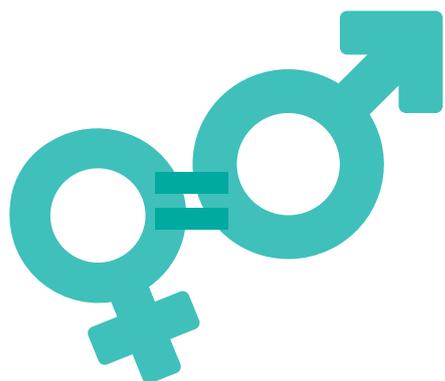
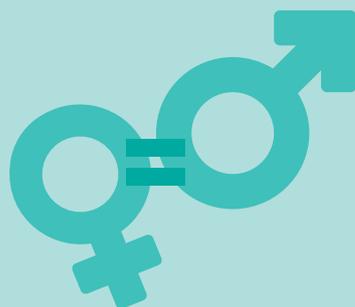


PLAN DE IGUALDAD DE COCEMFE ASTURIAS



PLAN DE IGUALDAD DE COCEMFE ASTURIAS



COCEMFE
Asturias

**CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD
FÍSICA Y ORGÁNICA DE ASTURIAS. COCEMFE Asturias**

C/ Dr. Avelino González, 5 bajo. 33211 - Gijón
Telf. 985 396 855
areasocial@cocemfeasturias.es
www.cocemfeasturias.es



ÍNDICE DE CONTENIDOS

01	Introducción. Presentación	06
02	Comisión negociadora	10
03	Resumen de diagnóstico y de resultados de la auditoría retributiva	11
04	Ámbito de aplicación	22
05	Contenido y objetivos del Plan	23
06	Actuaciones	24
07	Calendarización de las medidas a implantar	29
08	Gestión del Plan	30
09	Seguimiento y evaluación	31
10	Procedimiento de modificación	34

EL PLAN DE IGUALDAD DE COCEMFE ASTURIAS

Es un documento estratégico que establece una serie de acciones y medidas para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la organización. COCEMFE Asturias, que representa a personas con discapacidad física y orgánica en el Principado de Asturias, desarrolla este plan en cumplimiento de la legislación vigente y con el objetivo de mejorar la calidad de vida de su plantilla y de las personas a las que atiende.

OBJETIVOS PRINCIPALES DEL PLAN

- Garantizar la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos laborales.
- Eliminar la discriminación por razón de género, con especial atención a las mujeres con discapacidad.
- Fomentar la conciliación laboral y familiar para mejorar la calidad de vida del personal.
- Prevenir y actuar contra el acoso sexual y por razón de género dentro de la organización.
- Promover un lenguaje inclusivo y una comunicación no sexista en todos los documentos y actividades de COCEMFE Asturias.

ÁMBITOS DE ACTUACIÓN

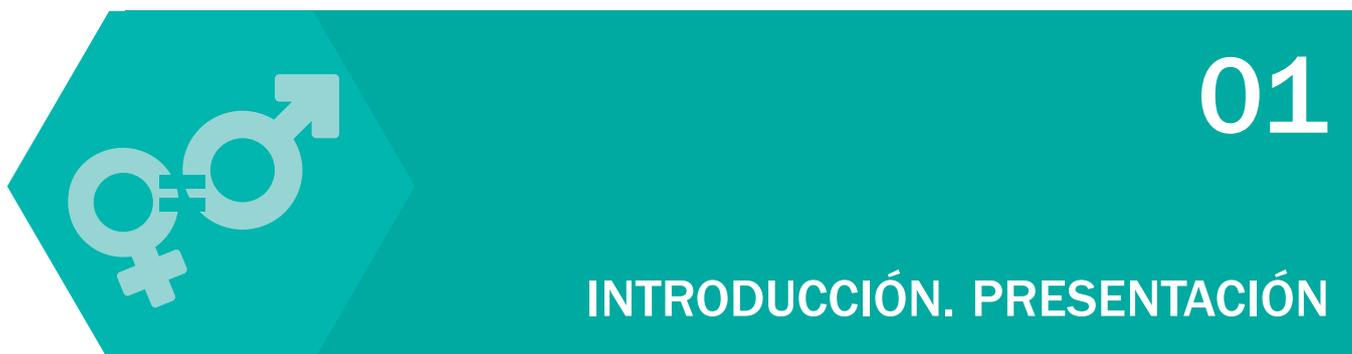
El plan abarca diversas áreas, como:

- **Selección y contratación:** Se prioriza la contratación de personas con discapacidad y se asegura que los procesos sean transparentes y equitativos.
- **Formación y promoción profesional:** Se garantiza el acceso equitativo a la formación y a oportunidades de desarrollo profesional.
- **Condiciones de trabajo y retribución:** Se realiza una auditoría salarial para evitar desigualdades retributivas.
- **Conciliación de la vida laboral y personal:** Se establecen protocolos y medidas de flexibilización horaria.
- **Prevención de la violencia de género:** Se desarrollan programas de sensibilización y apoyo a víctimas.
- **Salud laboral:** Se introduce la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales.

METODOLOGÍA Y EVALUACIÓN

El plan tiene una duración de cuatro años (2024-2028) y será evaluado periódicamente a través de indicadores clave. Se ha creado una comisión de seguimiento, integrada por representantes de la empresa y de los trabajadores, para supervisar su implementación y realizar modificaciones si es necesario.

Este documento refleja el compromiso de COCEMFE Asturias con la equidad, la justicia social y la mejora continua en la inclusión y el bienestar de su plantilla y de las personas con discapacidad a las que representa.



La **Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica de Asturias (COCEMFE Asturias)** se constituye en 1994 con la finalidad de agrupar y representar a las asociaciones de personas con discapacidad física y orgánica del Principado de Asturias.

En primer lugar, en los Estatutos de la entidad, en el artículo 6 referido a los fines de la entidad, se establece de manera expresa que COCEMFE Asturias, tiene como fines:

“6.1 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”.

En el apartado 6 de referido artículo 6 hace mención expresa a apoyar y promover de manera, los principios de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres:

“Se establece que para alcanzar estos objetivos y realizar estas tareas, las asociaciones miembros se comprometen a trabajar en común en el ámbito autonómico, estatal e internacional para avanzar y hacer efectivos los derechos humanos, la igualdad de oportunidades, la no discriminación, la igualdad de trato entre hombres y mujeres, la inclusión en la comunidad y la accesibilidad universal de las personas con discapacidad”.

Además, dentro del Plan estratégico de COCEMFE Asturias, 2021-2024, se establece como RETO ESTRATÉGICO 1 **“Mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad Física y orgánica”**. Para cumplir este reto estratégico, se establece como uno de los Objetivos estratégicos, el conseguir la no discriminación de las mujeres con discapacidad física y orgánica. Para plantear este objetivo estratégico se establece un Plan de acción el desarrollo de programas de promoción para dar visibilidad a las mujeres con discapacidad.

Todo este planteamiento recogido en el Plan estratégico, ha de materializarse en el Plan de acción de la entidad. Así se recoge en el Plan de acción 2023 de COCEMFE Asturias.

Por todo ello, los principios en los que se sustentan nuestro plan de igualdad parte de nuestros valores como entidad, que son defensa de los derechos humanos y sociales de las personas con discapacidad y sus familias; igualdad, equidad y justicia social; responsabilidad, calidad, eficacia y eficiencia; transparencia y rendición de cuentas.

CARACTERÍSTICAS DE LA ORGANIZACIÓN

INFORMACIÓN BÁSICA DE LA ENTIDAD

La **Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica de Asturias** (COCEMFE Asturias) nace para crear una infraestructura que pueda servir para canalizar necesidades comunes y realizar actividades orientadas a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad y la de sus familias. Está inscrita en el registro general de asociaciones del Principado de Asturias con el núm. 45 de la Sección Primera y como se especifica en sus Estatutos carece de fines de lucro.

En Asturias representa a un colectivo superior a las **8.200 personas con discapacidades físicas y orgánicas integradas en 25 asociaciones**, diferenciadas en dos grandes grupos, que son:

Asociaciones Generalistas

Asociaciones Específicas o Socio-sanitarias

Las **ASOCIACIONES GENERALISTAS** son aquellas en las que sus asociados son personas con diversas discapacidades físicas y orgánicas (Poliomielitis, Amputación, Lesión Medular, Espina Bífida, Escoliosis, Malformaciones congénitas, plurideficiencias, Reumatismo, Enfermedades minoritarias, otras discapacidades físicas por enfermedad crónica, etc.). Estas asociaciones se caracterizan porque **inciden directamente en las desventajas que genera la discapacidad**, generalmente tienen un ámbito de actuación territorial definido sobre un Concejo, un grupo de Concejos limítrofes o sobre agrupaciones de Concejos (Mancomunidades). Y son las siguientes:

- Discapacitados Físicos de Avilés y Comarca (DIFAC).
- Fraternidad Cristiana de Personas con Discapacidad (FRATER).
- Unión de Discapacitados del Principado de Asturias (UMA).
- Asociación Prámaro para la Integración de los Discapacitados.
- Asociación para la Promoción del Turismo Adaptado Asturiano (APTAA).
- Asociación Equitación Positiva.

Las **ASOCIACIONES ESPECÍFICAS O SOCIO-SANITARIAS** a diferencia de las anteriores son aquellas en las que el 100% de su masa asociativa presenta una enfermedad asociada a una patología concreta y con necesidades muy homogéneas.

A estas asociaciones pueden incorporarse todas las personas que presenten la enfermedad, aunque no tengan el Certificado de Discapacidad, de ahí que incidan más directamente en el problema que la causa, conllevando por tanto implícito la divulgación de la enfermedad, la investigación y los posibles tratamientos médicos, entre otras actuaciones.

Su ámbito de actuación es territorial identificado con el del Principado de Asturias en su totalidad ya que su objetivo será unir a todas las personas con una patología concreta independientemente de su concejo de residencia. Son las siguientes:

- Asociación Asturiana de Esclerosis Múltiple (AADEM).
- A. de Hemofilia de Asturias (AHEMAS).
- A. para la Lucha contra las Enfermedades de Riñón (ALCER).
- A. de Esclerosis Lateral Amiotrófica (ELA PRINCIPADO).
- A. Asturiana lucha contra la Fibrosis Quística (F.Q.).
- A. Parkinson Asturias (PARKINSON - ASTURIAS).
- A. de Lúpicos de Asturias (ALAS).
- A. de Enfermos de Fibromialgia y Síndrome de Fatiga Crónica del Principado de Asturias (AENFIPA).
- A. Asturiana de Neurofibomatosis (ASNEFI).
- A. de Espondilíticos de Asturias (ADEAPA).
- A. de Enfermos Musculares de Principado de Asturias (ASEMPA).
- A. de Padres y Amigos de Cardiopatías Congénitas (APACI).
- A. Corea de Huntington Asturias.
- A. Asturiana de Ataxias “Covadonga”.
- A. de Afectados por Miastenia Gravis.
- A. Chiari y Siringomielia del Principado de Asturias (CHySPA).
- A. Síndrome de Noonan. NOONAN ASTURIAS.
- A. de Familias de Niños con Cáncer del Principado de Asturias GALBÁN.
- A. Ictus de Asturias y otras Lesiones Cerebrales Adquiridas (ASICAS).

Tiene un **funcionamiento democrático**, tal como se recogen los Estatutos, dando a través de sus órganos gestores voz y participación a sus entidades miembro.

MARCO LEGAL EN EL QUE SE ENCUADRA EL PRIMER PLAN DE IGUALDAD DE COCEMFE ASTURIAS

RD 901/2020 de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el RD 713/2010 de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

El artículo 2, apartado 2 del citado RD, determina que en el caso de empresas de más de 50 trabajadores/as las medidas de igualdad, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.2 del La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad con el alcance y contenido previsto en el citado RD.

Con el objetivo de cumplir la legalidad establecida en el RD, y conforme a la política de igualdad de condiciones que se establece en COCEMFE Asturias, se constituye la comisión negociadora del I Plan de Igualdad de COCEMFE Asturias el 10 de marzo de 2023, compuesta por representantes de la empresa y por representantes de los trabajadores, a través de los dos sindicatos con representación sindical dentro de la empresa CC.OO y UGT.

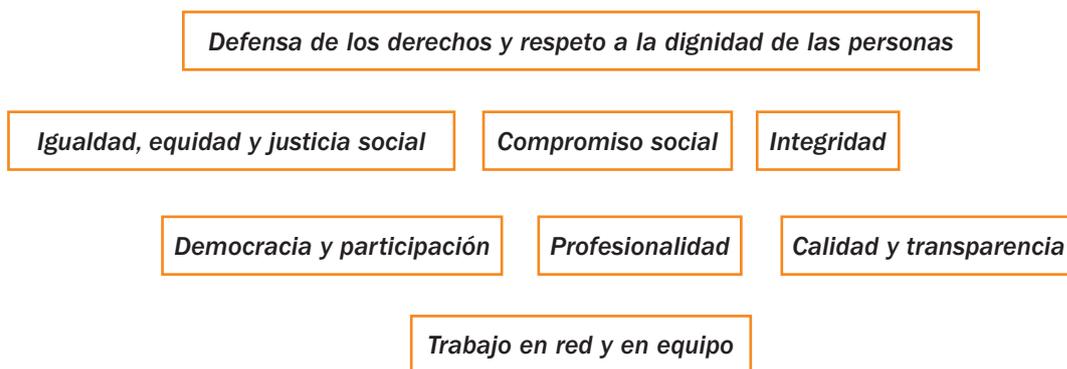
Para la elaboración del Plan se parte del diagnóstico de situación, que ha sido aprobado con fecha 22/11/2024.

PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PLAN DE IGUALDAD

Nuestro Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas y acciones negociadas con la representación de los/as trabajadores/as, y que se rigen por los siguientes principios:

- Diseñado para todas las personas que forman parte del personal de COCEMFE Asturias.
- Adoptando la transversalidad de género como uno de los principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre hombre y mujeres. Se incluye expresamente en su ámbito de actuación al colectivo de personas trans, con especial atención a las mujeres trans.
- Es dinámico y está abierto a cambios y a la aparición de nuevas necesidades.
- Es un compromiso de la empresa que hará uso de los recursos materiales y humanos necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

Del mismo modo, los valores sobre los que se fundamenta el I Plan de Igualdad de COCEMFE Asturias se derivan de los valores, la misión y el código ético de la entidad y son:





02

COMISIÓN NEGOCIADORA

Se constituye la Comisión negociadora del I plan de Igualdad de COCEMFE ASTURIAS, el 10 de marzo de 2023, compuesta por representantes de la empresa y por representantes de los trabajadores, a través de los dos sindicatos con representación sindical dentro de la empresa CC. OO y UGT

En representación de la empresa

- **Cristina Argüelles Montes**, Gerente de COCEMFE Asturias.
- **Jessica Garcia Brión**, Trabajadora social. Area Social.

Como representación de los/as trabajadores/as:

- **Olga María Alvarez Garcia**, en representación de UGT.
- **María Viejo Tordable**, en representación de CC.OO.



METODOLOGÍA Y HERRAMIENTAS UTILIZADAS

Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre donde 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. Guía básica del Ministerio de Igualdad y el Instituto de las Mujeres.

- Periodo de referencia: Datos anuales del 01/01/2023 al 31/12/2023.
- Fecha de recogida de la información: marzo de 2024.
- Fecha de realización del diagnóstico: mayo de 2024.

El presente diagnóstico, incluyendo la auditoría retributiva (Auditoría Retributiva: periodicidad: datos obtenidos del 01-01-2023 al 31-12-2023, datos registrados con carácter anual. Vigencia: durante la vigencia del plan de igualdad desde 13-12-2024 hasta 12-12-2028), ha consistido en un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la entidad durante el cual se han realizado actividades de recogida de información, de análisis, de debate interno y finalmente de formulación de propuestas que puedan integrarse dentro del I Plan de Igualdad. El objetivo fundamental de la elaboración de este diagnóstico ha sido conocer el grado de igualdad de oportunidades que existen para detectar las necesidades y definir los objetivos para mejorar la situación de los/as trabajadores/as de la entidad, definiendo los mecanismos que permiten hacer más eficiente la organización.

OBJETIVO

El presente análisis se realiza con el objetivo de obtener, por un lado, la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa cumple con el principio de igualdad entre mujeres y hombres, y por otro, para definir las necesidades específicas a las que hay que atender para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo, todo ello en virtud de lo dispuesto en el RD 901/2020.

Se han analizado las siguientes áreas:

- Estructura de la plantilla.
- Selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- Ejercicio de corresponsabilidad de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina.
- Sexismo y acoso laboral.
- Comunicación y lenguaje no sexista.
- Protocolo para víctimas de violencia de género.
- Seguridad y Salud laboral.

INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón Social	COCEMFE Asturias
NIF	G33794140
Domicilio Social	C/ Doctor Avelino González, 5 bajo. 33211 Gijón
Forma Jurídica	Asociación
Año Constitución	1994

RESPONSABLE DE LA ENTIDAD	
Nombre	Mónica Oviedo Sastre
Cargo	Presidenta
Teléfono	985 396 855
E-mail	federacion@cocemfeasturias.es
Año constitución	1994

RESPONSABLE DE IGUALDAD	
Nombre	Mónica Oviedo Sastre
Cargo	Presidenta
Teléfono	985 396 855
E-mail	federacion@cocemfeasturias.es
Año constitución	1994

ACTIVIDAD	
Sector de Actividad	Otras actividades asociativas n.o.c.p
CNAE	9499
Descripción Actividad	Confederación de asociaciones de personas con discapacidad
Ámbito de actuación	Principado de Asturias
Año constitución	1994

DIMENSIÓN			
Personas trabajadoras	Mujeres: 40	Hombres: 12	Total: 52
Centros de trabajo	Oviedo, Avilés, Gijón y Ribadesella		

ACTIVIDAD			
Dispone de Dpto. Personal	Area de Gestión (RR. HH)		
Certif. o reconocimientos de igualdad obtenidos	-		
Representante legal trabajadores	Mujeres: 2	Hombre: 1	Total: 3

Como resumen de cada una de las áreas analizadas, destacamos:

ESTRUCTURA DE LA PLANTILLA

COCEMFE Asturias, cuenta en el momento de la elaboración del diagnóstico de situación con un total de 52 personas trabajadoras, 40 mujeres y 12 hombres, componen el total de la plantilla de la Entidad. Esta plantilla puede ir aumentando o en casos disminuyendo, dependiendo del número de programas que la Entidad tenga operativos en ese momento.

EDAD

De acuerdo con los datos referidos a la edad de la totalidad de la plantilla, esta se sitúa entre los 31 y 50 años, rango de edad donde se encuentran el mayor porcentaje tanto de hombres como de mujeres.

Existe un mayor número de mujeres en cada uno de las categorías profesionales ya que el tercer sector es un sector en general feminizado vinculado a la atención directa a usuarios, en nuestro caso, personas con discapacidad.

DISTRIBUCIÓN POR CATEGORÍAS PROFESIONALES

Las CONCLUSIONES a las que llegamos una vez analizada esta información es que nos encontramos con una plantilla feminizada. Los únicos puestos de trabajo masculinizados son los puestos de responsable de área de gestión, responsable de área de formación y empleo; y técnicos de empleo.

La entidad posee 3 áreas que descuelgan de la Gerencia, representada por una mujer, y dos de estas áreas son responsabilidad de un hombre y otra, de una mujer. Se tratan de puestos de la estructura más estable ya que llevan todos más de 15 años ostentando dicho cargo, y dentro de cada una de las áreas el mayor porcentaje de personas trabajadoras corresponde a mujeres. También se aprecia un mayor número de hombres en el puesto de Técnico/a de empleo, puestos ocupados por dos hombres. No obstante, este puesto de trabajo se engloba dentro de la categoría profesional 5, en la que el cómputo general está igualmente feminizado.

CONTRATOS

En este apartado destacar que la vinculación contractual mayoritaria de la plantilla se produce a través de la contratación indefinida. El porcentaje de contratos eventuales por circunstancias de la producción se deben a personal vinculado a programas temporales sujetos a convocatorias de subvenciones con periodo de ejecución fijado.

No obstante, a partir de la Reforma Laboral, Real Decreto-ley 32/2021 de 28 de diciembre (BOE 30 de diciembre de 2021), se ha optado también por la modalidad contractual de fijo-discontinuo, de la mano de programas que se desarrollan de manera continuada por parte de la entidad, pero cuyo período de ejecución es inferior al año, dándose las características propicias para poder utilizar esta nueva fórmula.

ANTIGÜEDAD

Teniendo en cuenta que la Entidad se funda en 1994, hay que destacar que casi el 35% de la plantilla tiene una antigüedad en la Entidad cercana a los 20 años. Dentro de la propia inestabilidad que sufre una entidad del tercer sector, siempre se ha apostado por tratar de dar consistencia a nuestra plantilla, sabiendo que esto sería el mejor cimiento para sostener la estructura y tener opciones de desarrollo. Son muchas las convocatorias anuales abiertas en este sector, y debemos de disponer de profesionales reciclados y experimentados para ejecutar dichos programas.

Por otro lado, el porcentaje de personal empleado con una antigüedad inferior al año, está relacionado, casi en su totalidad, con aquellas personas que tienen contratos eventuales y están vinculados/as al desarrollo de programas temporales dentro de la Entidad. Se trata de profesionales de atención directa que nos ayudan a dar consecución a estos objetivos anuales en los diferentes proyectos en los que actúa COCEMFE Asturias.

Las **PRINCIPALES CONCLUSIONES** obtenidas a raíz del análisis de datos y descripción de la situación actual de la empresa, nos hace identificar de manera genérica los siguientes aspectos.

- La entidad posee un total de 52 trabajadores de los cuales 40 son mujeres, por lo que podemos decir que se trata de una entidad feminizada. (76,93%).
- La edad de nuestros trabajadores se encuentra mayoritariamente en el rango de 31-50, y son 27 mujeres en esta franja frente a los 9 hombres. Pero además existe presencia femenina en todos y cada uno de los escalones de edad.
- A lo largo de todo el organigrama, tanto en todas sus áreas como grupos profesionales, existen una mayor presencia de mujeres frente a los hombres. Y no se congregan en alguno de ellos de manera notable un sexo u otro, sino que están distribuidos a lo largo de toda la estructura. Los mayores cargos de responsabilidad están repartidos de manera equitativa.
- El 75% de la plantilla es indefinida, y de los cuales 28 son contrataciones femeninas.
- Los trabajadores/as poseen una antigüedad de más de 10 años en un 19,23% en el caso de las mujeres y de un 11,54% en el caso de los hombres. Lo que representa que la empresa facilita o incentiva mediante medidas de conciliación la permanencia de los trabajadores.

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

En la Entidad, y debido a su ámbito de actuación, se prima la contratación de personas con discapacidad.

El procedimiento establecido para la selección de un puesto de trabajo (protocolo de selección y acogida) se encuentra determinado dentro de los procedimientos de la Entidad y a disposición de los responsables de área, encargados/as, junto con la persona responsable de recursos humanos de la misma. A modo de resumen:

- Primero se oferta al área de Formación y Empleo de la Entidad. Las personas con discapacidad en igualdad de condiciones, tienen prioridad sobre el resto de la población.
- En caso de no encontrar perfil disponible en el Área de formación y Empleo, se publica la oferta en TRABAJASTUR, y demás canales de empleo, por ejemplo, Colegios profesionales.

Las entrevistas de selección, se llevan a cabo por las personas responsables de área, o en su defecto aquellas personas en las que delegue la persona responsable, junto con la responsable del área de recursos humanos.

La selección del puesto de trabajo, se basa en la descripción del perfil profesional diseñado para cada puesto de trabajo por la Entidad dentro de su política de calidad (SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD UNE-EN-ISO 9001:2015).

Estas fichas de puestos están basadas en niveles de formación, experiencia, funciones y habilidades requeridas, no valorándose en ningún caso la condición de género para el desempeño del puesto de trabajo.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

TÍTULO DEL PUESTO	Nº de MUJERES	Nº de HOMBRES	CATEGORIZACIÓN
Técnico/a Formación	2	1	Feminizada
Técnico/a Empleo	0	2	Masculinizada
Orientador/a	5	0	Feminizada
Responsable Área Formación y Empleo	0	1	Masculinizada
Promotor/a Laboral	4	1	Feminizada
Oficial Administrativo/a	1	0	Feminizada
Técnico/a Accesibilidad	2	1	Feminizada
Trabajador/a Social	3	0	Feminizada
Responsable Área Social	1	0	Feminizada
Ayudante Domiciliario/a	5	0	Feminizada
Fisioterapeuta	6	5	Equilibrada
Logopeda	3	0	Feminizada
Terapeuta Ocupacional	3	0	Feminizada
Responsable Área Gestión	0	1	Masculinizada
Técnico/a Contable	1	0	Feminizada
Técnico/a RR. HH	1	0	Feminizada
Técnico/a Comunicación	1	0	Feminizada
Auxiliar Administrativo/a	1	0	Feminizada
Gerente	1	0	Feminizada
TOTAL	40	12	

Las **CONCLUSIONES** a las que llegamos una vez analizada esta información es que nos encontramos con una plantilla feminizada. Los únicos puestos de trabajo masculinizados son los puestos de responsable de área de gestión, responsable de área de formación y empleo; y técnicos de empleo.

La entidad posee 3 áreas que descuelgan de la Gerencia, representada por una mujer, y dos de estas áreas son responsabilidad de un hombre y otra, de una mujer. Se tratan de puestos de la estructura más estable ya que llevan todos más de 15 años ostentando dicho cargo, y dentro de cada una de las áreas el mayor porcentaje de personas trabajadoras corresponde a mujeres.

También se aprecia un mayor número de hombres en el puesto de Técnico/a de empleo, puestos ocupados por dos hombres. No obstante, este puesto de trabajo se engloba dentro de la categoría profesional 5, en la que el cómputo general está igualmente feminizado.

FORMACIÓN

Se hace referencia de manera exclusiva a la Formación continua ofertada a la plantilla.

La información sobre la Formación que se plantea cada año por parte de la Entidad se distribuye entre la totalidad de la misma, a través del correo electrónico. Se intenta mantener un flujo de comunicación de oferta formativa donde los empleados puedan elegir sus prioridades.

Para el diseño de la oferta formativa disponible, se tienen en cuenta formaciones anteriores, necesidades específicas de cada área de trabajo y disponibilidad presupuestaria.

Las necesidades específicas de cada área de trabajo son recopiladas por parte del departamento de recursos humanos, y son incluidas dentro del plan formativo a desarrollar dentro de cada área. Interviene Gerencia, recursos humanos y los responsables de cada una de las áreas.

Los objetivos que se persiguen con el desarrollo de la acción formativa son:

- Mejora de la cualificación profesional para el desarrollo del puesto de trabajo.
- Promover el desarrollo profesional.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

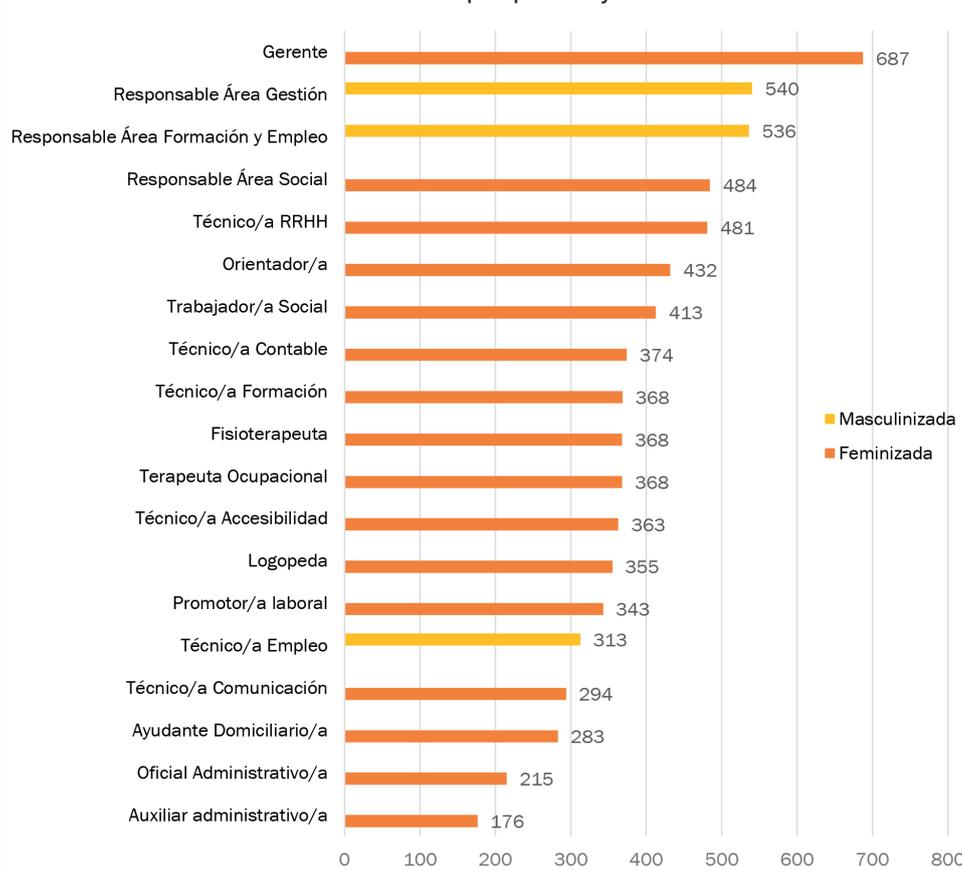
- No se han ofertado puestos de trabajo a través de promoción interna de la empresa.
- En caso de que existiese promoción interna, la forma de comunicación sería a través del correo electrónico del personal y centralizado en el departamento de recursos humanos de la entidad.

CONDICIONES DE TRABAJO, INCLUIDA LA AUDITORIA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Según los resultados de la auditoría, existen las siguientes agrupaciones. (Datos obtenidos en la Auditoría Retrib._2023).

AGRUPACIONES	PUESTO + PUNTOS
Agrupación 8	• Gerente (687)
Agrupación 6	• Responsable Área Formación y Empleo (536) • Responsable Área Gestión(540)
Agrupación 5	• Responsable Área Social (484) • Trabajador/a Social (413) • Orientador/a (432) • Técnico/a RR. HH (481)
Agrupación 4	• Técnico/a Empleo (313) • Terapeuta Ocupacional (368) • Técnico/a Accesibilidad (363) • Técnico/a Formación (368) • Fisioterapeuta (368) • Técnico/a Contable (374) • Logopeda (355) • Promotor/a laboral (343)
Agrupación 3	• Ayudante Domiciliario/a (283) • Técnico/a Comunicación (294)
Agrupación 2	• Oficial Administrativo/a (215)
Agrupación 1	• Auxiliar administrativo/a (176)

Puntuación por puesto y sexo



Como se aprecia una vez valorados los puestos por:

CATEGORÍA
A) Naturaleza de las funciones o tareas
B) Condiciones educativas
C) Condiciones profesionales y de formación
D) Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño

Existe mayoría de puestos feminizados a lo largo de toda la escala profesional, y no es un indicador reseñable ser hombre o mujer para obtener una valoración superior, sino que se tienen en cuenta condiciones adscritas al puesto tales como, sus funciones, sus responsabilidades, personal a cargo, y en general el cómputo de indicadores objetivos adheridos al perfil profesional.

En cuanto a la **RETRIBUCIÓN**, nuestra estructura salarial está fundamentada en el vigente XV Convenio Colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad. (BOE 4 de julio de 2019); por lo que está estipulado que una mujer y un hombre que desempeñen las mismas funciones y tengan los mismos cargos y responsabilidades, tengan la misma retribución salarial.

Los resultados de la valoración de los puestos analizados en la auditoría retributiva evidencian que todos los salarios de las personas trabajadoras están en concordancia con el sueldo base establecido por tablas salariales (Acuerdo Parcial relativo al XVI Convenio Colectivo de centros y servicios de atención a personas con discapacidad: BOE 16 de febrero de 2023).

PERIODO DE REFERENCIA	
Fecha de inicio: 01-01-23	Fecha fin: 31-12-23

ÁREA-EMPRESA	PUESTO-EMPRESA	SALARIO BASE EF	COMP RESPONSABILIDAD
Form y Emp	Técnico Formación	1.380 €	NO
Form y Emp	Técnico Empleo	1.380 €	NO
Form y Emp	Orientador/a	1.816 €	NO
Form y Emp	Responsable de Formación y Empleo	1.816 €	SI
Form y Emp	Promotor/a Laboral	1.380 €	NO
Form y Emp	Oficial Administrativo/a	1.080 €	NO
Social	Técnico Accesibilidad	1.271 €	NO
Social	Trabajador Social	1.380 €	NO
Social	Responsable Social	1.380 €	SI
Social	Ayudante Domiciliario/a	1.080 €	NO
Social	Fisioterapeuta	1.380 €	NO
Social	Logopeda	1.380 €	NO

ÁREA-EMPRESA	PUESTO-EMPRESA	SALARIO BASE EF	COMP RESPONSABILIDAD
Social	Terapia Ocupacional	1.380 €	NO
Gestión	Responsable de Gestión	1.816 €	SI
Gestión	Técnico Contable	1.380 €	NO
Gestión	Técnico RR. HH	1.816 €	SI
Gerencia	Técnico Comunicación	1.380 €	NO
Gerencia	Auxiliar Administrativo/a	1.080 €	NO
Gerencia	Gerente	1.816 €	SI

(Datos obtenidos del Registro Retrib_2023).

Los conceptos retributivos percibidos por la plantilla son (Datos obtenidos del Registro Retrib_2023):

A) SALARIO BASE: Todas las personas trabajadoras, independientemente de que sean hombres o mujeres tienen el sueldo base establecido por convenio en referencia a la categoría profesional por la que se les ha contratado y las funciones a desarrollar establecidas en la descripción del puesto de trabajo para esa categoría.

Además, hay que tener en cuenta que se incluyen complementos en las nóminas que son:

B) COMPLEMENTOS SALARIALES:

- Por Antigüedad (actual CDCP).
- Por puesto y/o responsabilidad.

Por tanto, los complementos salariales no están vinculados al sexo sino a estos conceptos en base a los años que están en la entidad o las responsabilidades de coordinación de equipos que puedan asumir. En la actualidad los únicos puestos de trabajo que tienen complemento por responsabilidad son el de coordinación y los de responsable de área.

Por lo que se acredita que como revela el análisis realizado no existen diferencias en las retribuciones por género, no existen brechas salariales. Las diferencias que pudieran observarse se explican por factores objetivos, como antigüedad o responsabilidad al tener que coordinar equipos de trabajo y no por discriminación de género.

EJERCICIO DE CORRESPONSABILIDAD DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL

Del total de la plantilla, **solo 12 personas han solicitado medidas de conciliación**. Hay un mayor número de mujeres que han optado por la solicitud de estas medidas, en base al mayor número de mujeres dentro de la plantilla. **Todas y cada una de las solicitudes son tratadas de manera individual** y específica para valorar su viabilidad.

Las medidas de conciliación son solicitadas por el personal, en función de sus necesidades, no solo de cuidado de personas a su cargo (hijo/as o personas mayores y dependientes), sino también en función de las necesidades establecidas en función de la discapacidad de parte del personal dentro de la Entidad, en función de necesidades formativas o de compatibilidad con otros puestos de trabajo.

CONCLUSIONES:

Desde la entidad siempre se procura favorecer y moldear la distribución horaria de todos/as y cada uno de los trabajadores, y las peticiones solicitadas se valoran, se estudian y se aprueban de manera individualizada.

Somos una entidad acostumbrada a realizar adaptaciones específicas por la singularidad del sector, y creemos y defendemos que dentro de los márgenes que nos lo permita nuestra estructura, siempre vamos a cuidar y fomentar este tipo de adaptaciones que facilitan la vida familiar de nuestra plantilla.

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Para realizar este análisis hay que considerar los diferentes niveles jerárquicos reflejados en el organigrama.

Por un lado, nuestra confederación tiene un funcionamiento democrático, tal como se recogen los Estatutos, dando a través de sus órganos gestores, (asamblea general, consejo social y comisión ejecutiva) voz y participación a sus entidades miembro.

El 2 de diciembre de 2020 se aprobó el nombramiento de los cargos de la **Comisión Ejecutiva** de COCEMFE ASTURIAS, que son:

Presidenta	Mónica Oviedo Sastre
Vicepresidente	Emilio Rodríguez Fuente
Secretario de Organización	Segifredo Lena Fernández
Secretario de Finanzas	Jesús Torres Pérez
Secretaria de Sanidad	Alicia Suárez Taladriz
Secretaria de Formación y Empleo	Laura Martínez Villafañe

En nuestra comisión ejecutiva vemos una distribución de la responsabilidad equitativa, y con miembros tanto femeninos como masculinos a igual escala.

Inmediatamente debajo de los miembros de la comisión, se encuentra el personal laboral, personal contratado por cuenta ajena; y organizado y supervisado por la figura de la “Gerencia”, creada en 2019, y ostentada por una mujer. Además, los responsables de área son dos hombres y una mujer, y de aquí descuelga el total de los 48 trabajadores/as que conforman el grupo.

Y, por último, respecto a la representación legal, desde las últimas elecciones sindicales celebradas el 25 noviembre 2022, los cargos de representación lo tienen un trabajador y dos trabajadoras, estas dos últimas además, conforman la comisión de seguimiento de este Plan de Igualdad.

SEXISMO Y ACOSO SEXUAL

COCEMFE Asturias, cuenta con un protocolo de acoso sexual a disposición del personal, así como canales para poner en marcha quejas o denuncias por parte de cualquier persona trabajadora dentro de la entidad, tal y como marca la legislación actual.

COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

COCEMFE Asturias, cuenta con un manual de Lenguaje inclusivo, tanto en edición papel como digital a disposición de todo el personal de la Entidad.

Se hace una difusión del manual, tanto entre el personal como entre terceros en relación con la Entidad, Administración local y autonómica, Proveedores y clientes, entidades del tercer sector, por ejemplo, a través de formaciones específicas relacionadas con el lenguaje inclusivo.

Por parte de la Gerencia y las personas que ocupan las direcciones de área, se hace una revisión de toda la documentación emitida por la entidad para que incluya un lenguaje no sexista e incluya e género dentro de su redacción.

PROTOCOLO PARA VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

En la actualidad a través de nuestra área Social se desarrollan acciones tales como:

1. De prevención en la sociedad en general:

- A través de su Programas Educativos en los Centros de Educación Primaria y Secundaria para concienciar y prevenir conductas vinculadas con la violencia de género.

2. De prevención y atención directa a las Mujeres con Discapacidad a través de los programas:

- Programa de Atención Integral y Atención a la Salud en la Mujer con Discapacidad.
- Programa de Empoderamiento de la Mujer con Discapacidad a través de las TIC.

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

La entidad posee un servicio de prevención ajeno (Principado Prevención, S.L.) que se encarga de todo lo relativo a la prevención, planificación, implantación de medidas de emergencia y vigilancia de la salud de cada uno de nuestros centros de trabajo.

En nuestro Plan de prevención de riesgos laborales, si es reseñable que se realiza una evaluación por puestos de trabajo, no por razón de sexo, y al tener empleados a personas con discapacidad se realizan evaluaciones nominativas evaluando los riesgos del desempeño de ese puesto para dicha persona en concreto.

Por otro lado, en cuanto la empresa se le comunica la situación de embarazo de alguna de sus trabajadoras, esto es inmediatamente informado a nuestro servicio de prevención para que puedan establecer un informe de las medidas a tomar y de la posible situación de riesgos durante el embarazo.

Por último, disponemos de un servicio de accidentes e incapacidades temporales a través de nuestra mutua IBERMUTUA, y a través de su plataforma disponemos de todos los datos sobre la siniestralidad de nuestra entidad.

En este caso nos proporcionan informes de siniestralidad desagregados por sexo y categorías para poder analizar dichas situaciones y a que son debidas.

4

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este **I Plan de Igualdad** se suscribe a la sede principal y delegaciones que COCEMFE Asturias tiene en el territorio de Principado de Asturias

COCEMFE Asturias gestiona y articula sus Proyectos desde la Sede Social en Gijón. Dado la creciente demanda de atención y prestación de servicios, nuestra entidad ha tenido que descentralizar sus servicios para poder dar respuesta a toda la demanda existente en nuestra Comunidad Autónoma:

Sede Social

De 300 m² ubicada en Gijón, C/ Doctor Avelino González, N° 5 bajo

Desde la que se coordina toda la actividad federativa; está abierta todo el año, al igual que el resto de instalaciones. Además, en Gijón cuenta con un local situado en la C/ Doctor Avelino González, N° 1 en el que se desarrollan parte de los Programas de Empleo y Formación

Delegación de Oviedo

C/ Ámsterdam, N° 9 bajo Izda. (Cesión uso Ayuntamiento de Oviedo)

Delegación de Avilés

Ubicada en el Centro Europa. Instalaciones cedidas por el Ayuntamiento de Avilés

Delegación Ribadesella

Avda. de los Porqueros, N° 2PI, Planta Baja, Parcela I, Ribadesella, Asturias

Centro Avda. de Roma, N° 2 en Oviedo

Local en el que se desarrolla el Programa de Rehabilitación (cesión de uso Ayuntamiento de Oviedo)



5

CONTENIDOS Y OBJETIVOS DEL PLAN

En este I Plan de Igualdad de COCEMFE Asturias, se ha elaborado un documento en el que se recoge el conjunto de acciones que se planificaron y diseñaron a raíz del diagnóstico de la situación actual de la Entidad. Estas medidas siguen los objetivos generales que se han establecido, así como los valores de la organización y la legislación vigente.

El I Plan de Igualdad de COCEMFE Asturias, tiene una vigencia de 4 años, desde 13 de diciembre de 2024, fecha en la que se aprueba por la Comisión negociadora del plan de Igualdad hasta 12 de diciembre de 2028.

Las acciones recogidas en el PRESENTE Plan se rigen bajo los siguientes criterios:

Viabilidad de las medidas

Adaptación a la realidad organizativa

Operatividad en su evaluación

Coherencia con los resultados de su diagnóstico

MEDIOS Y OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN

MEDIOS Y RECURSOS PARA SU PUESTA EN MARCHA

Medios humanos	Comisión de igualdad de COCEMFE Asturias
Medios económicos	Los dispuestos y necesarios en cada una de las acciones
Medios materiales	Los dispuestos y necesarios en cada una de las acciones

OBJETIVOS

Fortalecer el compromiso de COCEMFE Asturias con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Facilitar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal en la plantilla de la Entidad.

Se han diseñado actuaciones en las siguientes áreas:

- Ejercicio corresponsable.
- Prevención acoso sexual.
- Comunicación y lenguaje inclusivo.
- Violencia de género.
- Formación.
- Movilidad geográfica.
- Salud laboral.

ACCIÓN 1

Área	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Objetivo	Establecer protocolo de solicitud de medidas de conciliación
Descripción	Se fijará un protocolo con el procedimiento a cumplir para todos los trabajadores/as y se fomentará su difusión a través de la responsable de RR. HH, facilitando dichas solicitudes en cada una de las situaciones individuales que le pueden surgir a cada persona trabajadora
Personas a las que va dirigida	Plantilla de la entidad
Responsable	RR. HH
Grado Implantación	Pendiente de ejecución
Plazo	6 primeros meses de implementación del Plan de Igualdad
Indicadores	Nº de personas de la plantilla informadas

ACCIÓN 2

Área	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Objetivo	Elaborar un catálogo de medidas de conciliación
Descripción	Elaborar un documento que recoja las medidas de conciliación existentes en el estatuto de los trabajadores, convenio colectivo
Personas a las que va dirigida	Todo el personal de la entidad
Responsable	Área de RR. HH
Grado Implantación	A la firma del plan
Plazo	A partir del segundo semestre del año 2025
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Realización del documento • Nº de personas informadas del catálogo

ACCIÓN 3	
Área	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Objetivo	Ampliar el permiso de 20 horas anuales para el acompañamiento de familiares de hasta 2º grado y convivientes en situación de dependencia puntual y acreditada, y pareja para pruebas médicas de embarazo
Descripción	Facilitar el acompañamiento a los servicios de salud de aquellos familiares de segundo grado que lo necesiten
Personas a las que va dirigida	Todo el personal de la entidad
Responsable	Área de RR. HH
Grado Implantación	A la firma del plan
Plazo	Durante la vigencia del plan
Indicadores	Nº de personas que se acogen a la medida

ACCIÓN 4	
Área	Prevención del acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito de la entidad
Objetivo	Difundir el Plan acoso laboral para la prevención de conductas de acoso sexual y por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el seno de la entidad
Descripción	Se realizarán dos acciones dirigidas a la prevención de las situaciones de acoso laboral: <ol style="list-style-type: none"> 1. Difusión del Plan de Acoso a la plantilla a través de la Persona Responsable de RR. HH 2. Realización anual de acciones de formación para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral
Personas a las que va dirigida	Plantilla de la entidad
Responsable	RR. HH
Grado Implantación	Pendiente de ejecución
Plazo	Primer año de implementación del plan / Acciones de formación anuales
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de acciones de formación ofertadas • Nº de personas formadas • Nº de personas informadas

ACCIÓN 5	
Área	Comunicación y lenguaje inclusivo y no sexista
Objetivo	Conseguir que el total de la documentación generada por la entidad, cumpla con los términos de lenguaje inclusivo y no sexista
Descripción	<ol style="list-style-type: none"> 1. Revisión de toda la documentación creada tanto oficial como la presentada en los diferentes organismos, y la publicada tanto en nuestra página web como en nuestras redes sociales para que se utilice un lenguaje e imágenes inclusivas y no sexistas desde una perspectiva de género 2. Realización de una acción formativa al personal de la entidad para la implantación de un lenguaje inclusivo y no sexista en los proyectos y la atención directa a las personas usuarias de los diferentes programas, servicios y recursos prestados por COCEMFE Asturias 3. Obtención de datos de programas/servicios desagregados por sexo
Personas a las que va dirigida	Plantilla de la entidad
Responsable	Gerencia/Comunicación
Grado Implantación	A la firma del plan
Plazo	Durante toda la vigencia del plan de Igualdad/ Formación anual
Indicadores	Nº de personas formadas en lenguaje inclusivo y no sexista

ACCIÓN 6	
Área	Violencia de género
Objetivo	Prestar protección a las víctimas de violencia de género dentro de la Plantilla
Descripción	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sensibilizar a la plantilla y llevar a cabo acciones de colaboración en campañas contra la violencia de género 2. Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos a las mujeres víctimas de violencia de género
Personas a las que va dirigida	Plantilla de la entidad
Responsable	Gerencia
Grado Implantación	Pendiente de Ejecución
Plazo	Toda la vigencia del plan de igualdad
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de actuaciones de sensibilización realizadas • Nº de información difundidas entre la plantilla • Nº de personas informadas

ACCIÓN 7	
Área	Formación
Objetivo	Formación en igualdad de género para el personal de la entidad
Descripción	Facilitar formación en igualdad de género
Personas a las que va dirigida	Toda la plantilla
Responsable	RR. HH
Grado Implantación	A la firma del plan
Plazo	Primer año implantación plan
Indicadores	Nº de personas formadas / Nº de formaciones ofertadas

ACCIÓN 8	
Área	Formación
Objetivo	Realizar la formación ofertada por la empresa dentro de la jornada laboral
Descripción	En los planes de formación de la entidad se deberá ofertar los cursos dentro de la jornada laboral, adaptando los horarios del personal afectado en caso de no ser posible la organización dentro de la jornada laboral
Personas a las que va dirigida	Todo el personal de la entidad
Responsable	RR. HH
Grado Implantación	A la firma del plan
Plazo	Durante toda la vigencia del Plan
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de personas formadas • Nº de formaciones ofertadas dentro de la jornada laboral

ACCIÓN 9	
Área	Movilidad geográfica
Objetivo	Facilitar la movilidad geográfica a todo el personal facilitando la conciliación
Descripción	Elaborar un protocolo de movilidad geográfica basado en criterios de conciliación, entre los distintos centros de trabajo, siempre que exista una vacante de personal en alguno de ellos
Personas a las que va dirigida	Todo el personal de la entidad
Responsable	Área de RR. HH
Grado Implantación	A la firma del plan
Plazo	Primer semestre
Indicadores	Nº de personas que se trasladan

ACCIÓN 10	
Área	Salud laboral
Objetivo	Evaluación de riesgos con perspectiva de género
Descripción	Se revisará si se incorpora la perspectiva de género en la evaluación y prevención de riesgos laborales, en los equipos de trabajo y de protección individual, así como en la forma diferente en que el desarrollo de la actividad laboral afecta a la salud de los trabajadores y trabajadoras en las diferentes tareas y ocupaciones (especialmente en los casos de embarazo y lactancia)
Personas a las que va dirigida	Todo el personal de la entidad
Responsable	Departamento de prevención
Grado Implantación	Situación de embarazo
Plazo	Primer año de implantación del plan
Indicadores	Realización de la evaluación de riesgos

ACCIÓN 11	
Área	Salud laboral
Objetivo	Evaluación de riesgos psicosociales
Descripción	Realizar una evaluación de riesgos psicosociales con perspectiva de género.
Personas a las que va dirigida	Todo el personal de la entidad
Responsable	Departamento de prevención
Grado Implantación	Año 2025
Plazo	Primer semestre del año 2025
Indicadores	Realización de la evaluación de riesgos psicosociales

ACCIÓN 12	
Área	Salud laboral
Objetivo	Informe de siniestralidad
Descripción	Elaborar un informe anual de siniestralidad desagregado por sexo
Personas a las que va dirigida	Toda la plantilla
Responsable	SPRL
Grado Implantación	2025
Plazo	Primer año implantación del Plan
Indicadores	Elaboración de informes



7

CALENDARIZACIÓN DE LAS MEDIDAS A IMPLANTAR

	PRIMER AÑO Dic 2024 - Dic 2025		SEGUNDO AÑO Dic 2025 - Dic 2026		TERCER AÑO Dic 2025 - Dic 2026		CUARTO AÑO Dic 2025 - Dic 2026	
	1 ^{er} SEMESTRE	2 ^o SEMESTRE	1 ^{er} SEMESTRE	2 ^o SEMESTRE	1 ^{er} SEMESTRE	2 ^o SEMESTRE	1 ^{er} SEMESTRE	2 ^o SEMESTRE
Acción 01								
Acción 02								
Acción 03								
Acción 04								
Acción 05								
Acción 06								
Acción 07								
Acción 08								
Acción 09								
Acción 10								
Acción 11								
Acción 12								

8

GESTIÓN DEL PLAN

La Gerencia de la Entidad, junto con la persona responsable de recursos humanos y la Trabajadora Social, encargada del trabajo de Igualdad dentro de la Entidad, tendrán la responsabilidad de la puesta en marcha y gestión de las medidas contenidas en el I Plan de Igualdad de COCEMFE Asturias.

Los principios que regirán su funcionamiento son:

- Pese a que algunas medidas son de acogimiento voluntario por parte del personal de la entidad, la publicación de este I Plan de Igualdad de COCEMFE Asturias implica la obligatoriedad de la puesta en marcha de estas acciones de manera transversal y planificada a lo largo de la vigencia del mismo.
- Las personas responsables de cada acción velarán por el cumplimiento de los objetivos y la ejecución de las actuaciones
- Asimismo, las personas responsables se encargarán de realizar el seguimiento y evaluación de cada acción, y en caso de que sea necesario establecer las medidas correctoras, si los indicadores definidos a tal efecto, se desvían de lo inicialmente establecido.
- Considerar, diseñar y poner en práctica los sucesivos planes de igualdad de la Entidad.



SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para cada una de las acciones se diseñará una metodología diferente de evaluación. A continuación, se explica el método de recogida de datos de cada una de las intervenciones del Plan que tiene que ver con el indicador que se ha establecido en cada una de las acciones.

ACCIÓN 1	
Área	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Indicador	Número de personas de la plantilla informadas
Seguimiento y Evaluación	El objetivo es que toda la plantilla conozca el protocolo que se pone en marcha para la solicitud de medidas de conciliación dentro de la entidad, y se pueda utilizar en caso de que sea necesario

ACCIÓN 2	
Área	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
Indicador	Preparación de un catálogo de medidas de conciliación y número de personas informadas
Seguimiento y Evaluación	El objetivo de esta medida es recopilar las distintas medidas de conciliación existentes y poner a disposición de la plantilla el documento elaborado para de esta manera facilitar el uso de las medidas de conciliación establecidas, en caso de que sea necesario

ACCIÓN 3	
Área	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
Indicador	Número de personas que lo solicitan
Seguimiento y Evaluación	El objetivo, al ampliar al 2º grado y al caso se pruebas en el embarazo, es facilitar el acompañamiento a los servicios de salud de aquellos familiares que lo necesiten, así como a la pareja en caso de pruebas médicas

ACCIÓN 4	
Área	Prevención del acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en al ámbito de la entidad
Indicador	Número de acciones de formación ofertadas, Número de personas formadas Número de personas informadas
Seguimiento y Evaluación	El objetivo es que la totalidad de la Plantilla tenga conocimiento de la existencia del Plan acoso laboral para la prevención de conductas de acoso sexual y por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el seno de la entidad. En el caso de facilitar la formación, el objetivo es que la plantilla sea capaz de identificar conductas de acoso dentro de la entidad

ACCIÓN 5	
Área	Comunicación y lenguaje inclusivo y no sexista.
Indicador	Número de personas formadas en lenguaje inclusivo y no sexista
Seguimiento y Evaluación	El objetivo de esta medida, es poner en valor dentro de la Entidad la importancia de disponer de datos desagregados por sexos, para identificar posibles conductas discriminatorias por razón de sexo, o identificar situaciones que afectan en mayor medida a las mujeres que a los hombres

ACCIÓN 6	
Área	Violencia de género
Indicador	<ul style="list-style-type: none"> • N° de actuaciones de sensibilización realizadas • N° de información difundidas entre la plantilla • N° de personas informadas
Seguimiento y Evaluación	El objetivo, al ampliar al 2º grado y al caso se pruebas en el embarazo, es facilitar el acompañamiento a los servicios de salud de aquellos familiares que lo necesiten, así como a la pareja en caso de pruebas médicas

ACCIÓN 7	
Área	Formación
Indicador	N.º de personas formadas / Nº de formaciones ofertadas
Seguimiento y Evaluación	El objetivo es facilitar formación en igualdad de género a toda la plantilla de la Entidad

ACCIÓN 8	
Área	Formación
Indicador	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de personas formadas • Nº de formaciones ofertadas dentro de la jornada laboral
Seguimiento y Evaluación	El objetivo de esta medida es que todas las personas interesadas en realizar la formación puedan llevarla a cabo al desarrollarse dentro del horario laboral, y de esta manera se facilita la conciliación de la vida familiar y laboral

ACCIÓN 9	
Área	Movilidad geográfica
Indicador	Número de personas que se trasladan
Seguimiento y Evaluación	El objetivo de esta medida de movilidad geográfica es facilitar la conciliación laboral y personal, al acercar el domicilio de la persona trabajadora al centro en el que se encuentra el puesto de trabajo, siempre y cuando sea factible por disponibilidad de puestos de trabajo

ACCIÓN 10	
Área	Salud laboral
Indicador	Realización de la evaluación de riesgos
Seguimiento y Evaluación	El objetivo es incorporar la perspectiva de género en la evaluación y prevención de riesgos laborales, en los equipos de trabajo y de protección individual, así como en la forma diferente en que el desarrollo de la actividad laboral afecta a la salud de los trabajadores y trabajadoras en las diferentes tareas y ocupaciones (especialmente en los casos de embarazo y lactancia)

ACCIÓN 11	
Área	Salud laboral
Indicador	Realización de la evaluación de riesgos psicosociales
Seguimiento y Evaluación	El objetivo es conocer cómo afectan los riesgos psicosociales desde una perspectiva de género.

ACCIÓN 12	
Área	Salud laboral
Indicador	Elaboración de Informe de siniestralidad
Seguimiento y Evaluación	El objetivo es disponer de información desagregada por sexos de como la siniestralidad afecta a mujeres y hombres dentro de la plantilla



10

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

El I Plan de igualdad de COCEMFE Asturias, deberá revisarse, siempre y cuando concurren las siguientes circunstancias:

Los principios que regirán su funcionamiento son:

- Quando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
- Quando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivo, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que hayan servido de base para su elaboración.
- Quando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

La Comisión de seguimiento de Igualdad está legitimada para abordar la modificación como ocasión de la letra a), esto es, cuando deban realizarse como consecuencia del seguimiento y evaluación. La Comisión de seguimiento de Igualdad en base al seguimiento realizado de las medidas del Plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o incluso dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de los objetivos.

La Comisión de seguimiento está compuesta por las mismas personas que constituyen la comisión negociadora del plan de igualdad:

En representación de la empresa:

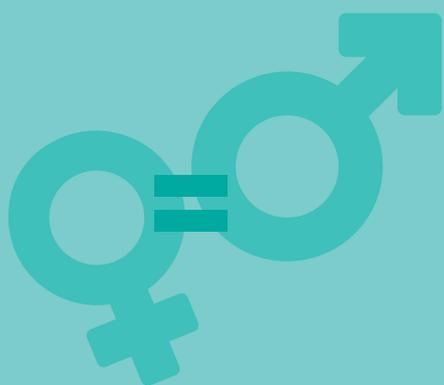
- **Cristina Argüelles Montes**, Gerente de COCEMFE Asturias.
- **Jessica Garcia Brión**, Trabajadora social. Area Social.

Como representación de los/as trabajadores/as:

- **Olga María Alvarez Garcia**, en representación de UGT.
- **María Viejo Tordable**, en representación de CC.OO.

Para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del plan, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación, es conveniente indicar que se recurrirá al SASEC como órgano competente para la solución extrajudicial de conflictos laborales en Asturias.

PLAN DE IGUALDAD DE COCEMFE ASTURIAS



COCEMFE
Asturias