

## PLAN O MEDIDAS PARA LA IGUALDAD

### 1. INTRODUCCIÓN

El presente Plan de Igualdad responde al compromiso de la Federación Española de Daño Cerebral con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, manifestada en la ausencia de toda barrera que, basada en el sexo de la persona, impida su participación económica, política y social y en la igualdad de trato entre mujeres y hombres, en lo que respecta a la ausencia de discriminación directa o indirecta por razones de sexo.

Artículo 46.- Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. 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.
2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y de acoso por razón de sexo.
3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

La Federación ha elaborado de forma voluntaria este Plan de Igualdad (la entidad no reúne los requisitos que obligan por ley a la elaboración de dicho plan) siguiendo el contenido de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva **entre mujeres y hombres**, cuyo **Artículo 46** recoge el concepto y contenido que deben incluir los planes de igualdad.



La cultura de la Federación reconoce la igualdad entre mujeres y hombres como principio básico y transversal de la entidad, y así se señalará en sus planes estratégicos “cree y defiende la igualdad de derechos, la no discriminación y la reivindicación de una sociedad en la que todos tengan los apoyos necesarios que le hacen ciudadano”. Este compromiso se eleva, asimismo, a la categoría de valor ético de la entidad, tal como recoge su Código Ético.

Este compromiso se aplica a toda la estrategia de Daño Cerebral Estatal, en su acción representativa de incidencia política, en su política de comunicación, en su política de recursos humanos y en su gestión organizativa.

La estrategia de recursos humanos de la entidad responde a un sistema de gestión basado en la persona, acorde con la cultura de la entidad e integrado plenamente en la estrategia general de la Federación, como una de sus partes esenciales.

En atención a todo lo señalado, se redacta este Plan, dirigido a la consecución plena de la igualdad entre mujeres y hombres a través de acciones que corrijan los desequilibrios todavía existentes entre sexos.

La Federación Española de Daño Cerebral no está obligada a registrar el Plan de Igualdad en la Comunidad de Madrid ya que no cumple con el requisito de tener un número mínimo de trabajadores dados de alta, pero sí ha querido dejar constancia de las medidas para la Igualdad que se aplican en la entidad,

## **2. DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN**

A fin de conocer la situación de la Federación en relación con la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres, se ha realizado un análisis con enfoque de género, lo que implica tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en todas las actuaciones de la Federación. Dicho análisis, que no pretende ser exhaustivo, se ha efectuado en las siguientes áreas: cultura organizativa, estrategia política, estructura organizativa, política de recursos humanos, política de comunicación, formación. De dicho análisis se ha resumido el siguiente diagnóstico, que pretende servir como elemento previo a la formulación del Plan de Igualdad.

### **2.1 CULTURA ORGANIZATIVA**

La Federación incluye entre sus valores la igualdad entre hombres y mujeres, elevándolo a la categoría de valor ético. En coherencia con esta premisa, las normas reguladoras de la entidad están redactadas de esta manera en el Reglamento de Régimen Interno y Código Ético.





## 2.2 ESTRATEGIA POLÍTICA

Desde la Federación se promueven actuaciones orientadas al cumplimiento de igualdad. Ejemplo de ello son publicaciones como el Informe “Situación de las Mujeres con Daño Cerebral en España”, la “Situación laboral de las personas con Daño Cerebral en España” etc.

La Federación se presentará a las convocatorias que promuevan la igualdad tanto de género.

## 2.3 ESTRATEGIA ORGANIZATIVA. FUNCIONAMIENTO DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO Y OTROS CARGOS SOCIALES

El cuadro siguiente refleja el detalle de la composición de los órganos de gobierno de la entidad desagregado por sexos:

	M	H	TOTAL	Mujeres %
PRESIDENCIA	1		1	100%
SECRETARÍA GENERAL		1	1	0%
VICEPRESIDENCIA	1		1	100%
VOCALES	2	1	3	66%
TESORERO	1		1	100%
DIRECTORA GERENTE	1		1	100%
TOTAL	6	2	8	75%

La Fundación CERMI Mujeres tiene en su Patronado una mujer perteneciente al Movimientos Asociativo Daño Cerebral.

## 2.4 ESTRATEGIA DE RECURSOS HUMANOS

La Federación enfoca su estrategia de recursos humanos en la persona como elemento central, y atiende a criterios de cualificación profesional, experiencia, implicación y compromiso en la aplicación de las actuaciones que integran la estrategia de recursos humanos. La Federación ha fomentado durante los últimos años la contratación de mujeres. Asimismo, se aplican medidas de flexibilidad horaria dirigidas a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.



El cuadro siguiente describe las principales características del equipo humano de la entidad, con desagregación por sexo:

		M	H	TOTAL	Mujeres %
Nº DE PERSONAS		7		7	100%
CATEGORÍA PROFESIONAL	DIRECCIÓN	1		1	100%
	PERSONAL TECNICO	5		5	100%
	PERSONAL ADMIN.	1		1	100%
TIPO DE CONTRATO	FIJO	7		7	100%
	TEMPORAL				--
TIPO DE JORNADA	COMPLETA	7		7	100 %
	TIEMPO PARCIAL				100%
CARGAS FAMILIARES		4		4	100%

## 2.5 ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN

La Federación quiere destacar la labor desempeñada por mujeres dentro de sus comunicaciones por Redes Sociales, noticias web y seguir abordando estudios específicos sobre las mujeres con Daño Cerebral.

## 2.6 FORMACIÓN

La Federación incluye la perspectiva de género en sus jornadas formativas, eventos, publicaciones, sobre mujer con discapacidad e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

## 3. OBJETIVO GENERAL

El objetivo del Plan de Igualdad es conseguir la plena igualdad entre mujeres y hombres en la acción de Daño Cerebral Estatal, tanto en la esfera representativa, de incidencia política, como en la esfera interna, corrigiendo los desequilibrios todavía existentes y previniendo potenciales desequilibrios futuros.

## 4. ACCIONES A DESARROLLAR

Para el cumplimiento de este objetivo se establecen una serie de acciones:

- Fomentar el principio de igualdad en la Entidad
- Erradicar y prevenir situaciones de discriminación, por motivos de género en la Entidad
- Introducir la perspectiva de género en todas las áreas de gestión y organización de la Entidad: coordinación, toma de decisiones, relaciones laborales y gestión de los recursos humanos.





- Fomentar una plantilla de trabajo equilibrada entre hombres y mujeres, aunque el ámbito social tiene muchas más mujeres que se dedican a que hombres, es una certeza.
- Fomentar medidas que permitan la conciliación laboral y familiar tanto en hombres como en mujeres.
- Fomentar la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, y eliminar estereotipos habituales de sociedades masculinizadas.
- Revisión de las publicaciones de la entidad con el objetivo de incluir perspectiva y contenidos de género.

## 5. VIGENCIA

El Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años (2025-2028).

## 6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La evaluación del Plan será realizada anualmente, a partir de la definición de los oportunos indicadores de medición.

La evaluación se realizará al final del período de ejecución, si bien está previsto un seguimiento permanente de las acciones, que permita la información anual sobre el grado de ejecución de las mismas.

De este modo será posible la revisión del contenido del Plan y su adaptación si así fuese necesario durante el período de ejecución. En este sentido, el Plan es un documento dinámico, concebido para reflejar la situación de la Federación a tiempo real y para adaptarse a las circunstancias que así lo requieran

## 7. REGISTRO Y DOCUMENTOS ASOCIADOS

REG\_Igualdad\_V01 (Versión vigente)

REG\_Incidencias\_Acciones preventivas\_Master