



Plan de Igualdad COCEMFE Asturias

(Periodo de vigencia, por ejemplo 2019-2023)



I. Contextualización

La Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica de Asturias (COCEMFE Asturias) se crea en **febrero de 1994** con la finalidad de agrupar y representar a las asociaciones de personas con discapacidad física y orgánica del Principado de Asturias, y para crear una infraestructura que sirva para canalizar las necesidades comunes y realizar actividades orientadas a mejorar la calidad de vida de estas personas y la de sus familias.

COCEMFE Asturias, es una organización No Gubernamental, compuesta actualmente por 27 asociaciones. A nivel nacional está integrada en COCEMFE una de las ONGs más importantes del Estado, al representar a más de 1.600 asociaciones relacionadas con la discapacidad física y orgánica en este país.

La entidad tiene como fines:

- Difundir la problemática general de las personas con discapacidades físicas y orgánicas en orden a la promoción y defensa de sus condiciones de vida hasta conseguir su plena integración social y profesional; ésta defensa se llevará a cabo mediante acciones de reivindicación y gestionando actuaciones y servicios encaminados a dicho fin.
- Coordinar, impulsar y potenciar los objetivos y las actuaciones de sus miembros.
- Reunir en su seno a las diversas organizaciones de las personas con discapacidades físicas y orgánicas de la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias que persigan estos fines y/o realicen actividades análogas o complementarias.
- Fomentar el asociacionismo y la unidad entre los/las afectados/as para una mejor defensa de las condiciones de vida de las personas con discapacidades físicas y orgánicas.
- Promover y alentar la participación de la Confederación en todos aquellos organismos públicos o privados de ámbito autonómico, estatal o internacional ya existentes o de nueva creación, que de modo directo o indirecto puedan contribuir a la realización de los fines de la Confederación o redundar en beneficio de las personas con discapacidades físicas y orgánicas así como de su promoción integral y plena integración social y profesional, y la inclusión de las personas inmigrantes con discapacidades físicas y orgánicas en sus acciones y programas.



Plan de Igualdad de COCEMFE Asturias

- Apoyar y promover de manera expresa, los principios de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y muy especialmente dentro de este colectivo a: Personas con más necesidades de apoyo, niñas y niños, jóvenes, mujeres, personas mayores, personas en búsqueda de empleo, residentes en el medio rural o áreas ultra periféricas, pertenecientes a minorías étnicas o inmigrantes, en situación de pobreza, en situación de reclusión o privadas de libertad, personas que desarrollen su vida en un entorno institucionalizado (público o privado), otras en análogas o similares situaciones de desigualdad interseccional, en la que uno de los factores determinantes sea la discapacidad física y orgánica.
- Defender especialmente los derechos de las personas con discapacidad física y orgánica que se encuentren en situación de dependencia, promoviendo su autonomía personal y participación en todos los niveles.
- Promover los derechos, defensa y amparo de las personas con discapacidad víctimas de delitos y faltas, proporcionándoles atención, apoyo y acompañamiento, particularmente a aquellas necesitadas de especial protección.
- Representar a quienes pertenecen a estos colectivos ante las Administraciones Públicas y otros Agentes Sociales, tanto personas jurídicas como físicas para la defensa de los intereses y la resolución de los problemas que afectan a las personas con discapacidades físicas y orgánicas.
- Desarrollar cualquier tipo de acciones de formación, incluida la formación continua para trabajadoras y trabajadores en activo.
- Cualquier otro que, de modo directo o indirecto, pueda contribuir a la realización de los fines de COCEMFE Asturias, o redundar en beneficio de las personas con discapacidades físicas y orgánicas, o de sus familiares.

El artículo 6 de los Estatutos de COCEMFE Asturias señala que la entidad *trabaja para perseguir la igualdad de oportunidades y la no discriminación y la igualdad entre hombres y mujeres*. Con el objetivo de ser coherentes con la misión que persigue nuestra entidad, y para que formalice toda la implicación y lucha que tiene nuestro colectivo para lograr la igualdad real entre hombres y mujeres, en 2017 la entidad comenzó a informarse y orientarse para la creación del Plan de Igualdad.

Por sus características, y según el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que entró en vigor el 8 de marzo de 2019, la organización está obligada a disponer de un Plan de Igualdad. Así pues, y en cumplimiento con la normativa, COCEMFE Asturias manifiesta el compromiso de poner en marcha un Plan de Igualdad que integre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como principio básico en el desarrollo de los recursos humanos y la gestión de la entidad.

Desde COCEMFE Asturias, de manera previa a la implantación del plan de igualdad hemos realizado y asistido a jornadas en materia de igualdad, sobre todo destacando acciones ligadas al empoderamiento de las mujeres con discapacidad, etc.



Plan de Igualdad de COCEMFE Asturias

El presente plan de igualdad ha sido realizado en base a los criterios establecidos por Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. El proceso de elaboración del presente plan de igualdad ha seguido unos pasos que comenzaron en 2018 con el **compromiso de la dirección de la entidad** para el arranque de la elaboración del plan de igualdad y la **constitución de la Comisión de Igualdad**, formada por la Gerencia, una representante del área social, la Responsable del departamento de recursos humanos y el Responsable del programa de Rehabilitación continuada MEJORA. Algunas de las personas que integran la comisión de igualdad participaron en formaciones específicas para la realización del diagnóstico y la puesta en marcha del plan de igualdad en el año 2018

De manera previa a la elaboración del Plan de Igualdad, en abril de 2019 se comenzaron a recoger los datos para realizar el diagnóstico de la entidad en materia de igualdad. Este diagnóstico permite conocer la situación real de mujeres y hombres en la organización, si existen elementos culturales o de gestión que puedan estar generando desigualdades o desequilibrios, y en definitiva conocer cuáles son los puntos fuertes de la entidad y cuáles las áreas de mejora sobre las que se debe intervenir. Este diagnóstico ha sido elaborado, negociado y aprobado por la Comisión de Igualdad.

Del análisis de los datos del diagnóstico se redactó un informe de recomendaciones con posibles objetivos y medidas a poner en marcha a partir de las áreas de mejora resultantes del diagnóstico. Los objetivos y las medidas que se recogen en el presente plan de igualdad han sido negociadas y aprobadas por la Comisión de Igualdad, formada tanto por la representación de la plantilla como de la entidad.

II. Objetivos

Objetivos generales que se pretenden conseguir con la puesta en marcha del plan de igualdad:

- Incorporar la perspectiva de género en la cultura organizativa de la entidad
- Fomentar la igualdad de oportunidades en la participación de mujeres y hombres en todas las áreas de trabajo de la organización
- Transmitir valores y actitudes igualitarias tanto en la gestión interna de la empresa como en su compromiso con la sociedad.
- Visibilizar en mayor grado el compromiso con la igualdad de la organización.

III. Áreas de intervención

El plan de igualdad se estructura en las siguientes áreas, para cada una de las cuales se establecen así mismo una serie de objetivos y medidas.



Plan de Igualdad de COCEMFE Asturias

1. Distribución de la plantilla

Objetivo

- Equiparar las condiciones laborales de trabajadoras y trabajadores

Actuación

- Puesta en marcha de actuaciones para comprobar que los contratos a tiempo parcial de las trabajadoras no son debidos a dificultades para conciliar, y en su caso revisión de la política de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Tras la revisión, ofrecer a las trabajadoras con contratos a tiempo parcial medidas alternativas para conciliar, con el fin de convertir sus contratos a tiempo completo
- Responsable: Dirección y RRHH
- Plazo de implantación: en el tercer año de vigencia del Plan de Igualdad
- Recursos: costes salariales en función de la conversión de contratos a tiempo completo.
- Indicadores:
 - ✓ Evolución de mujeres y hombres con contratos a tiempo parcial y a tiempo completo.

2. Acceso a la organización y selección de personal

Objetivos

- Introducir la perspectiva de género en los procesos de selección de personal.

Actuaciones

- Puesta en marcha de formularios de empleo y codificación de los datos personales y del sexo de las personas candidatas.
- cuantificación de recursos. No son necesarios recursos extra
- Indicadores: Responsable: Dirección y RRHH
- Plazo de implantación: en el segundo año de vigencia del Plan de Igualdad
- Recursos: Sin
 - ✓ Número de cuestionarios codificados



3. Formación continua

Objetivos

- Facilitar la participación en la formación de todo el personal de forma compatible con la conciliación.

Actuaciones

- Disminución o supresión de las acciones formativas fuera del horario laboral.

- Responsable: Dirección, RRHH y Trabajadora Social
- Plazo de implantación: en el segundo año de vigencia del Plan de Igualdad
- Recursos: Sin coste añadido
- Indicadores:
 - ✓ Número de acciones formativas desarrolladas dentro del horario laboral

4. Promoción interna

Objetivo

- Impulsar una política de promoción que reconozca la trayectoria y el desempeño del personal.

Actuación

- Elaboración de medidas, adaptadas a la realidad de la organización, de estabilización de las condiciones laborales, incrementos salariales o consolidación de categorías profesionales, como forma de promoción del personal.

- Responsable: Dirección, RRHH
- Plazo de implantación: en el tercer año de vigencia del Plan de Igualdad
- Recursos: Costes salariales derivados de los incrementos salariales



Plan de Igualdad de COCEMFE Asturias

- Indicadores:
 - ✓ Número de personas que promocionan

5. Retribuciones

Objetivos

- Garantizar la igualdad de retribuciones en trabajos de valor equivalente.

Actuación

- Eliminar o disminuir la negociación individual de las retribuciones, o el peso que supone la parte negociable sobre el total de las retribuciones.
- Responsable: Dirección, RRHH
- Plazo de implantación: en el tercer año de vigencia del Plan de Igualdad
- Recursos: Sin coste añadido
- Indicadores:
 - ✓ Número de negociaciones individuales realizadas en el período, referidas a las retribuciones

6. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Objetivos

- Garantizar el acceso a la información sobre los derechos y medidas de conciliación a todo el personal.

Actuaciones

- Sistematización de la información sobre las medidas de conciliación implantadas en la empresa y los derechos de conciliación reconocidos legalmente y difusión a todo el personal.
-
- Responsable: Dirección, RRHH y Trabajadora Social
- Plazo de implantación: en el primer año de vigencia del Plan de Igualdad
- Recursos: Sin coste añadido
- Indicadores:



Plan de Igualdad de COCEMFE Asturias

- ✓ Número de informaciones facilitadas al personal de la Entidad sobre medidas de conciliación

7. Acoso y salud laboral

Objetivo

- Garantizar un entorno laboral libre de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

Actuaciones

- Elaboración de un protocolo de prevención e intervención ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, garantizando que todo el personal conoce su existencia.
- Responsable: Dirección, RRHH y Trabajadora Social
- Plazo de implantación: en el primer año de vigencia del Plan de Igualdad
- Recursos: Sin coste añadido
- Indicadores:
 - ✓ Número de personas informadas sobre el protocolo de prevención e intervención ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

8. Cultura y valores de la organización

Objetivo

- Visibilizar el compromiso con la igualdad de género.

Actuación

- Recoger de manera explícita el compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres en los documentos estratégicos de la organización (misión, visión, valores, objetivos estratégicos, etc.)
- Responsable: Dirección, RRHH y Trabajadora Social
- Plazo de implantación: en el primer año de vigencia del Plan de Igualdad
- Recursos: Sin coste añadido
- Indicadores:
 - ✓ Número de difusiones realizadas sobre la implantación del Plan de Igualdad en la Entidad



Plan de Igualdad de COCEMFE Asturias

ÁREAS	Objetivo	Actuación	Responsable	Recursos	Plazo Implantación	Indicadores
1. Distribución	Equiparar condiciones	Comprobar contratos tiempo parcial y ofrecer medidas alternativas.	Dirección y RRHH	Costes salariales	Año 3	Evolución de mujeres y hombres con contratos a tiempo parcial y a tiempo completo.
2. Acceso	Introducir la perspectiva de género en los procesos de selección de personal.	Formularios de empleo y codificación de los datos personales y del sexo de las personas candidatas.	Dirección y RRHH	Sin coste añadido.	Año 2	Número de cuestionarios codificados.
3. Formación continua	Facilitar la participación en la formación de todo el personal de forma compatible con la conciliación.	Disminución o supresión de las acciones formativas fuera del horario laboral.	Dirección, RRHH y Trabajadora Social	Sin coste añadido.	Año 2	Número de acciones formativas desarrolladas dentro del horario laboral.
4. Promoción interna	Impulsar una política de promoción que	Medidas adaptadas a la organización,	Dirección y RRHH	Costes salariales derivados de los	Año 3.	Número de personas que promocionan.



Plan de Igualdad de COCEMFE Asturias

	reconozca la trayectoria y el desempeño del personal.	estabilización de las condiciones laborales, consolidación de categorías profesionales.		incrementos salariales		
5. Retribuciones	Garantizar igualdad de retribuciones en trabajos de valor equivalente	Eliminar o disminuir la negociación individual de las retribuciones, o el peso que supone la parte negociable sobre el total de las retribuciones.	Dirección y RRHH	Sin coste añadido.	Año 3	
6. Conciliación vida laboral, familiar y personal	Garantizar el acceso a la información sobre los derechos y medidas de conciliación a todo el personal.	Sistematización de la información sobre las medidas y derechos de conciliación implantados y reconocidos legalmente y	Dirección, RRHH y Trabajadora Social.	Sin coste añadido.	Año 1.	Número de informaciones facilitadas al personal sobre medidas de conciliación.



Plan de Igualdad de COCEMFE Asturias

		difusión a todo el personal.				
7. Acoso y salud laboral	Garantizar un entorno laboral libre de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.	Protocolo de prevención e intervención ante situaciones de acoso sexual, garantizando que todo el personal conoce su existencia.	Dirección, RRHH y Trabajadora Social	Sin coste añadido.	Año 1	Número de personas informadas sobre el protocolo de prevención e intervención ante situaciones de acoso sexual o por razones de sexo.
8. Cultura y valores de la organización	Visibilizar el compromiso con la igualdad de género.	Recoger de manera explícita el compromiso con la igualdad en documentos estratégicos .	Dirección, RRHH y Trabajadora Social	Sin coste añadido.	Año 1	Número de difusiones realizadas sobre la implantación del Plan de Igualdad en la Entidad.



IV. Seguimiento y evaluación

SEGUIMIENTO:

Periodicidad: Anual.

Responsable: Comisión de igualdad

Procedimiento: Las personas responsables de cada una de las acciones propuestas, recogerán la información necesaria para realizar el seguimiento en relación a los indicadores propuestos dentro de cada una de las acciones recogidas en el Plan de Igualdad de la Entidad.

En el último trimestre del año, se convocará la Comisión de Igualdad, con el Objetivo de efectuar el análisis de los indicadores y evaluar el grado de cumplimiento de cada uno de ellos. En el caso, de que no se están cumpliendo las acciones propuestas, se tomarán las medidas correctoras necesarias para ponerlas en marcha. En este momento, se realizará un análisis de la situación de la Entidad, de cara a identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres en la Entidad. En el caso de que se detecten nuevas necesidades, La Comisión de Igualdad, hará una propuesta para que dichas acciones se puedan incluir dentro del Plan de Igualdad.

EVALUACIÓN:

Periodicidad: A la finalización de la vigencia del Plan de Igualdad

Responsable: Comisión de Igualdad.

Procedimiento: Previa a la finalización del Plan de igualdad, la Comisión de Igualdad procederá a realizar una evaluación del grado de cumplimiento de las medidas contenidas en el Plan de Igualdad de la Entidad. En función de los seguimientos anuales realizados se evaluará el desarrollo del proceso del plan, así como la necesidad de introducir nuevas acciones de cara a garantizar la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres dentro de la Entidad