
PLAN DE IGUALDAD

2025-2029



ÍNDICE:

1. CONTEXTO
2. MARCO LEGISLATIVO: INSTRUMENTOS JURÍDICOS QUE GARANTIZAN EL EJERCICIO DE DERECHOS DE LAS MUJERES Y SU IGUALDAD CON LOS HOMBRES
3. COMPROMISO DEL PATRONATO DE LA FUNDACIÓN CENTAURO QUIRÓN DE ELABORAR DE UN PLAN DE IGUALDAD
4. COMISIÓN DE IGUALDAD: ☐
5. COMPOSICIÓN DEL EQUIPO:
6. PLAN DE ACTUACIÓN: ACTUACIONES Y MEDIDAS
7. SEGUIMIENTO
8. BIBLIOGRAFÍA

1. CONTEXTO

La Fundación Centauro Quirón, es una entidad sin ánimo de lucro, comprometida con la colaboración y el desarrollo integral de personas con discapacidad funcional, física, psíquica, cognitiva y social.

Creemos que gran parte de nuestra actividad como Fundación debe ser la de sensibilizar a la sociedad, para hacer entender que todos poseemos cualidades que complementan al otro, dejando a un lado las diferencias que excluyen para abrir paso a las diferencias que incluyen, todos somos diversos.

Al mismo tiempo, es de vital importancia, el derecho a la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.

Dentro de sus objetivos en materia de igualdad se establecen cuatro líneas de actuación:

- a) Cumplir con la legislación vigente en materia de igualdad.
- b) Asegurar el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición.
- c) Prevenir, atender y resolver las reclamaciones de acoso y discriminación, independientemente de su origen y/o cualquier otra circunstancia o condición de la persona.
- d) Difusión de Buenas Prácticas.

La elaboración del Plan de Igualdad tiene dos finalidades:

- Definir medidas correctoras de los desequilibrios detectados en el Diagnóstico.
- Especificar medidas que garanticen que todos los procesos de personas se realicen de acuerdo con el principio de la igualdad de trato, oportunidades y no discriminación.

Este documento ha sido elaborado en el ejercicio 2025 con las cifras de plantilla total a fecha 30 de noviembre de 2025. En este periodo de referencia la plantilla de Fundación Centauro Quirón estaba constituida por un total de 27 personas trabajadoras con una representación por género del 62,96 % para las mujeres y

un 37,03% para los hombres. El 7 son personas con discapacidad. La Fundación Centauro Quirón cuenta con 4 Centros ubicados en la Región de Murcia.

2. MARCO LEGISLATIVO: INSTRUMENTOS JURÍDICOS QUE GARANTIZAN EL EJERCICIO DE DERECHOS DE LAS MUJERES Y SU IGUALDAD CON LOS HOMBRES

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en la generalidad de los textos internacionales sobre derechos humanos. Desde la celebración en 1975 de la *I Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre las mujeres*, en todas las sociedades del mundo se han multiplicado las medidas políticas y jurídicas para garantizar el ejercicio de los derechos de las mujeres.

En el ámbito de Naciones Unidas, el instrumento jurídico por excelencia es la *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*, que fue aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1979. La Convención, ratificada por más de 170 países de todo el mundo, establece explícitamente la definición de la discriminación contra las mujeres, reconociendo la validez de las medidas temporales para acelerar la igualdad de hecho entre el hombre y la mujer, y legitimando así las acciones positivas en el derecho internacional.

Como recoge su artículo primero:

“Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultura y civil o en cualquier otra esfera. (Naciones Unidas, 1979)”.

En el ámbito de la Unión Europea, toda la corriente internacional de Naciones Unidas ha estado muy presente en los cuatro Programas de Acción Comunitaria para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que se vienen desarrollando desde 1982, y que han significado la base de las políticas de igualdad de los Estados miembros. Pero es con la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam (1999), cuando la igualdad entre

hombres y mujeres adquiere una cobertura jurídica de extraordinaria importancia y adopta distintas dimensiones, quedando ello reflejado en la *Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea*, jurídicamente vinculante desde la entrada en vigor del Tratado de Lisboa, y cuyo artículo 23 recoge, explícitamente, la obligación de garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, para lo cual ofrece la posibilidad de utilizar medidas de acción positiva, admitiéndolas compatibles con la igualdad de trato. Desde entonces, el derecho comunitario en materia de igualdad de oportunidades no ha cesado, incorporando al acervo comunitario en el año 2002 el principio de transversalidad en materia de igualdad entre hombres y mujeres, suscribiendo el primer Pacto Europeo por la Igualdad de Género en 2005, que fue seguido del vigente Pacto Europeo por la Igualdad de Género 2011-2020, la Carta de la Mujer en 2010, o la Estrategia de la Comisión Europea para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2010- 2015), respecto a la cual el propio Consejo ha reafirmado y apoyado su estrecha relación con la Estrategia Europa 2020, quedando patente el compromiso de la Unión Europea con la igualdad entre mujeres y hombres como un valor fundamental de la Unión. En cuanto a España, miembro de la Unión Europea y de la Organización de las Naciones Unidas, los artículos 14 y 9. 2 de la Constitución Española consagran el principio de igualdad, no sólo como un principio formal, sino que también obliga a los poderes públicos a hacer efectiva la igualdad en el ordenamiento jurídico español y en la actividad política. Estos principios han sido desarrollados por la Jurisprudencia, y se han ido incorporando en la legislación, que culminan con la promulgación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que ha afectado gran parte de las instituciones jurídicas, si bien fue precedida de la incorporación a nuestro ordenamiento del principio de transversalidad impuesto por el Tratado de Ámsterdam a través de la Ley 30/2003 de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.

De igual modo se han producido los avances legislativos en materia de lucha contra la violencia de género, y la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género representa un cambio de perspectiva en la acción política y normativa al abordar este problema social de manera integral y sistémica. La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres insta a dirigir la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido.

Legislación española:

- [BOE-A-2007-6115 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.](#)
- [BOE-A-2007-6115 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.](#)
- [BOE-A-2007-6115 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.](#)
- [BOE-A-2007-6115 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.](#)
- [BOE-A-2007-6115 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.](#)
- [BOE-A-2010-9274 Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.](#)

Teniendo en cuenta los antecedentes y marco jurídico señalados, la Fundación Centauro Quirón quiere refrendar su compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres mediante la elaboración y puesta en funcionamiento de este Plan de Igualdad.

3. COMPROMISO DEL PATRONATO DE LA FUNDACIÓN CENTAURO QUIRÓN DE ELABORAR DE UN PLAN DE IGUALDAD

Es razón de ser de esta Fundación establecer un compromiso para desarrollar un Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el que se contemplen las fases siguientes:

- Detectar, mediante el diagnóstico correspondiente, las barreras y discriminaciones que pudieran existir en la Fundación materia de igualdad.
- Establecer acciones de mejora para subsanar las deficiencias detectadas, implementarlas progresivamente, según prioridades que se identifiquen en el diagnóstico y evaluar periódicamente sus resultados.

En cuanto a los objetivos estratégicos que se pretenden cumplir con la elaboración de este Plan, se establecen los siguientes:

1. Integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en nuestra organización como principio básico y transversal.
2. Incluir este principio en los objetivos de la política de la Fundación y, particularmente, en la política de gestión de recursos humanos.
3. Facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición e implantación del plan de igualdad.

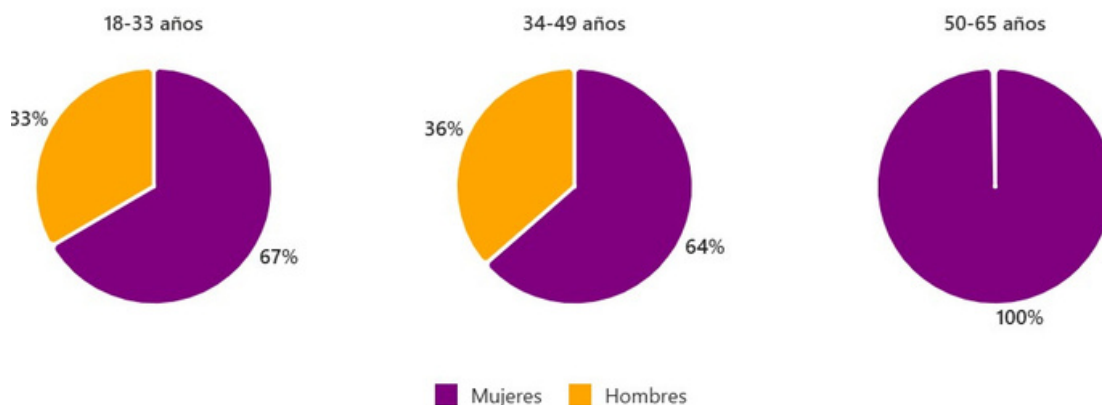
Se acuerda también que sea comunicado este compromiso a toda la plantilla, así como informarles del proceso que se va a iniciar.

4. COMISIÓN DE IGUALDAD

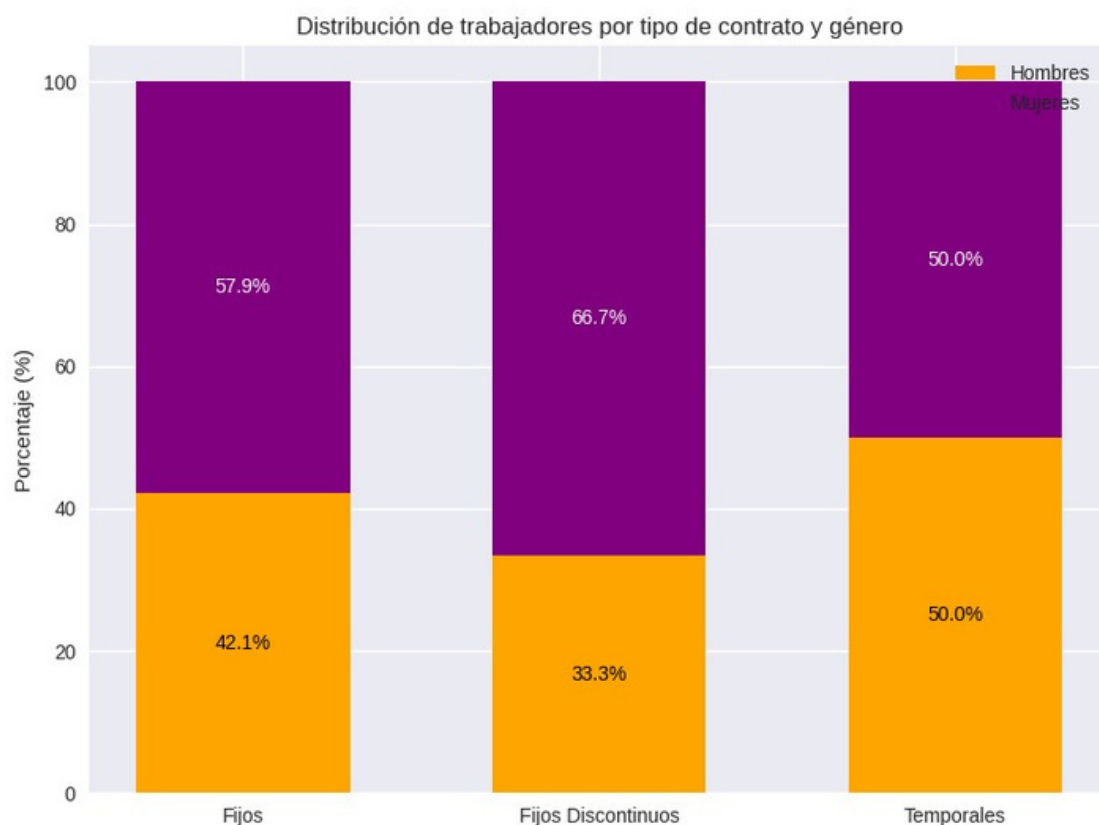
Composición. - Se constituye una comisión de igualdad, de carácter paritario, formada por las personas siguientes:

- Elvira Núñez Herrero, secretaria del Patronato.
- Juan Antonio Ferrer García, vicepresidente del Patronato.
- María Isabel Abril de Maya, psicóloga y miembro del comité de empresa.
- Manuel López Riquelme, monitor y miembro del comité de empresa.

DATOSCUANTITATIVOS:



	Números Absolutos		% sobre el total del personal	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
En plantilla	16	8	66%	34%
Mantenimiento	3	3	50%	50%
Terapeutas	10	5	66%	34%
Administración	3	0	100%	0%
Colaboradores	4	1	80%	20%
TOTAL	20	9	68%	32%



5. PLAN DE ACTUACIÓN

Objetivos relacionados con el acceso al empleo y modalidades de contratación

- Asegurar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos y no discriminatorios para las mujeres (Transparencia total en el proceso de selección, establecer un perfil competencial no discriminatorio, selección basada en méritos y competencias, persona encargada de la selección formada en sensibilización y no discriminación)
- Confeccionar anuncios y demandas de empleo de puestos vacantes en los que las ofertas de trabajo se anuncien con lenguaje no sexista. Formación en lenguaje inclusivo por parte de la persona encargada de las publicaciones.
- Velar por el equilibrio en la plantilla el peso de ambos sexos, estableciendo, en su caso, medidas de acción positiva para el sexo menos representado. Revisiones semestrales del porcentaje de plantilla perteneciente a cada sexo.
- Potenciar la participación femenina en los tribunales o comités de selección.

- Evitar que se incluyan cláusulas en los contratos que impliquen desigualdades para quienes están contratados temporalmente y/o a tiempo parcial. **Objetivos relacionados**

con la formación y promoción profesional

- Estudiar y detectar necesidades formativas de la plantilla en relación con la mejora del desempeño de su actual puesto de trabajo, programando acciones formativas en función de las necesidades. Fomentando de ese modo, la posibilidad de promoción en igualdad de condiciones de hombres y mujeres.
- Informar y anunciar la oferta formativa para que sea conocida por toda la plantilla, potenciando la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la Fundación
- Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en cuanto al género en los procesos de promoción asegurando que se cuente siempre con la participación de la comisión de igualdad de oportunidades en el proceso.

Objetivos relacionados con la jornada laboral y la organización del trabajo.

- Establecer un intervalo de tiempo flexible para la entrada y la salida del trabajo, así como para el tiempo de comida.
- Posibilitarle la adaptación de la jornada para quienes tengan hijos/as pequeños/as o personas en situación de dependencia a su cargo.
- Cuando sea precisa la prolongación de la jornada ordinaria de trabajo, establecer con flexibilidad su compensación en tiempo libre.
- Procurar que la celebración de las reuniones de trabajo se realice durante el horario laboral.
- Impartir la formación, en la medida de lo posible, en horario laboral o en fórmula mixta (parte en horario laboral y parte fuera del mismo).
- Posibilitar que los trabajadores y trabajadoras con hijos/as o personas dependientes a cargo tengan preferencia a la hora de elegir el turno de vacaciones.

Objetivos relacionados con las retribuciones.

- Establecer una estructura retributiva clara y transparente, a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.
- Realizar una valoración comparativa del sistema de clasificación profesional, tanto del nivel profesional como de las funciones que conlleva para revisar las retribuciones

- recibidas por hombres y mujeres en cada una de las categorías laborales y grupos profesionales y establecer, sin sesgos de género, una equivalencia de las funciones, habilidades y requerimientos necesarios entre las categorías y grupos profesionales.
- Garantizar la política de la Fundación el principio de “igualdad de retribución por trabajos de igual valor”.

Objetivos relacionados con la salud laboral y prevención de acoso.

- Analizar los riesgos laborales físicos y psíquicos desde una perspectiva de género poniendo especial atención a la prevención de los riesgos específicos que afectan a trabajadoras tal y como los riesgos psicosociales, riesgos ergonómicos y riesgos laborales durante el embarazo y la lactancia.
- Incluir las actuaciones preventivas que se consideren en el Plan de Prevención de Riesgos laborales.
- Elaborar una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso de la Fundación en la prevención y eliminación del acoso laboral por razón de sexo y del acoso sexual. (Anexo 1: Plan de acoso laboral y sexual)
- Asegurar la comunicación efectiva de la declaración de principios a toda la plantilla, incidiendo en la responsabilidad de cada una de las partes en garantizar un entorno laboral exento de acoso, fomentando de esta manera un clima en el que éste no pueda producirse.

Objetivos relacionados con la comunicación e imagen externa de la Fundación

- Se garantizará la difusión del Plan de igualdad inicial y de todas sus modificaciones a toda la plantilla de manera diligente.
- En todos los sistemas de comunicación existentes en la Fundación tanto interna como externa (correo electrónico, web, redes sociales, folletos, publicaciones, etc.) se evitará la utilización de un lenguaje y una imagen sexista.

Objetivos relacionados con la comunicación e imagen interna de la Fundación

- Creación de un buzón de sugerencias para fomentar la participación de los trabajadores para que puedan aportar ideas, formaciones, proyectos o actuaciones a desarrollar de cara a favorecer la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

- Crear un calendario de actividades y efemérides para fomentar la sensibilización en igualdad de género. Recordatorios en grupos de comunicación de la fundación. Participación e involucración de los trabajadores en iniciativas para la
- no discriminación por razones de sexo ni condición sexual, para evitar el acoso sexual y laboral y en contra de la violencia machista. (Distintivo de igualdad, Empresa Familiarmente Responsable, banco rojo, carrera de la mujer...)

6. ACTUACIONES Y MEDIDAS

A desarrollar durante el segundo semestre de 2025 y primero de 2026 partiendo de los resultados del diagnóstico de situación.

Una vez que ya se ha elaborado el diagnóstico, y consensuado y diseñado los objetivos, la redacción de las actuaciones correspondientes al cumplimiento de tales objetivos se llevará a cabo por la Comisión de Igualdad en el primer semestre de 2026. En cuanto a la implementación del Plan se desarrollará a lo largo de 2026y 2027, según las prioridades que se establezcan en las actuaciones.

Aunque el seguimiento y la evaluación previstas se realizará de manera permanente, cada cuatro años se llevará a cabo una revisión completa de este Plan de Igualdad.

7. SEGUIMIENTO

El presente Plan de Igualdad se entiende como un “documento vivo”, de manera que el seguimiento de este y su evaluación son elementos fundamentales, tanto para garantizar su cumplimiento como para flexibilizar su contenido con la finalidad de que se pueda ir adaptando a las necesidades y dificultades que vayan surgiendo durante su realización y también en las sucesivas revisiones que se realicen.

En la metodología de evaluación se tendrán en cuenta tanto la conducente a medir sus resultados, como el análisis del proceso de implementación del Plan.

Naturalmente, en el caso de que la implantación del plan de igualdad haya tenido éxito, se plantearán nuevos objetivos y actuaciones de cara al futuro. Y, en caso de no haber alcanzado los objetivos propuestos, el seguimiento y la evaluación servirán para volver a enfocar tales objetivos y las actuaciones correspondiente, o bien definir nuevas estrategias para implantar las acciones y lograr así los objetivos planificados.

El sistema de seguimiento y evaluación establecido posibilitará incorporar nuevas medidas para corregir las posibles dificultades que surjan, errores en el diseño inicial del plan de igualdad o para poder modificar el curso de las acciones emprendidas. La utilidad de esta fase del Plan de igualdad adquiere todo su sentido en la medida en que servirá para tomar decisiones concretas que permitan configurar estrategias y mejorar el conjunto de las medidas y acciones propuestas.

A lo largo del proceso de elaboración de las actuaciones del Plan se desarrollará también un sistema de indicadores que objetiven y faciliten la correcta evaluación del cumplimiento de los objetivos y medidas a implementar.

8. BIBLIOGRAFÍA

Naciones Unidas. (1979) *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer* (resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979).

Recuperado de: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>

Naciones Unidas. (1996) *Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer*

(Beijing, 4 a 15 de septiembre de 1995). Recuperado de:

<https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiTsKvZhqvxAhUJxYUKHYENAMIQFjAKegQIBRAF&url=https%3A%2F%2Fwww.un.org%2Fwomenwatch%2Fdaw%2Fbeijing%2Fpdf%2FBeijing%2520full%2520report%2520S.pdf&usg=AOvVaw0TCdx6WuGgq53HrWVdLM2z>

Unión Europea (1997) *Tratado de Amsterdam*. Recuperado de:

https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiX4bKkiKvxAhXCxYUKHcDGBdQQFjAJegQIBRAF&url=https%3A%2F%2Feuropa.eu%2Feuropean-union%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2Fdocs%2Fbody%2Ftreaty_of_amsterdam_es.pdf&usg=AOvVaw1xJq8sdyGoqSjcnylfRvku

Boletín Oficial del Estado (2007) Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, 71, de 23 de marzo de 2007, 12611 a 12645.

Recuperado de: <https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3>

FIRMAS

En Murcia a 19/12/2025:



Psicóloga y miembro del
comité



Presidente del patronato



Monitor y miembro del
comité



Secretaria de patronato