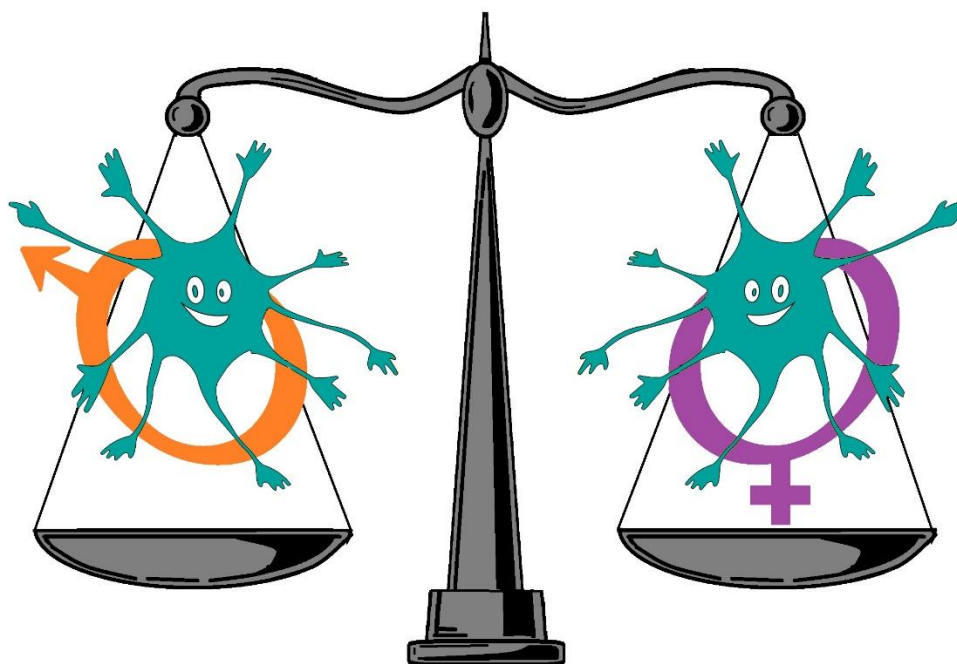


II PLAN DE IGUALDAD
DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES.
2026-2030



Empresa: De Neu, ASOCIACIÓN DE ENFERMEDADES DE LOS NEUROTRANSMISORES

Título: II Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. 2026 – 2030

Fecha: Enero 2026

Persona de contacto: Francisco José Peñarrubia Martínez

ÍNDICE

APARTADOS	Página
1.- INTRODUCCIÓN	
2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN, RESPONSABLES Y VIGENCIA	
3.- JUSTIFICACIÓN JURÍDICA	
4.- OBJETIVOS Y METODOLOGÍA	
5.- FASES DE DESARROLLO	
6.- EVALUACIÓN DEL I PLAN Y PROGRAMA DE ACTUACIÓN DEL II PLAN	
7.- SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN	
8.- APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	



1. INTRODUCCIÓN:

1.1) Datos de la entidad

- **Nombre completo:**
De Neu, ASOCIACIÓN DE ENFERMEDADES DE LOS NEUROTRANSMISORES
- **CIF:**
G98677271
- **Año de constitución:**
2014
- **Nombre y apellidos del/la representante legal de la entidad:**
Francisco José Peñarrubia Martínez
- **E-mail:**
info@deneu.org
apoyo@deneu.org
ts@deneu.org
gestion@deneu.org
- **Teléfono de contacto:**
609325733
- **Dirección:**
Calle Crevillente 10, 7ª planta, 26, 46022, Valencia
- **Web:**
www.deneu.org

1.2) Presentación de la entidad

De Neu. Asociación de Enfermedades de los Neurotransmisores se constituye en el año 2014 gracias a la iniciativa de un grupo de familiares de personas afectadas por alguna de las enfermedades de los neurotransmisores, enmarcadas dentro de las comúnmente conocidas como enfermedades raras debido a su escasa prevalencia.

Se trata de un grupo de enfermedades genéticas que implican al metabolismo de los neurotransmisores. Constituyen defectos congénitos que afectan principalmente al sistema nervioso central y que pueden conducir a graves problemas neurológicos. A día de hoy no existe tratamiento para la mayoría de ellas y ninguna tiene cura. El mercado solo dispone de fármacos que tratan algunos de los síntomas que produce cada patología.



La Asociación cuenta con un **Comité Científico** formado actualmente por:

- Dr. Eduardo López-Laso. Departamento de neuropediatría del Hospital Reina Sofía, Córdoba.
- Dra. Elisenda Cortés Saladelafont. Servicio de Pediatría del Hospital Universitario Germans Trias i Pujol, Badalona y Área de Enfermedades Neurometabólicas del Hospital Sant Joan de Déu, Barcelona.
- Dr. Rafael Artuch. Departamento de bioquímica y enfermedades metabólicas del Hospital Sant Joan de Déu, Barcelona.
- Dra. Àngels García-Cazorla. Servicio de neuropediatría, unidad de enfermedades metabólicas y laboratorio de metabolismo sináptico del Hospital Sant Joan de Déu, Barcelona.

En el año 2018 *De Neu* fue declarada Asociación de Utilidad Pública por el Ministerio del Interior.

1.3) Misión y Valores

La principal **misión** de *De Neu, Asociación de Enfermedades de los Neurotransmisores* es la mejora de la calidad de vida de las personas, en su mayoría menores, afectados/as por este tipo de enfermedades y la de sus familias.

Nuestros **valores** son: el esfuerzo, la constancia, la superación, la empatía, la unidad, la dedicación, la lucha, el trabajo y la inclusión. Por nuestra realidad diaria, sabemos de la importancia de la empatía hacia todos/as aquellos/as que conviven con la enfermedad y la incertidumbre.

2. ÁMBITO DE ACTUACIÓN, RESPONSABLES Y VIGENCIA

Desde *De Neu* existe un firme compromiso con la igualdad de género. Algunos **ejemplos** son que la entidad estuvo sus primeros 8 años liderada por una mujer (Purificación Ríos, actualmente, Vicepresidenta) y existe paridad de género en:

- ★ Su Junta Directiva: formado por 3 mujeres y 4 hombres.
- ★ Su Comité de Expertos/as: formado por 2 mujeres y 2 hombres.
- ★ Su voluntariado: formado por 6 mujeres y 5 hombres.



En cuanto a su **equipo de trabajo** es importante señalar que la Asociación está sometida a una gran temporalidad debido al modesto presupuesto con el que cuenta para favorecer la fidelización de sus trabajadores y trabajadoras, pues aunque la entidad procura la mayor estabilidad posible ofreciéndoles contratos indefinidos, éstos son a tiempo parcial, lo que provoca un gran movimiento de su personal en pro de buscar otros puestos de trabajo o compaginarlos con otra ocupación para que puedan cubrir sus necesidades y expectativas laborales. Actualmente, dicho equipo está formado por 2 trabajadoras (1 trabajadora social y 1 psicóloga) y 1 trabajador (técnico de gestión de las Redes Sociales y Administración). En este punto no se puede obviar que el cuerpo profesional del tercer sector se haya fuertemente feminizado al estar más vinculado al ámbito de lo social y de los cuidados. En este aspecto, desde la creación de la entidad en 2014, siempre ha existido una igualdad retributiva en trabajos del mismo valor entre mujeres y hombres en base al convenio colectivo, los puestos y el tiempo de contratación.

Desde las acciones de comunicación se mantiene un esfuerzo constante por el uso de terminología no sexista en publicaciones y materiales asociativos, y en la medida de lo posible, se trabaja para visibilizar las desigualdades de género, especialmente en el fomento de la igualdad de oportunidades para las niñas y mujeres con discapacidad y también en relación a la figura de los/as cuidadores/as principales que suele recaer en las mujeres, por lo que resulta clave reivindicar e intervenir para lograr un reparto más equitativo de las responsabilidades familiares (co-responsabilidad).

Además de con el **Objetivo de Desarrollo Sostenible nº 5** referente a la igualdad de género, otros valores destacables que subyacen de este Plan y con las líneas estratégicas de la entidad, se hallan alineados con varios de los ODS 2030 (momento que coincidirá con una nueva revisión del Plan y la elaboración de su III edición), en concreto:

- ✓ ODS3: Salud y bienestar (mejora de la calidad de vida familiar).
- ✓ ODS4: Educación de calidad (defensa de una Educación Inclusiva).
- ✓ ODS10: Reducción de las desigualdades (oferta de alternativas de formación, ocio o terapéuticas a colectivos en situación de desventaja).
- ✓ ODS16: Paz, justicia e instituciones solidarias (nuestras iniciativas también se nutren de personas voluntarias en momentos puntuales y refuerzan la convivencia pacífica).
- ✓ ODS17: Alianzas para lograr los objetivos (nuestros proyectos se presentan a distintas convocatorias de ayudas tanto de carácter público como privado y apela a la RSC de las empresas para que los apoyen).



En definitiva, el **ámbito de aplicación** del II Plan de Igualdad de Oportunidades se extiende a toda la entidad, ya sea en la actualidad o de cualquier persona jurídica que pueda formar parte de ella en un futuro. Las **partes suscriptoras** del II Plan de Igualdad son la Junta Directiva y su equipo de trabajo, mientras que la **Comisión de elaboración, evaluación y seguimiento** está formada por el Presidente y los/as profesionales contratados/as. La **vigencia** de este plan es de 4 años, desde el 31 de enero de 2026 a 31 de diciembre de 2030. En cuanto al **ámbito territorial** del plan coincide con el de la Asociación, la cual es de alcance nacional, caracterizado éste por una amplia dispersión geográfica de sus socios y socias, aunque también contamos con una familia socia de Argentina.

3. JUSTIFICACIÓN JURÍDICA

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universal reconocido en diversas **normativas internacionales, europeas y estatales.**

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del *Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997*, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En nuestro país, la *Constitución de 1978* proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo, y por su parte el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la *Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH)* dirigida a hacer tangible la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla. Su desarrollo reglamentario se realiza a través del *Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro* y se modifica el *Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo*, y el *Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres*. El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las organizaciones a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT). Siendo el *Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo de 2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*,

quien establece los límites sobre la obligatoriedad/voluntariedad de las organizaciones para elaborar planes de igualdad.

Más recientemente, ya estando en vigencia nuestro I Plan, la *Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación* se promulga para consolidar legislativamente la igualdad y establecer nuevas garantías para su disfrute, siguiendo la pauta normativa de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, culminando así un proceso de iniciativas legislativas a favor de la igualdad de trato y la no discriminación que se han venido desarrollando y que han situado a España en la vanguardia de los países más avanzados en políticas de igualdad. En este sentido, con esta ley se pretende dar respuesta a una necesidad normativa concreta: crear un instrumento eficaz contra toda discriminación que pueda sufrir cualquier persona y que aborde todos los ámbitos desde los que esta se pueda producir, acogiendo la concepción más moderna de los derechos humanos. Por tanto, es una Ley garantista, que no nace tanto para reconocer nuevos derechos como para garantizar los que ya existen y, para ello, se inspira en la accesibilidad universal, entendida, asumida y aplicada en todas sus vertientes: física, cognitiva, actitudinal y de comunicación, dado que esta ley tiene sentido si los derechos que recoge pueden ser disfrutados por todas las personas sin excepción, en todos los ámbitos que le son de aplicación.

Este II Plan de Igualdad de la *Asociación de Enfermedades de los Neurotransmisores (De Neu)* tiene como meta seguir cumpliendo con este marco jurídico. Por ello, la igualdad de trato y oportunidades entre géneros y la no discriminación se convierten en una prioridad en las líneas estratégicas de la entidad, aunque no exista una obligación legal de elaborar y llevar a cabo esta iniciativa. En definitiva, el Plan y sus sucesivas revisiones pretenden plasmar por escrito un firme compromiso con este objetivo, el cual pueda revertir en una ampliación de la sostenibilidad social y una mejora en la defensa de los derechos y de la calidad de vida del personal que trabaja en ella y el de todos los individuos que integran su movimiento asociativo (es decir, el de las personas con enfermedades de los neurotransmisores, el de sus familias y la de sus colaboradores/as: Comité de Expertos/as, voluntariado, simpatizantes, cooperantes, etc).

4. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

La **meta** del II Plan de Igualdad continúa siendo establecer las medidas o acciones que permitan alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre géneros, así como establecer unos compromisos claros y concretos que se encaminen a cumplir de manera transversal la legislación vigente en esta materia.

En cuanto a sus **objetivos**, distinguimos los siguientes dependiendo del plazo que nos marcamos:

A largo plazo:

- El II Plan de Igualdad de Oportunidades pretende ser el marco de actuación en el que se establezca la estrategia y las líneas de trabajo de *De Neu* para hacer realidad y mantener la

igualdad entre mujeres y hombres, respondiendo a la necesidad de crear una estructura interna y externa que, no solamente permita impulsar la capacidad de la mujer en los procesos de participación y toma de decisiones a todos los niveles de la organización, sino también hacer visual dicho compromiso como ejemplo dentro del sector y en la sociedad.

A corto plazo:

- La Asociación necesita una mejora de su situación respecto a la Igualdad de Oportunidades. Para ello, además de mantener el camino ya iniciado, es importante una mejora continua en este ámbito, con el compromiso de la Junta Directiva y la necesidad de implicación de su equipo de trabajo para un adecuado desarrollo.

Respecto a su **metodología**, ésta debe contemplar estos principios:

- ✓ Colectiva-Integral: pretende incidir positivamente no sólo en la situación de las mujeres sino en todas las personas que componen su movimiento asociativo.
- ✓ Transversal: implica a todas las áreas de gestión de la organización.
- ✓ Dinámica: es progresiva y está sometida cambios constantes.
- ✓ Sistemática-coherente: el objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- ✓ Flexible: se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- ✓ Temporal: termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.

5. FASES DE DESARROLLO

La revisión del I Plan y la elaboración del II Plan de Igualdad ha corrido a cargo de la **Comisión de elaboración, evaluación y seguimiento** y se estructura en las siguientes etapas:

I. Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en la Asociación

El diagnóstico inicial (2022) y el actual (2026) se han realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la entidad en materia de: acciones previas a la redacción del Plan encaminadas a este fin, características de la plantilla (Junta Directiva y trabajadores/as) a lo largo del tiempo y de otros grupos de interés vinculados (Comité científico, voluntariado, etc), cultura de la Empresa y Responsabilidad Social Corporativa, selección, formación, promoción, política salarial, ordenación del tiempo de trabajo y conciliación, comunicación interna y externa, ayudas, bonificaciones y política social, representatividad, prevención de la discriminación y acoso sexual, riesgos laborales, mujeres y niñas en riesgo de exclusión debida especialmente a su discapacidad (“doble discriminación”), reparto equitativo entre géneros en el cuidado de personas en situación de dependencia, etc.

II. Programa de Actuación

Se elabora a partir de las conclusiones y el resultado del diagnóstico actual y de las carencias detectadas en materia de igualdad entre los géneros (ampliamente detalladas en el punto 2). En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación y las personas responsables de su realización.

III. Seguimiento y evaluación del cumplimiento

Se realizará a través de las personas designadas (**Comisión**) para que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la entidad. El programa de actuaciones tiene una doble finalidad, por un lado, definir las medidas correctoras de las desigualdades existentes, y por otro, especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la organización tienen integrado el principio de igualdad entre los géneros.

Para ello, se utilizará una doble estrategia que se corresponde con esa doble finalidad y que es la señalada en la *Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMI-I)* para conseguir esa efectividad:

- La adopción de medidas de acción positiva que corrijan toda discriminación, directa o indirecta, y subsanen los desequilibrios existentes.
- La adopción de medidas de Igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de *De Neu*, todos sus procesos y en todos sus niveles.

6. EVALUACIÓN DEL I PLAN Y PROGRAMA DE ACTUACIÓN DEL II PLAN

Sección	Objetivos y Acciones	Indicadores	Evaluación I Plan	Prioridad II Plan
SELECCIÓN, PROMOCIÓN	<p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Incorporar la perspectiva de género en el proceso de captación, selección, promoción interna y contratación, garantizando que las medidas de difusión de las ofertas de empleo atraigan de manera equilibrada a hombres y mujeres. - Asegurarse de que no se apliquen sesgos de género al realizar la fase de valoración de las candidaturas. - Conseguir una representación equilibrada entre hombres y mujeres, mejorando las condiciones de 	El 90% de paridad en los cargos retribuidos y no	100% de los objetivos logrados	MUY ALTA

<p>Y CONTRATACIÓN</p>	<p>acceso del género subrepresentado en aquellas secciones que sea necesario: Junta Directiva, Comité científico o Equipo de trabajo.</p> <p>Acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Establecer un sistema igualitario de difusión de las ofertas de empleo y de valoración de méritos en las candidaturas. - Modificar el lenguaje y denominación de los puestos a cubrir, utilizando términos no sexistas. - Garantizar procedimientos de selección y promoción con criterios objetivos de baremación para que no tengan consecuencias discriminatorias y prevenir el conflicto de intereses (Guion de entrevista). - Fomentar una asignación de cargos no retribuidos (Junta Directiva o Comité científico) no discriminatoria que fortalezcan el desarrollo vocacional y el liderazgo de las mujeres. 	<p>retribuidos</p>		
<p>FORMACIÓN</p>	<p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fomentar que todo el personal tenga acceso a formación sobre igualdad de géneros. - Potenciar la formación online con horarios flexibles. <p>Acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Realizar la Comisión de elaboración, evaluación y seguimiento una formación específica en materia de género e igualdad. 	<p>El 100% del personal tenga formación en igualdad</p>	<p>El 66,6% del personal ha realizado formación continua en igualdad</p>	<p>BAJA</p>
<p>CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</p>	<p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Definir las funciones libres de prejuicios de género de cada puesto de trabajo, su nivel de responsabilidad y competencias requeridas. - Darlas a conocer al equipo de trabajo y supervisar su cumplimiento. <p>Acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Confeccionar las fichas de cada puesto de trabajo. - Velar por el cumplimiento de los compromisos adquiridos. 	<p>El 100% de las fichas de puesto con una definición igualitaria de funciones</p>	<p>100% de los objetivos logrados (Elaboración del documento de trabajo en red y comunicación interna, uso de apps de organización)</p>	<p>MUY ALTA</p>
<p>CONDICIONES DE TRABAJO Y</p>	<p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Realizar un análisis retributivo y diseñar una política salarial basada en criterios objetivos. - Mejorar la gestión de la salud laboral y prevención de riesgos, también desde la perspectiva de las necesidades diferenciales entre hombres y mujeres. - Prevenir el acoso laboral, sexual y la violencia de género en la entidad. <p>Acciones:</p>	<p>El 100% de los salarios no discriminatorios</p> <p>El 90% de las acciones de</p>	<p>100% de los objetivos</p>	<p>MEDIA</p>

SALUD	<ul style="list-style-type: none"> - Asegurar que la política salarial está libre de cualquier tipo de discriminación retributiva. - Realizar bianualmente controles médicos y acciones de formación sobre seguridad y salud laboral incluyendo la perspectiva de género. - Trazar líneas estratégicas de prevención y actuación contra el acoso laboral o sexual y la violencia de género, ofreciendo atención profesional a las posibles víctimas a través de nuestro Servicio de Atención Psicológica (SAP). 	prevención sobre seguridad y salud física y psicológica se han llevado a cabo	logrados	
CONCILIACIÓN Y EJERCICIO DE LA CORRESPON- SABILIDAD	<p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sistematizar el acceso a medidas de flexibilidad laboral. - Desarrollar programas de sensibilización y formación dirigidos a todas las personas que forman parte de la Asociación en materia de conciliación entre la vida profesional, personal y familiar y la corresponsabilidad. - Asegurar una participación y toma de decisiones equilibrada entre géneros en todos los espacios asociativos. <p>Acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comprobar que las medidas de flexibilidad laboral se están disfrutando equitativamente tanto en hombres como en mujeres. - Transversalizar los servicios y programas que desarrolla la entidad, atendiendo de forma sistemática a las necesidades prácticas y estratégicas de hombres y mujeres de las familias socias, personal, voluntariado, simpatizantes, etc. - Implementar sistemas de registro con datos disgregados por sexos, con el fin de comprobar la distribución equilibrada de ellos. Si se detecta un desequilibrio se buscarán sus causas y los mecanismos que lo sostienen para posteriormente aplicar medidas que lo eliminen. - Establecer estrategias concretas que introduzcan cambios relevantes hacia el equilibrio de participación, representatividad y poder de mujeres y hombres en todos los espacios asociativos. 	<p>El 100% del acceso a las medidas de flexibilidad laboral</p> <p>El 100% de paridad en la toma de decisiones</p>	100% de los objetivos logrados	ALTA
COMUNICACIÓN	<p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Utilizar tanto en la comunicación interna como externa un lenguaje inclusivo y no sexista. <p>Acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Revisar desde el Área de Comunicación el lenguaje verbal y visual que se utiliza externamente para corroborar que éste sea igualitario y combata los estereotipos de género. 	El 85% de toda la comunicación interna y externa sigue parámetros no	50% de los objetivos logrados	MUY ALTA

	- Actualizar el lenguaje de género utilizado en los documentos internos.	sexistas		
COMPROMISO CON LA IGUALDAD	<p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Elaborar el II Plan de Igualdad, aún sin tener la obligación legal de hacerlo. - Realizar los seguimientos periódicos del Plan y la evaluación de las acciones realizadas en materia de igualdad de oportunidades, incorporando indicadores sensibles al género. - Protocolarizar el compromiso explícito y el reconocimiento público de la entidad en el ámbito de la igualdad, garantizando que el enfoque de género está sistematizado e incorporado a la gestión y la cultura de la organización. <p>Acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Llevar a cabo actividades de sensibilización y formación para capacitar a las personas que componen la Asociación en la necesidad de llevar a cabo una gestión con perspectiva de género y saber desarrollarla. - Redactar el II Plan tras haber reflexionado sus líneas estratégicas clave. - Explicitar el compromiso de la Junta Directiva con la igualdad de oportunidades mediante la firma del II Plan y facilitando los recursos y apoyos para llevarlo a término. - Difundir el contenido y el avance de las acciones del II Plan de igualdad internamente hasta la próxima elaboración del III Plan. 	El 85% de los compromisos adquiridos en el Plan se llevan a cabo	100% de los objetivos logrados	ALTA

El **final del plazo de ejecución** según su prioridad será:

- I. Muy alta: 31 de enero de 2027
- II. Alta: 31 de enero de 2028
- III. Media: 31 de enero de 2029
- IV. Baja: 31 de diciembre de 2029

7. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

Esta fase del Plan permitirá conocer su desarrollo y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su implementación. El seguimiento se realizará de forma programada anualmente en los meses de enero de 2027, 2028 y 2029. Se llevará a cabo por la **Comisión de elaboración, evaluación y seguimiento**, y su objetivo en este periodo será detectar las posibles necesidades y/o dificultades surgidas durante la ejecución, así como el grado de cumplimiento de los objetivos marcados y las acciones contempladas. Este conocimiento permitirá que el Plan tenga la suficiente flexibilidad para su éxito.

En diciembre de 2029, la **Comisión** realizará una evaluación final de este II Plan y elaborará el III Plan de Igualdad de la entidad en enero de 2030, incluyendo todas las propuestas de mejora que se consideren oportunas a la luz de los resultados.

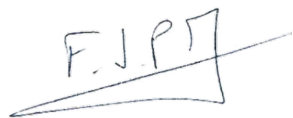
En resumen, la **Comisión** tiene asignadas las siguientes **funciones**:

- ✓ Realizar el diagnóstico de la situación de partida y actual.
- ✓ Redactar y aprobar los Planes de Igualdad de la entidad.
- ✓ Reunirse una vez al año con el objeto de analizar y hacer el seguimiento del grado de cumplimiento de las medidas programadas, y de forma extraordinaria cuando las circunstancias lo aconsejen.
- ✓ Cuantas otras funciones le sean atribuidas en materia de igualdad de común acuerdo entre la Junta Directiva – personal laboral.

8. APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Las partes suscriptoras del II Plan de Igualdad de *De Neu, Asociación de Enfermedades de los Neurotransmisores*, compuestas por los miembros de la Junta Directiva y el personal contratado actualmente, están de acuerdo con los datos y las acciones de este documento, y para que conste a los efectos oportunos, se firma a modo de conformidad.

En Valencia, a 31 de enero de 2026



Fco. José Peñarrubia Martínez
(Presidente)



Purificación Ríos Aroca
(Vicepresidenta)



Esther Guillemot Bayo
(Psicóloga)



Sonia Hurtado Carrasco
(Trabajadora social)

Guillermo Calvo Angelina
(Técnico de gestión de RRSS y Admón)

Pablo Díaz Serrano
(Secretario)

Mario Vivas García
(Tesorero)

Ángeles Sánchez Urbano
(Vocal)

Laura Fabra Rivas
(Vocal)

Fernando Montaña Juan
(Vocal)