se imparten en función de las necesidades formativas que la entidad detecta. Se realizan dentro del horario laboral siempre que es posible, ya que si son cursos de especialización y se hace fuera de las instalaciones de la entidad, y dependen de otra entidad no siempre se pueden ajustar los horarios.

Los cursos se publicitan a todos los profesionales de la plantilla pero deben tener una relación directa con el puesto de trabajo.

### **Promoción profesional**

Le entidad no dispone de una política de promoción interna, al no resultar estas habituales.

Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

La entidad tiene el mismo horario para todas las personas trabajadoras que la conforman.

Los descansos semanales establecidos se corresponden con el fin de semana.



**FESORMU**  
Federación de Personas Sordas  
de la Región de Murcia

Las vacaciones anuales se basan en lo establecido en el convenio colectivo de aplicación.

Los salarios se pagan a todo el personal a mes vencido.

Todos los puestos de trabajo están sujetos a presencialidad en la entidad.

En cuanto a la clasificación y promoción (si fuera necesario) se aplica según lo estipulado en el convenio de aplicación.

**Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**

Hasta el momento no existen medidas implantadas para facilitar la conciliación de la vida laboral y personal. Aunque si se respeta lo establecido en la Ley.

**Infrarrepresentación femenina**

No existe infrarrepresentación femenina

**Retribuciones**

FESORMU, no dispone de política retributiva. Aplica las tablas salariales del convenio de aplicación. La estructura del salario se ajusta a lo establecido en el convenio. No se hace pago de salario en especie.

Se dispone del registro retributivo del año anterior y de las descripciones del puesto, la clasificación de puestos utilizado es conforme a la categoría profesional del convenio colectivo de aplicación. No se observan desviaciones

La entidad no aplica complementos fuera del convenio.

**Auditoria retributiva**

Se ha realizado la preceptiva auditoría retributiva en la empresa, procediendo a una valoración de los distintos puestos de trabajo y al análisis del sistema retributivo que existe en la empresa. En dicha auditoría se concluye que la remuneración y el sistema de promoción es la misma entre hombre y mujeres, y por ello se cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, no existiendo brecha salarial alguna.

#### Valoración de puestos de trabajo

La Entidad no dispone de descripciones de puestos de trabajo (en adelante, «DPT»), aunque como parte de determinados procesos relativos a calidad e ISO de calidad sí que se han descrito algunos perfiles profesionales de la misma.

Así, previa a la elaboración del presente Informe de auditoría, la Entidad ha elaborado, una valoración de puestos de trabajo con la Herramienta de VPT puesta a disposición por parte de las autoridades responsables y emanada del diálogo social.

#### Registro retributivo

De conformidad con lo establecido en el artículo 5 del Real Decreto 902/2020 y el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, la Entidad cuenta con un registro retributivo con los datos de la retribución efectiva, es decir, la realmente percibida por la plantilla en el año analizado, habiendo informado a la Comisión negociadora del Plan de igualdad de esta fase en el momento de su constitución. Para ello, se ha empleado la Herramienta de Registro Retributivo del Ministerio de Trabajo e Igualdad, con un periodo de referencia del 11/02/2023 a 11/01/2024.

En esta estructura se han incluido a todas las personas trabajadoras por cuenta ajena, cualquiera que sea la modalidad de su contrato y en tanto el contrato está en vigor en cualquier momento en el periodo de referencia, y hayan percibido alguna retribución en dicho periodo.



**FESORMU**

Federación de Personas Sordas  
de la Región de Murcia

Esta información ha estado desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción, incluidos los valores promedios y medianas del salario base, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales.

Asimismo, se ha incorporado una primera aproximación a retribuciones equiparadas (anualizadas y normalizadas).

#### **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**

La entidad dispone de un protocolo vigente propio de acoso sexual y/o por razón de sexo y se aplica lo establecido en él.

Hasta el momento no consta que se haya identificado ningún tipo de acoso sexual ni por razón de sexo.

### **5.5 Conclusiones.**

Dado el equilibrio de la presencia de los sexos en la entidad y tras el análisis realizado en el informe diagnóstico, se prevé necesario atender a las cuestiones que desarrollamos a continuación, si bien es cierto que algunos aspectos entendemos que son coyunturales del sector y no de la entidad:

- ❖ **Proceso de selección y contratación.**
  - Hay que actualizar el registro de las candidaturas masculinas y femeninas donde se especifique el motivo de la contratación o no.
  - Hay que mejorar el guión de entrevistas desde el punto de vista de la inclusión, igualdad y no discriminación.


❖ **Clasificación profesional.**

- Revisar desde la perspectiva de género el lenguaje del contenido de las fichas de descripción de los puestos.


❖ **Formación.**

- Es necesario formar a la en diferentes materias relacionadas con la igualdad de género.
- Es necesario continuar manteniendo y garantizando, en la medida de lo posible, la impartición de la formación en horario laboral.

❖ **Promoción profesional.**

- 
- La promoción es muy difícil ya que se trata de una asociación donde los puestos son muy estables y las vacantes son puntuales y las personas trabajadoras no quieren cambiar de puesto, puesto que están en las mismas categorías.

❖ **Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres**

- 
- Se sugiere también llevar a cabo las reuniones previstas en horas distintas a las primeras y últimas de la jornada.
  - Realizar revisiones salarial anualmente con la RLT.

❖ **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.**

- Sería conveniente disponer de un formulario de solicitud de permisos.
- Es necesario recopilar las medidas de conciliación existentes en un catálogo (legales, convencionales y mejora voluntaria), así como difundirlas entre la plantilla y fomentar su uso.

❖ **Infrarrepresentación femenina.**



**FESORMU**

Federación de Personas Sordas  
de la Región de Murcia

- No existe infrarrepresentación

❖ **Retribuciones.**

- Registrar de forma clara y objetiva el sistema salarial.


❖ **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.**

- Es necesario mantener el compromiso en la gestión del acoso sexual y/o por razón de sexo, aplicando el protocolo propio y renovando este en caso de cambio normativo.



## 6. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD MEDIDAS DE IGUALDAD

El objetivo principal de este plan es lograr en FESORMU la igualdad de trato y oportunidades eliminando cualquier tipo de discriminación por razón de sexo en el ámbito de la entidad.



Hemos dividido las medidas en función de las diferentes materias analizadas.

## 7. MEDIDAS DE IGUALDAD.

<b>EJE DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>	
Objetivos que persigue	Evitar cualquier posible discriminación por razón de sexo que pueda tener lugar en el proceso de reclutamiento y selección, sensibilizando y orientando
Descripción detallada	Hacer un registro de las candidaturas masculinas y femeninas dónde se especifique el motivo de la contratación o no
Personas destinatarias	Personas que opte a una oferta
Nivel de prioridad	Alto
Tiempo de desarrollo	Durante todo el plan de igualdad
Fecha prevista de implantación	Tras la implantación del Plan de Igualdad
Responsable	Dirección/Coordinación
Personas asignadas	Director y coordinadora
Recursos asociados	HUMANOS
Indicadores de seguimiento	EL 100% de las ofertas publicadas tienen el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades.
<b>EJE DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>	
Objetivos que persigue	Evitar cualquier posible discriminación por razón de sexo que pueda tener lugar en el proceso de reclutamiento y selección, sensibilizando y orientando
Descripción detallada	Diseñar un guión de entrevista no sexista que garantice la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo
Personas destinatarias	Personas que opte a una oferta
Nivel de prioridad	Alto
Tiempo de desarrollo	Durante todo el plan de igualdad
Fecha prevista de implantación	Tras la implantación del Plan de Igualdad
Responsable	Dirección/Coordinación
Personas asignadas	Director y coordinadora
Recursos asociados	HUMANOS y material de oficina
Indicadores de seguimiento	Se utiliza el nuevo guión de entrevista en el 100% de las entrevistas de selección que se realicen.



**FESORMU**

Federación de Personas Sordas  
de la Región de Murcia

<b>EJE DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</b>	
Objetivos que persigue	Mantener actualizada la descripción de los puestos de trabajo
Descripción detallada	Revisar desde la perspectiva de género el lenguaje del contenido de las fichas de descripción de los puestos
Personas destinatarias	Personas trabajadoras de la entidad
Nivel de prioridad	Medio
Tiempo de desarrollo	Durante todo el plan de igualdad
Fecha prevista de implantación	Tras la implantación del Plan de Igualdad
Responsable	Comisión de Igualdad
Personas asignadas	Comisión de Igualdad
Recursos asociados	HUMANOS y material de oficina
Indicadores de seguimiento	EL 100% de las ofertas publicadas tienen el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades.
<b>EJE DE FORMACIÓN</b>	
Objetivos que persigue	Formar a las personas trabajadoras en materia de igualdad y género
Descripción detallada	Impartir cursos en horario laboral sobre igualdad para todos las personas trabajadoras
Personas destinatarias	Personas trabajadoras de la entidad
Nivel de prioridad	Medio
Tiempo de desarrollo	Durante todo el plan de igualdad
Fecha prevista de implantación	Tras la implantación del Plan de Igualdad
Responsable	Comisión Igualdad
Personas asignadas	Comisión Igualdad
Recursos asociados	HUMANOS , material de oficina y manuales formativos
Indicadores de seguimiento	El 100 % de la plantilla realiza los cursos de formación.

<b>EJE DE CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA LA AUDITORIA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES, DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL REAL DECRETO 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE, DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES.</b>	
Objetivos que persigue	Asegurar la incorporación de la perspectiva de género en todos aquellos aspectos vinculados a las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras de la entidad.
Descripción detallada	Llevar a cabo las reuniones previstas en horas distintas a las primeras y últimas de la jornada.
Personas destinatarias	Personas trabajadoras de la entidad
Nivel de prioridad	Medio
Tiempo de desarrollo	Durante todo el plan de igualdad
Fecha prevista de implantación	Tras la implantación del Plan de Igualdad
Responsable	Dirección/Coordinación
Personas asignadas	Director y coordinadora
Recursos asociados	HUMANOS y Material de oficina
Indicadores de seguimiento	EL 80% de las reuniones se realizan en horas que no son ni la primera ni la última de la jornada.
<b>EJE DE CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA LA AUDITORIA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES, DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL REAL DECRETO 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE, DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES.</b>	
Objetivos que persigue	Asegurar la incorporación de la perspectiva de género en todos aquellos aspectos vinculados a las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras de la entidad.
Descripción detallada	Realizar revisiones salariales anualmente con la comisión de seguimiento.
Personas destinatarias	Personas trabajadoras de la entidad
Nivel de prioridad	Medio
Tiempo de desarrollo	Durante todo el plan de igualdad
Fecha prevista de implantación	Tras la implantación del Plan de Igualdad
Responsable	Administración
Personas asignadas	Administración y comisión de seguimiento
Recursos asociados	HUMANOS y medios materiales necesarios
Indicadores de seguimiento	El informe anual que se desprende de las revisiones salariales.






Federación de Personas Sordas  
de la Región de Murcia

<b>EJE DE EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>	
Objetivos que persigue	Garantizar la corresponsabilidad de las personas trabajadoras en la entidad a través de un sistema de trabajo eficiente.
Descripción detallada	Elaborar un formulario modelo de solicitud de permisos
Personas destinatarias	Personas trabajadoras de la entidad
Nivel de prioridad	Baja
Tiempo de desarrollo	Durante todo el plan de igualdad
Fecha prevista de implantación	Tras la implantación del Plan de Igualdad
Responsable	Administración
Personas asignadas	Administración
Recursos asociados	HUMANOS y Material de oficina
Indicadores de seguimiento	La elaboración del formulario y el 100% de registro de las solicitudes
<b>EJE DE CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA LA AUDITORIA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES, DE CONFORMIDAD CON LO ESTABLECIDO EN EL REAL DECRETO 902/2020, DE 13 DE OCTUBRE, DE IGUALDAD RETRIBUTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES.</b>	
Objetivos que persigue	Garantizar la corresponsabilidad de las personas trabajadoras en la entidad a través de un sistema de trabajo eficiente.
Descripción detallada	Recopilar las medidas de conciliación existentes en un catálogo (legales, convencionales y mejora voluntaria), así como difundirlas entre la plantilla y fomentar sus uso
Personas destinatarias	Personas trabajadoras de la entidad
Nivel de prioridad	Medio
Tiempo de desarrollo	Durante todo el plan de igualdad
Fecha prevista de implantación	Tras la implantación del Plan de Igualdad
Responsable	Comisión de Igualdad
Personas asignadas	Comisión de seguimiento
Recursos asociados	HUMANOS y medios materiales necesarios
Indicadores de seguimiento	100% de la plantilla conoce y dispone del catalogo de medidas de conciliación elaborado.

EJE DE RETRIBUCIONES	
Objetivos que persigue	Garantizar la igualdad retributiva en los mismos puestos y categorías con independencia del sexo de la persona trabajadora.
Descripción detallada	Registrar de forma clara y objetiva el sistema salarial de la entidad
Personas destinatarias	Personas trabajadoras de la entidad
Nivel de prioridad	Baja
Tiempo de desarrollo	Durante todo el plan de igualdad
Fecha prevista de implantación	Tras la implantación del Plan de Igualdad
Responsable	Administración
Personas asignadas	Administración
Recursos asociados	HUMANOS y Material de oficina
Indicadores de seguimiento	Todos los años se entregarán a la Comisión de Seguimiento los registros anuales.

## 8. APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO.

A tenor de lo dispuesto en el artículo 9.5 del RD 901/2020, con objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento, ejecución y desarrollo del presente Plan de Igualdad, se constituirá una Comisión de Seguimiento.

Esta Comisión de Igualdad será paritaria con tal de preservar el principio de equilibrio entre las representaciones firmantes, quedando constituida por Francisco Jesús Pérez Ruiz, en representación de la entidad y Dña. Rosario Gil Romero en representación de las personas trabajadoras.

Se constituirá el órgano responsable del seguimiento del plan una vez presentado y tramitado el plan de igualdad.


Como funciones de la Comisión de Seguimiento Igualdad, se establecen las siguientes:



**FESORMU**


Federación de Personas Sordas  
de la Región de Murcia

- › Informar al personal de la organización sobre el Plan de Igualdad y los objetivos perseguidos con el mismo.
- › Impulsar la difusión del Plan de Igualdad, especialmente entre las personas destinatarias de este, y promover la implantación de las acciones proponiendo el tiempo, los medios y recursos necesarios.
- › Realizar el seguimiento y control del Plan en todas las fases de este.
- › Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad y la implantación efectiva de las acciones en él contenidas.



La Comisión de Igualdad de FESORMU para cumplir con el objetivo principal de igualdad y no discriminación en la organización, se regirá por las siguientes normas de funcionamiento:

- › Reuniones: La Comisión de Igualdad se reunirá con una periodicidad mínima trimestral, para velar por la implantación y seguimiento del Plan de Igualdad, pudiéndose convocar por ambas partes, cuantas reuniones extraordinarias estimen necesarias, previa justificación de los motivos que las originan.
- › Acuerdos: Los acuerdos de la Comisión requerirán el voto favorable de la mayoría, siendo vinculantes estos para todas las partes.
- › Actas: Se levantará acta de lo tratado en cada reunión donde quedarán recogidos los acuerdos y compromisos alcanzados. El acta será leída y aprobada en cada reunión.



Todas las personas miembros de la Comisión de Igualdad, y sus asesores/as, respetarán la confidencialidad de los asuntos tratados en sus reuniones, así como de la documentación y datos aportados por las partes.

En el caso de que, durante la vigencia del Plan de Igualdad, algún miembro de esta comisión cesará su vinculación con la entidad, se deberá nombrar a un nuevo miembro y dejar constancia en acta. La persona que reemplace a la persona vacante se hará o bien de la parte empresarial o bien de la parte social que corresponda en el caso que haya más de un sindicato. La persona sustituta deberá recibir formación en igualdad.

La Comisión de Igualdad diseñará una ficha de seguimiento de medidas en la que se consigne toda la información sobre la implantación de cada una, utilizando para ello los indicadores de seguimiento, definido con anterioridad.

Esta ficha será cumplimentada por la persona o personas responsables de la puesta en marcha de cada medida y trasladada, posteriormente, al presente órgano de vigilancia y control designado para realizar el seguimiento.

Los datos e información obtenidas a partir de estas fichas, junto con cualquier otra herramienta utilizada, se utilizarán hacer el seguimiento de cada una de las medidas, así como del plan en su conjunto, sirviendo de base para la redacción del informe de seguimiento.

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, si se considerase necesario, dejar de aplicar alguna de ellas, en el caso de que su ejecución no esté produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos.

Esta revisión se llevará a cabo en los plazos previstos en el reglamento de funcionamiento de la comisión.

En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.

## 9. EVALUACIÓN.

Conforme lo dispuesto en el artículo 9.6 del RD 901/2020, la evaluación del Plan de Igualdad se realizará a partir de la información y documentación recopilada en la implantación y seguimiento del mismo en base al grado de cumplimiento de las medidas aprobadas en el mismo y atendiendo a los indicadores establecidos a partir de los siguientes tres ejes:

- › Grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan de Igualdad.
- › Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico previo.
- › Grado de consecución de los resultados esperados.

Es decir, se atenderá a qué hemos hecho, cómo lo hemos hecho y qué hemos conseguido.

La Comisión de Igualdad será la encargada de realizar el informe de evaluación final, donde se incorporarán los datos y análisis obtenidos de las diversas fuentes empleadas como fichas de seguimiento, informes intermedios y cuestionarios de evaluación cumplimentados por las comisiones y/o personas participantes en el proceso, entre otros.

Esta evaluación se realizará al final de la vigencia del plan de igualdad y se dará publicidad y conocimiento del resultado al conjunto de la plantilla.

### CRONOGRAMA

ACCIONES	Año 2025		Año 2026		Año 2027		Año 2028		Año 2029
	I	II	I	II	I	II	I	II	I
1- Hacer un registro de las candidaturas masculinas y femeninas donde se especifique el motivo de la contratación o no	I	S	S	S	S	S	S	S	EF
2.- Diseñar un guion de entrevista no sexista que garantice la igualdad de oportunidades en el acceso a la entidad	I	S	S	S	S	S	S	S	EF
3.- Revisar desde la perspectiva de género el lenguaje del contenido de las fichas de descripción de puestos	I	S	S	S	S	S	S	S	EF
4.- Impartir cursos en horario laboral sobre igualdad para todos los trabajadores.	I	S	S	S	S	S	S	S	EF
5.- Llevar a cabo las reuniones previstas en horas distintas a las primeras y últimas de la jornada.	I	S	S	S	S	S	S	S	EF
6.- Realizar revisiones salariales anualmente con la RLT.	I	I	S	S	S	S	S	S	EF
7.- Elaborar un formulario de solicitud de permisos.	I	S	S	S	S	S	S	S	EF
8.- Recopilar las medidas de conciliación existentes en un catálogo (legales, convencionales y mejora voluntaria), así como difundirlas entre la plantilla y fomentar su uso.	I	S	S	S	S	S	S	S	EF
9.- Registrar de forma clara y objetiva el sistema salarial de la entidad	I	S	S	S	S	S	S	S	EF

I Inicio de la acción

S seguimiento de la acción

EF Evaluación final