

PLAN DE IGUALDAD

ASOCIACIÓN COMPSI

COORDINADORA DE CENTROS OCUPACIONALES
DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS



CIF: G- 35329556

C/ Lomo Guillén, 4 alto. C.P: 35450

Santa María de Guía

e-mail: asociacioncompsi@yahoo.es

telf.: 928 88 29 29

1. Presentación:

La Asociación COMPSI (Coordinadora de Centros Ocupacionales de la Provincia de Las Palmas) es una organización no gubernamental, de ámbito Provincial, sin ánimo de lucro, formada por 16 Centro de Atención a Personas con Discapacidad, que nace en 1992 con el objetivo principal de potenciar la independencia y autonomía de las personas con discapacidad, ya sea psíquica, física o sensorial a través de la inserción social y laboral.

Desde la Asociación ofrecemos formación específica para personas con discapacidad en diferentes categorías profesionales como cursos de ofimática, escuelas taller, talleres de empleo, formación para el empleo, etc. y durante el año se realizan actividades de carácter socio-culturales y socio deportivas por diferentes municipios de la isla de Gran Canaria.

Los fines que se pretenden desde la Asociación COMPSI son promover campañas de orientación a conseguir la concienciación social con respeto a la normalización e integración de las personas con discapacidad física, psíquica y sensorial en el mundo de la formación, el empleo, el deporte, la cultura, etc. Por lo que el principal objetivo es promover la normalización y la integración social y laboral plena de personas con discapacidad física, psíquica y sensorial.

2. Introducción

El principio de igualdad ante la Ley viene recogido en el artículo 14 de la Constitución Española de 1978. Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. El artículo 9 establece, además, la necesidad de promover la igualdad real y efectiva. En 2007 se publica la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Según su propia exposición de motivos “el pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun habiendo comportado, sin duda, un paso decisivo, ha resultado ser suficiente. [...] Resulta necesaria, en efecto, una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla.

La Ley tiene por objetivo el derecho de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere

su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural. En el ámbito laboral propone actuaciones para favorecer el acceso y la promoción en el empleo de las mujeres, y mejorar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

La aplicación de esta ley supone un marco perfecto para poner en marcha medidas que permitan alcanzar objetivos más amplios.

En base a lo anterior expuesto la Junta Directiva de la Asociación ha aprobado la puesta en marcha de la elaboración de un Plan de Igualdad desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, permiten valorar y optimizar las potencialidades y posibilidades de todo el capital humano de la entidad y mejorar su calidad de vida, lo cual contribuye a aumentar la productividad y a atraer, retener y motivar a los componentes de la plantilla, incrementando en consecuencia su satisfacción con la Asociación.

El papel que va a jugar el Plan de Igualdad como instrumento de impulso y planificación de la política de igualdad dentro de la Asociación va a ser de gran importancia. La existencia de un marco referencial que establezca los objetivos a cumplir y las actuaciones a desarrollar, supone no sólo la posibilidad de establecer qué se quiere conseguir y cómo, sino también evaluar, una vez acabado su período de vigencia, el grado de cumplimiento alcanzado por el Plan.

El Plan de Igualdad de Asociación COMPSI busca crear las condiciones necesarias para garantizar y hacer efectivo el principio de igualdad y potenciar las bases imprescindibles para establecer una relaciones basadas en la equidad, el respeto y la corresponsabilidad.

3. Compromiso

El compromiso de la junta directiva con este objetivo, y la implicación de la plantilla y los Centros Ocupacionales socios en esta tarea, es una obligación si se quiere conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo para avanzar en la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un exhausto diagnóstico de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la Asociación, en sus talleres de formación y actividades socio-culturales y socio-deportivas, para detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieren adaptar una serie de medidas para su eliminación y corrección.

La Asociación COMPSI adopta el compromiso de:

- Integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como principio básico y transversal.
- Incluir este principio en los objetivos de la política de la Asociación.
- Comunicar a la plantilla de la Asociación y a los Centros Ocupacionales socios todos los aspectos anteriores, a través de email y reuniones periódicas.

4. **Objetivos**

El objetivo que la Asociación COMPSI pretende alcanzar es la igualdad de trato entre mujeres y hombres y usar formas de comunicación internas y externas que no empleen un lenguaje sexista o basado en estereotipos. Entendemos el Plan de Igualdad como el marco en el que se establece tanto el compromiso como las líneas operativas que permiten avanzar en materia de igualdad de género. Como tal, el objetivo es que el Plan sea una guía de trabajo, realista y concreta, que facilite en todo momento la puesta en marcha de medidas, así como el seguimiento y evaluación de los resultados.

- Objetivos específicos:
 - Garantizar en el ámbito laboral de vivir el derecho de igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres y evitar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo en los ámbitos de acceso al empleo, promoción, clasificación profesional, formación, retribución, conciliación de la vida laboral, familiar, personal y demás condiciones laborales.
 - Asegurar que las decisiones que conlleven determinaciones de contratar no se encuentren basadas en estereotipos o suposiciones acerca de aptitudes, características de las personas de determinado sexo, raza, edad, discapacidad, religión, estado civil, condición social, ideas políticas y orientación sexual.
 - Formalizar el uso de una comunicación no sexista en la Asociación
 - Difundir, concienciar y formar a trabajadores y trabajadoras en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
 - Formar en educación afectivo-sexual en perspectiva de género para el personal de los centros ocupacionales socios como para los/as usuarios/as.

- Realizar actividades de sensibilización y formación dirigidas a los/as usuarios/as para el fomento del cuestionamiento del modelo tradicional masculino patriarcal, a un modelo diverso e integrador.
- Impulsar la participación a través de encuentros, actividades y/o eventos donde se recojan propuestas con perspectiva de género de iniciativas de interés.
- Impartir talleres sobre igualdad de oportunidades, corresponsabilidad, prevención de la violencia de género, etc. Dirigidos a los centros ocupacionales socios.

5. Características

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Está dirigido a la plantilla de la Asociación y a los Centro Ocupacionales socios
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres
- Considera como uno de los principios básicos la participación a través de diálogo y la cooperación de las partes
- Incorpora indicadores de medida que permiten evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos en el Plan
- Flexible y adaptable a los cambios que se vayan produciendo en los sectores que abarca y a la realidad de su entorno
- Es preventivo eliminando cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo
- Parte de un compromiso de la Asociación es garantizar los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación

6. Ámbito de aplicación

El Plan será de total aplicación a los/as trabajadores y trabajadoras de la Asociación COMPSI con sede social en C/ Lomo Guillén, 4 (alto). Y los 16 Centros Ocupacionales socios pertenecientes a la isla de Gran Canaria.

7. Personas destinatarias

El presente Plan de Igualdad está destinado a la totalidad de la plantilla de la Asociación, al alumnado en los cursos de formación, así como a los/as trabajadores/as de los Centros Ocupacionales socios y a sus usuarios/as en las actividades que se realizan durante el año en diferentes municipios de la Isla de Gran Canaria.

8. Área de intervención

➤ Área de formación:

Objetivo: Impartir talleres sobre igualdad de oportunidades, corresponsabilidad, prevención de la violencia de género, etc. al alumnado de los cursos de formación que se imparten desde la Asociación COMPSI y a través de los Centros Ocupacionales Socios.

Acciones:

- Actividades de sensibilización
- Acciones formativas para la prevención y el tratamiento de la violencia de género
- Romper prejuicios y estereotipos en las actividades de deporte
- Ofertar acciones de formación a toda la plantilla relacionadas con la no discriminación de género

➤ Área de Conciliación de la vida personal y laboral

Objetivo: Favorecer medidas de conciliación de la vida personal y profesional de la plantilla de trabajadores y trabajadoras.

Acciones:

- Comunicar las medidas de conciliación a las que se puede acoger la plantilla
- Garantizar que el ejercicio de los derechos de conciliación no pueda constituir ningún tipo de discriminación o prejuicio en términos de promoción y ascensos, retribución, acceso a la formación, así como una discriminación en el resto de las condiciones laborales
- A igualdad de condiciones y previa documentación acreditada, facilitar la movilidad geográfica motivada por cuidado de padres/madres o hijo/as con enfermedad grave.

➤ Área de prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o acoso moral

Objetivo: Mantener unos entornos laborales libres de acoso sexual, laboral y acoso por razón de sexo y disponer de mecanismos que permitan evitar situaciones de esta naturaleza y, si estas se produjeran, garantizar que se dispone de los procedimientos adecuados para tratar el problema y corregirlo.

Acciones:

- Mostrar un compromiso de “tolerancia cero” contra el acoso, conjuntamente con una declaración de principios con el objetivo asumido de la dirección y representación de la plantilla para la prevención del acoso
- Crear un clima que favorezca la detección de conductas de acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo
- Elaborar un protocolo de actuación sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo

➤ Área de comunicación y sensibilización:

Objetivo: Comunicar de forma interna y externa el compromiso de la Asociación con la igualdad de oportunidades por razón de sexo

Acciones:

- Informar a los trabajadores y trabajadoras de la Asociación de la elaboración del Plan de Igualdad y de las medidas a poner en marcha
- Evitar un lenguaje sexista
- Difundir el compromiso de la Asociación con la garantía del principio de igualdad de trato y de oportunidades
- Crear un sistema de recogida de información, sugerencias y propuestas de la plantilla en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

9. Diagnóstico de la situación

La Asociación COMPSI es una organización no gubernamental, de ámbito provincial, sin ánimo de lucro, coordinadora de Centros Ocupacionales de la Provincia de Las Palmas.

La Asociación busca potenciar la independencia y autonomía de las personas con discapacidad, ya sea, psíquica, física o sensorial, a través de la inserción social y laboral, para ello se llevan a cabo cursos de formación y actividades socio-culturales y socio deportivas. Esto hace que la Asociación y sus integrantes compartan valores de justicia, equidad social y por ende sean sensibles a la igualdad de oportunidades en todos sus ámbitos, incluido la igualdad de género.

En la actualidad la Asociación está llevando a cabo una serie de medidas que se podrían enmarcar dentro de la acción por la lucha de igualdad, que son:

- Comunicación de la elaboración de un Plan de Igualdad a la plantilla de la entidad
- Talleres de igualdad de género y violencia machista en los talleres de formación que se imparten desde la Asociación a las personas con discapacidad.

En cuanto a la comunicación no sexista, se utiliza en muchos de los documentos y acciones comunicativas. No obstante, existe un interés en regular el uso del lenguaje no sexista y extenderlo como una práctica generalizada a toda la comunicación que se lleve a cabo en la Asociación, así como en las actividades y en los talleres de formación que se imparten desde la Asociación.

Otra medida con la que ya se cuenta es un borrador interno para la gestión de quejas relativas a situaciones discriminatorias o lesivas de derechos de los/as trabajadores/as en el que se recogen actuaciones ante casos de discriminación por razón de sexo, acoso sexual o por razón de género y discriminación por embarazo y todas aquellas situaciones discriminatorias o lesivas del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

10. Duración y vigencia del Plan de Igualdad

El cumplimiento del Plan de Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres de la Asociación COMPSI forma parte de los valores y cultura de la Asociación, por lo que su vigencia es definitiva. Existe un firme compromiso de cumplimiento del Plan, garantizándose este a través del seguimiento y evaluación continua del mismo, realizando las actualizaciones necesarias cuando sea preciso.

11. Seguimiento y evaluación

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

El seguimiento y la evaluación son funciones diferentes, aunque ambas tienen la utilidad de permitir tomar decisiones. El propósito del seguimiento es reconducir las actividades para que se acerquen lo más posibles al objetivo, es decir, observa la adecuación entre los resultados que se obtienen y los objetivos que se pretendían. Mientras que la Evaluación permite tomar decisiones que puede llegar a reorientar el Plan tras las direcciones equivocadas que puede llevar, es decir, tras la evaluación se puede llegar a reconsiderar los propios objetivos.

Por ello, esta fase de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de la Asociación permitirá conocer el desarrollo del mismo y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.