



III PLAN DE IGUALDAD 2021-2025

ÍNDICE

1.- INTRODUCCIÓN

**2.- AMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL,
TERRITORIAL Y TEMPORAL. VIGENCIA DEL
PLAN**

3.- FASE DE DIAGNÓSTICO

4.-PLAN DE IGUALDAD

5.-SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

ANEXOS

1.- INTRODUCCIÓN

El III Plan de Igualdad responde al firme compromiso del CERMI con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres recogida en la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.**

A pesar de que la Ley de Igualdad no le obliga a elaborar un plan de igualdad, atendiendo al número de personas trabajadoras, desde el año 2012 el CERMI cuenta con un Plan de Igualdad que va renovando al finalizar su vigencia, encontrándonos en el III Plan de Igualdad de la organización en este momento.

Un Plan de Igualdad que nace de nuestro compromiso firme con la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que se refleja de forma transversal en todas las acciones que desarrollamos, y de forma específica abordando, junto a la Fundación CERMI Mujeres, líneas de trabajo especializadas para afrontar la discriminación de mujeres y niñas con discapacidad y madres y mujeres cuidadoras de personas con discapacidad, y que se traduce también en avanzar en la igualdad de oportunidades del Equipo Humano que integra la entidad.

Este III Plan de Igualdad es resultado de la evaluación del II Plan de Igualdad y de la adaptación a la recientemente aprobada normativa, tanto el **RD-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de Medidas Urgentes para la Garantía de la Igualdad de Trato y Oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la ocupación**; como el **Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro** y el **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.**

Con la elaboración del presente Plan se pretende alcanzar el objetivo que fundamenta la Ley 3/2007, así como seguir avanzando en el desarrollo de un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro y saludable.

Previa a la negociación del Plan se ha realizado por un lado la revisión y evaluación de las medidas y acciones contenidas en el II Plan de Igualdad, a fin de conocer su grado de implantación, así como los resultados prácticos de las

mismas, por otro el diagnóstico de la situación actual de la entidad tanto en cuanto a la plantilla como a la estrategia de gestión de personas y finalmente se han tenido en cuenta las aportaciones del Equipo Humano a través de la encuesta realizada.

El examen del II Plan de Igualdad ha permitido medir la eficacia de las medidas puestas en marcha, comprobar aquellas pendientes de desarrollar y estimar las que deben seguir desarrollándose en el III Plan de Igualdad.

El informe de Diagnóstico ha posibilitado conocer la realidad de la plantilla, detectar las posibles necesidades y definir los objetivos y actuaciones que la organización se propone implantar o seguir desarrollando a corto y medio plazo y que constituyen el III Plan de Igualdad de CERMI.

Un diagnóstico que deja de manifiesto que la cultura de igualdad de oportunidades, implantada por la entidad desde la aprobación en el año 2012 de su I Plan de Igualdad, está permitiendo su inclusión de manera transversal como valor fundamental que inspira y orienta la actuación del CERMI.

Se observa cómo el compromiso con la igualdad trasciende el contenido del Plan de Igualdad para aplicarse en toda la estrategia y acción de incidencia política, comunicativa, organizativa y de gestión de personas.

El Plan constituye un mecanismo de visibilización y sistematización de aquello que viene realizando el CERMI desde hace años, además de permitir introducir nuevas medidas y adaptar el Plan de Igualdad a la normativa reciente.

Como plan estratégico que es, se han planteado las medidas y acciones que se van a desarrollar, fijando el calendario de actuación de las mismas, así como los mecanismos de gestión, los indicadores para el seguimiento y evaluación de las actuaciones y los medios y presupuesto destinado a su puesta en marcha. Combinando, así mismo, actuaciones específicas con otras de carácter transversal, como forma más eficaz de promoción del principio de igualdad de oportunidades. Estas últimas se plantean además tanto en el seno de la organización como en las actividades de incidencia política y defensa de derechos que ofrece.

Hay que destacar que la estrategia de recursos humanos del CERMI responde a un sistema de gestión integral basado en la persona, acorde con la cultura e integrado plenamente en la estrategia general del CERMI, como una de sus partes esenciales.

En atención a todo lo señalado y siguiendo con el mandato incluido en el Plan de Actuación, aprobado por el Comité Ejecutivo, se actualiza este Plan de Igualdad, dirigido a la consecución plena de la igualdad entre mujeres y hombres.

1.1 PRESENTACIÓN DEL CERMI

El Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad, más conocido por sus siglas, CERMI, es la plataforma de representación, defensa y acción de la ciudadanía española con discapacidad, más de 3,8 millones de hombres y mujeres, más sus familias, que conscientes de su situación de grupo social desfavorecido, deciden unirse, a través de las organizaciones en las que se agrupan, para avanzar en el reconocimiento de sus derechos y alcanzar la plena ciudadanía en igualdad de derechos y oportunidades con el resto de componentes de la sociedad.

El CERMI, como plataforma de encuentro y acción política de la discapacidad, está constituida por las principales organizaciones estatales y autonómicas de personas con discapacidad.

Representa la expresión de la sociedad civil española organizada en torno a la discapacidad para la interlocución, la presión y la incidencia políticas. Siendo, jurídicamente, una organización de naturaleza privada, de carácter asociativo, de ámbito nacional, inscrita en el Registro Nacional de Asociaciones del Ministerio del Interior del Gobierno de España.

El CERMI aborda la discapacidad desde un enfoque de derechos humanos, siendo su eje de la acción reivindicativa la defensa de la plenitud de derechos, la no discriminación, la igualdad de oportunidades, la inclusión en la comunidad, la autodeterminación, la promoción de la autonomía personal, la vida independiente y la emancipación social. En coherencia con esta perspectiva, su estrategia está presidida por un enfoque inclusivo.

Defiende la no discriminación por razón de discapacidad y sexo y el empoderamiento de las mujeres con discapacidad, liderando los cambios que deban impulsarse desde el sector social de la discapacidad en defensa de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Su labor se realiza a través de tres grandes líneas de actuación:

- Incidencia política y toma de conciencia
- Orientación Jurídica
- Generación y Difusión de Conocimiento

Es de destacar que la labor de CERMI no puede entenderse sin la perspectiva de género, que preside toda su práctica social, y que cuenta como referente esencial la labor de la **Fundación CERMI Mujeres**.

La Fundación CERMI MUJERES es una organización sin ánimo de lucro cuyo objetivo fundamental es favorecer las condiciones para que las mujeres y niñas con discapacidad, así como las madres y mujeres cuidadoras de personas con discapacidad, puedan disfrutar plenamente y en igualdad de condiciones de todos los derechos humanos y libertades fundamentales. Nace en el año 2014 de la preocupación expresada por gran parte de la sociedad civil organizada en torno a la desigualdad de género, que también se produce en este sector de la población y ante la necesidad de profundizar en el conocimiento y en la articulación de respuestas a estas situaciones de discriminación.

La Fundación defiende la igualdad efectiva de las mujeres y niñas con discapacidad desde una perspectiva de los derechos humanos, aplicando el contenido de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW, haciendo especial hincapié en los principios de no discriminación, igualdad de oportunidades, inclusión en la comunidad, vida independiente y acción positiva y promoviendo a su vez el empoderamiento individual y colectivo de las mujeres y niñas con discapacidad.

La Fundación CERMI Mujeres está promovida por el CERMI para apoyar, acompañar y dar soporte operativo al CERMI en la consecución de sus fines sociales en relación con la ampliación y extensión de los derechos, la inclusión y el bienestar sociales de las mujeres y niñas con discapacidad, y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato en el movimiento social de la discapacidad.

El CERMI se dotó en el año 2012 de su I Plan de Igualdad, de manera voluntaria puesto que no está obligado por ley, en respuesta a su compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La gestión de personas de la entidad cumple con la perspectiva de género, desde un sistema de gestión integral basado en la persona. Ciñéndose al Código Ético

de la entidad, según el cual, las personas responsables de la política de gestión de los recursos humanos deben aplicar, en todo momento, los valores, principios y mandatos de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), como criterio fundamental para cualquier estrategia de gestión de personas que se elabore para ser aplicada en el CERMI.

Los Órganos de Gobierno del CERMI son la Asamblea de Representantes, el Comité Ejecutivo, la Comisión Permanente del Comité Ejecutivo, como órganos colegiados, y la Presidencia, siete Vicepresidencias y la Secretaría General, como órganos unipersonales. Dependiendo de la Secretaria General se engloba toda la estructura administrativa del CERMI, encabezada por la persona responsable de la Dirección Ejecutiva y compuesta por el equipo humano imprescindible para el funcionamiento y cumplimiento básico de su finalidad.

Bajo el principio de democracia paritaria, el CERMI trata de buscar el equilibrio de género en la provisión de los cargos sociales y en la composición de los Órganos de Gobierno de la Asociación hasta conseguir la paridad entre mujeres y hombres.

CULTURA ORGANIZATIVA

El CERMI incluye la igualdad de oportunidades como principio y valor fundamental, elevándolo a la categoría de valor ético. Por ello, todas las normas, de la entidad están redactadas atendiendo a la perspectiva de género.

En la estructura de la entidad también se recoge esta perspectiva, a través de la labor de la Comisionada de Igualdad y Género y el área de Género.

Es de destacar, como se ha comentado anteriormente, la constitución en 2014 de la **Fundación CERMI Mujeres**, como medio para canalizar toda la actividad instrumental del CERMI en materia de género y discapacidad.

La Fundación CERMI Mujeres viene desarrollando desde su inicio, una intensa actividad para avanzar en el objetivo prioritario y estratégico de garantizar que mujeres y niñas con discapacidad puedan disfrutar plenamente y en igualdad de condiciones todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

Destacan de entre las más recientes: el Informe Anual sobre Derechos Humanos de las Mujeres y Niñas con Discapacidad; la I, II, III y IV Conferencia Sectorial de las Mujeres con Discapacidad; el I, II, III y IV Foro Social de Mujeres con Discapacidad.

Además, desde 2019, se ofrece a las mujeres y niñas con discapacidad, así como a las madres y cuidadoras de personas con discapacidad, un servicio de orientación jurídica especializada para combatir la discriminación múltiple a la que se ven sometidas.

Destacar también la figura de la **Comisionada de Igualdad y Género**, creada en 2004.

Respecto al funcionamiento de los órganos de gobierno, en todas las reuniones del Comité Ejecutivo y Asamblea de Representantes de la entidad figura entre los puntos del orden del día uno específico dedicado a cuestiones relacionadas con género y mujeres con discapacidad.

En cuanto a los documentos oficiales de la entidad, tanto la Memoria Anual de Actividades como el Plan de Actuación incluyen un capítulo específico dedicado a la Igualdad.

El CERMI está representado en varios órganos y redes relevantes en materia de igualdad, de entre los que destaca el Consejo de Participación de la Mujer vinculado al Instituto de las Mujeres, el Observatorio Estatal para la Violencia de la Mujer, el Observatorio Estatal contra la Violencia Doméstica y de Género, el Real Patronato sobre Discapacidad, el Comité de Mujeres del Foro Europeo de la Discapacidad, la Red DIE, ECOSOC, a través de su estatuto consultivo, la Plataforma del Tercer Sector, la alianza “Dónde están ellas” del Parlamento Europeo.

ESTRATEGIA POLÍTICA

Entre los fines de la entidad se encuentra la atención, con carácter transversal, a las mujeres y niñas con discapacidad, así como su promoción, avance y desarrollo personal y social, garantizando el pleno ejercicio y goce de todos los derechos humanos y libertades en igualdad, tanto en la esfera social general como en la del propio movimiento asociativo de personas con discapacidad.

1.2 MARCO JURÍDICO

La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es un principio universalmente reconocido, que se ha ido desarrollando y articulando a través de diferentes normativas de ámbito internacional, nacional y autonómico.

A escala internacional nos remontamos a la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948; la Convención sobre los derechos públicos de la

mujer de 1952; la Convención sobre la eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer (CEDAW) de 1979, ratificada por España en 1983; la Plataforma de Acción de Beijing, aprobada en la IV Conferencia Mundial de las Mujeres organizada por Naciones Unidas en 1995; y recientemente los Objetivos de desarrollo sostenible de la Agenda 2030, aprobada en 2015, cuyo Objetivo 5 llama a los estados a “lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”.

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su Art. 14 que 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. Encomendando el Art. 9.2 a los poderes públicos a promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social. Concretando el Art. 35.1 que todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

El reconocimiento con la igualdad de oportunidades se complementó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres (LOIEMH), dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla. Estableciendo el Art. 43 que, mediante la negociación colectiva, se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres. Respecto a la elaboración y aplicación de los planes de igualdad el Art. 45 obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral. Aclarando que, en el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

LOIEMH que ha sido modificada por el RD-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de Medidas Urgentes para la Garantía de la Igualdad de Trato y Oportunidades entre hombres

y mujeres en el empleo y la ocupación, que establece que las empresas de más de 50 trabajadores deberán contar con un plan de igualdad.

Y más recientemente a través del **Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro**, con entrada en vigor el 14 enero de 2021.

Y del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que entra en vigor el 14 abril de 2021.

1.3 NATURALEZA DEL PLAN

El III Plan de Igualdad del CERMI es un documento estratégico de la Asociación, que se plantea como “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas entre mujeres y hombres para eliminar la discriminación por razón de sexo”.

El Plan contiene objetivos, medidas y acciones viables y realistas, tanto en los plazos de su desarrollo como en los recursos requeridos y en las metas planteadas; adaptados a la realidad de la organización y tras el diagnóstico de la situación; evaluables y medibles.

Se trata además de un Plan:

- Integral: diseñado para todas las personas que trabajan en CERMI.
- Participativo y dialogado: en el que se ha dado voz y han participado activamente los y las trabajadoras de CERMI.
- Transversal: siendo uno de los principios rectores y una estrategia de CERMI la aplicación de la igualdad de género de manera transversal en todas la estructuras y políticas de la organización.
- Dinámico, flexible y adaptable: a los cambios normativos o de funcionamiento de la propia organización.
- Temporal: con una duración máxima de 4 años tras lo cual se realizará una evaluación de eficacia de resultados, es decir, si los objetivos previstos se han cumplido. Evaluación que servirá de base para el nuevo plan.

2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL. VIGENCIA DEL PLAN

El Plan de Igualdad será de **aplicación** al Equipo Humano de la entidad y a toda la política de comunicación y gestión que desarrolle.

El III Plan de Igualdad de CERMI tendrá una **vigencia** de 4 años desde febrero de 2021 a febrero del año 2025.

El Plan de Igualdad se mantendrá vigente en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o que la experiencia indique su necesario ajuste.

3- FASE DE DIAGNÓSTICO

3.1 COMISIÓN NEGOCIADORA

El CERMI dispone, desde hace años, de un Comité de Igualdad, que ha sido adaptado a los requerimientos del Real Decreto 901/2020, pasando a llamarse Comisión Negociadora y a convertirse en un órgano paritario en representación de mujeres y hombres y respecto a la representación de empresa y plantilla.

La Comisión Negociadora, constituida en diciembre de 2020, asume el encargo del diseño, negociación e impulso del III Plan de Igualdad. Así como su seguimiento y evaluación periódica y final.

3.1.1 COMPOSICIÓN

La composición actual de la Comisión es la siguiente:

En representación de la dirección de la entidad:

- Luis Cayo Pérez Bueno.
- Pilar Villarino.

En representación del Equipo Humano:

- Luis Javier Alonso Calzada.
- Cintia Fernández Gutiérrez.

No contando con representantes legales de los trabajadores y siendo un plan elaborado de forma voluntaria, la comisión se ha constituido de forma paritaria en representación de la entidad y del propio Equipo Humano y de forma paritaria en cuanto al género.

La Comisión ha mantenido, desde el inicio del proceso, una actitud transparente con toda la plantilla, informando de los avances y solicitando participación de la

misma, a través de una encuesta, para la elaboración de propuestas y recomendaciones que han sido recogidas y plasmadas en acciones concretas en el Plan de Igualdad.

La Comisión Negociadora, además de los trabajos de elaboración y negociación del Plan de Igualdad, mantiene reuniones periódicamente y asume el compromiso de realizar una evaluación anual del desarrollo de las medidas recogidas en el Plan, para valorar la efectividad de las mismas, así como la evaluación intermedia y evaluación final que servirá de inicio del IV Plan de Igualdad.

3.1.2 REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO

Se adjunta al final del documento el Acta de la Constitución de la Comisión Negociadora y el Reglamento de Funcionamiento que ha guiado los pasos de dicha Comisión.

El Reglamento establece no sólo las funciones de la comisión, sino el régimen de funcionamiento de la misma.

3.2 RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN II PLAN DE IGUALDAD

Se adjunta en anexo la evaluación detallada de cada uno de los objetivos y acciones recogidas en el II Plan de Igualdad, no obstante, antes de proceder al diagnóstico de la situación actual de la entidad debemos detallar los siguientes aspectos observados tras el análisis del II Plan.

Se manifiesta que el compromiso del CERMI con la Igualdad de oportunidades es real y efectivo, convirtiendo en un principio transversal la inclusión de la perspectiva de género en el diseño, planificación, ejecución y evaluación de toda su estrategia.

Prácticamente todas las medidas recogidas en el II Plan de Igualdad han sido implantadas con éxito, de las 42 medidas recogidas, quedan pendientes de ejecutar, dado que el Plan no ha cumplido toda su vigencia, tan sólo 3 medidas, representando un escaso 7%, frente al **93% de medidas implantadas**. Todas las medidas que no ha sido posible implantar, junto a las medidas ya en vigor, cuyo análisis ha mostrado que contribuyen a la mejora de la igualdad, han sido incorporadas al III Plan de Igualdad.

Se comprueba en el análisis de resultados el papel fundamental de la Fundación CERMI Mujeres, en el apoyo, acompañamiento y soporte operativo al CERMI en la consecución de sus fines sociales en relación con la ampliación y extensión de los derechos, la inclusión y el bienestar sociales de las mujeres y niñas con discapacidad, madres y cuidadoras de personas con discapacidad, y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato en el movimiento social de la discapacidad.

La evaluación del II Plan de Igualdad muestra cómo el CERMI ha introducido la **perspectiva de género como principio y valor fundamental en toda la política de la entidad**, quedando reflejadas las distintas acciones que realiza **CERMI y la Fundación CERMI Mujeres** para la consecución de dicho objetivo en la Memoria de RSE.

Es importante destacar, asimismo, que el CERMI dispone del **Distintivo Igualdad en la Empresa, DIE**, que reconoce la labor de las entidades y empresas con la igualdad.

En la evaluación del II Plan de Igualdad se observa un número importante de medidas de incidencia política e institucional destinadas a la defensa de los derechos de las mujeres y niñas con discapacidad. Acciones que el CERMI ha desarrollado, de forma transversal, para lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas, creando espacios permanentes de participación de mujeres y niñas con discapacidad.

En el ámbito de la comunicación, se han ido desarrollando multitud de eventos de diversa índole que han permitido consolidar la vocación de intermediación, información y elaboración de propuestas por y para las mujeres con discapacidad en el ámbito de sus derechos. Y son muchos los estudios y publicaciones que se recogen tanto en la página web del CERMI, como en la de la Fundación CERMI Mujeres, incluidos en su mayor parte en la Colección Generosidad.

En el ámbito de los servicios es importante reconocer el servicio de orientación jurídica específico para mujeres con discapacidad, puesto en marcha en 2019.

En cuanto a las medidas destinadas en el II Plan de Igualdad directamente a la plantilla del CERMI, señalar:

En el Acceso, selección y promoción profesional, con el objetivo de lograr el equilibrio en la representación de sexos en las diferentes categorías profesionales en el CERMI, la entidad se ha dotado en la selección y promoción de personal de

los CV Anónimos, y facilita la promoción de mujeres y hombres en igualdad de condiciones, como se ha visto con las últimas promociones en la plantilla.

Se observa en la estructura de órganos colegiados una mayor presencia masculina que femenina del Comité Ejecutivo. Debe tenerse en cuenta que los miembros del Comité Ejecutivo representan a sus distintas asociaciones y son aquellas las que eligen a sus representantes. No obstante, en los dos últimos años se ha apreciado una evolución positiva de las cifras, habiéndose incorporado más mujeres a dicho comité.

Por su parte, bajo el principio de democracia paritaria, que preside la acción del CERMI, la entidad trata de buscar el equilibrio de género en la provisión de los cargos sociales y en la composición de los Órganos de Gobierno de la Asociación para conseguir la paridad entre mujeres y hombres, dotándose de un conjunto de normas reguladoras dirigidas a garantizar que la actuación realizada cumple con los fines de la entidad y poder profundizar en una gobernanza responsable. Estas normas son los Estatutos Sociales, el Reglamento de Régimen Interior, el Reglamento Electoral, el Código Ético, el Código de Buen Gobierno y el Plan de Igualdad.

Además, todos los Grupos de Trabajo, Comisiones, Asesorías y Comisarías disponen de enfoque de género. Y en cada asamblea ordinaria hay un punto en el orden del día donde se da cuenta de las acciones desarrolladas en materia de Igualdad.

Subrayar que en materia de conciliación y corresponsabilidad destacan las numerosas medidas para favorecer la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, así como las facilidades que se ofrece a la plantilla en temas de permisos, flexibilidad horaria, teletrabajo, de los que disfrutan las y los trabajadores, quedando pendiente la elaboración de un protocolo sobre teletrabajo que será uno de los compromisos que se recogerá en el III Plan de Igualdad.

Respecto a la **formación**, la entidad cuenta con un Plan de Formación que va desarrollándose periódicamente y que recoge la formación en igualdad como uno de sus objetivos, además de introducir la perspectiva de género en el plan de formación de manera transversal.

Toda la plantilla ha recibido formación en género y las personas responsables de los recursos humanos cuentan con formación específica de manera continuada. Destaca el interés de la entidad por conocer y dar a conocer a los y las trabajadoras las novedades legislativas en materia de igualdad.

En materia de **Acoso sexual y por razón de sexo**, el CERMI dispone de un **Protocolo de prevención y denuncia del acoso sexual y acoso moral y por razón de género**, que reconoce la gravedad de estas acciones y apuesta por medidas preventivas que promuevan las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de sexo, arbitrando procedimientos específicos para su prevención, así como dando cauce a las denuncias o reclamaciones.

La estrategia de **comunicación** pasa por que la imagen y comunicación de la entidad cumpla con la igualdad, así mismo, se utiliza el lenguaje no sexista en todas sus comunicaciones y publicaciones. Tanto en la Página de Internet corporativa, como en cada publicación y estudio elaborado por el CERMI se tiene en cuenta la perspectiva de género. Además, existen publicaciones específicas destinadas a la igualdad.

Por tanto, la evaluación demuestra que **las medidas implantadas en el Plan de Igualdad son eficaces y contribuyen a mejorar la igualdad de oportunidades en el equipo humano del CERMI**, además de servir como línea estratégica en toda la política de la entidad. Este análisis sirve, junto al diagnóstico de situación, para identificar los objetivos y acciones que se incorporan al III Plan de Igualdad.

3.3 DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Con el objetivo de conocer la situación real de la entidad en relación con la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres, se ha realizado un análisis con perspectiva de género, tanto desde el punto de vista cuantitativo, como cualitativo de la situación de los recursos humanos de la entidad. De esta forma, se conoce la situación de las personas trabajadoras y se construyen las respuestas para, a través de las acciones recogidas en el Plan, poner solución o mejorar las cuestiones que detecte el diagnóstico deban ser mejoradas.

Además, se ha remitido un cuestionario a los y las trabajadoras para recabar sus opiniones y propuestas, que han sido incorporadas a las acciones del Plan.

3.3.1. ÁREAS DEL DIAGNÓSTICO

Se han analizado en este diagnóstico las siguientes áreas:

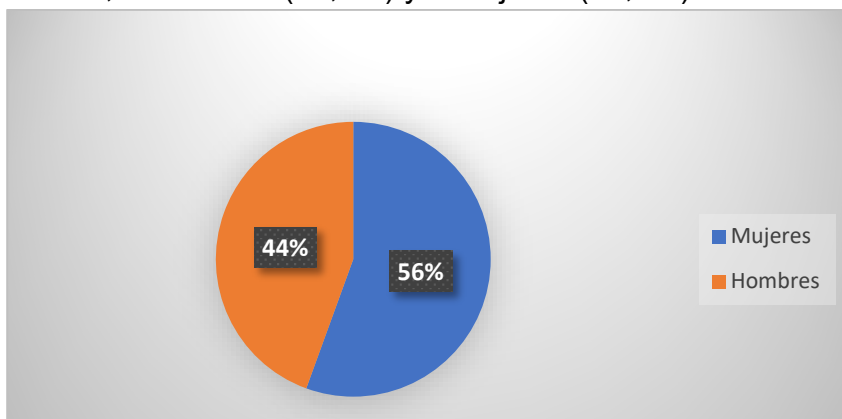
1. Procesos de selección y contratación.
2. Clasificación Profesional.
3. Formación.
4. Promoción Profesional.

5. Condiciones de trabajo. Auditoría Salarial.
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
7. Infrarrepresentación femenina.
8. Retribuciones.
9. Prevención del Acoso Sexual y por razón de sexo.

Los datos para la elaboración del diagnóstico, así como la encuesta al equipo humano y los datos de auditoría salarial fueron recogidos durante el mes de diciembre de 2020, las personas que componen la Comisión Negociadora fueron las responsables de la recogida de datos, en función de los indicadores establecidos en el RD 901/2020, así como de la elaboración del Informe de Diagnóstico.

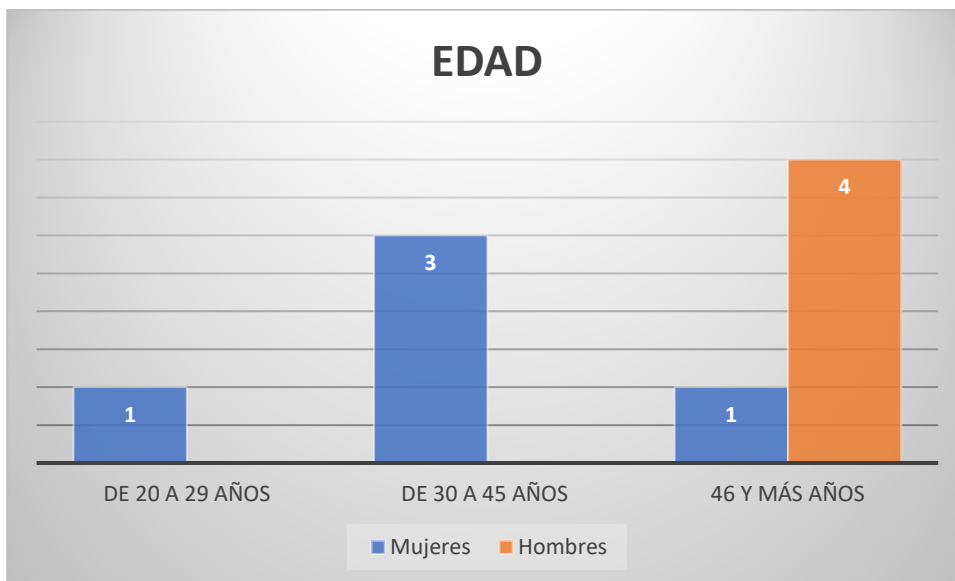
3.3.2.-DATOS CUANTITATIVOS

El CERMI cuenta en el momento del diagnóstico con una plantilla de **9 personas trabajadoras**, 4 hombres (44,5%) y 5 mujeres (55,5%).

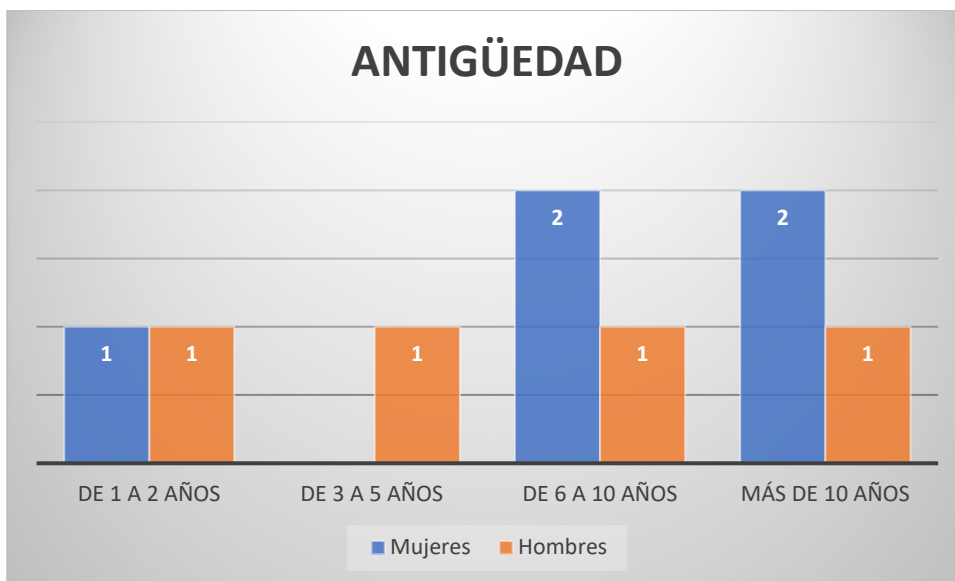


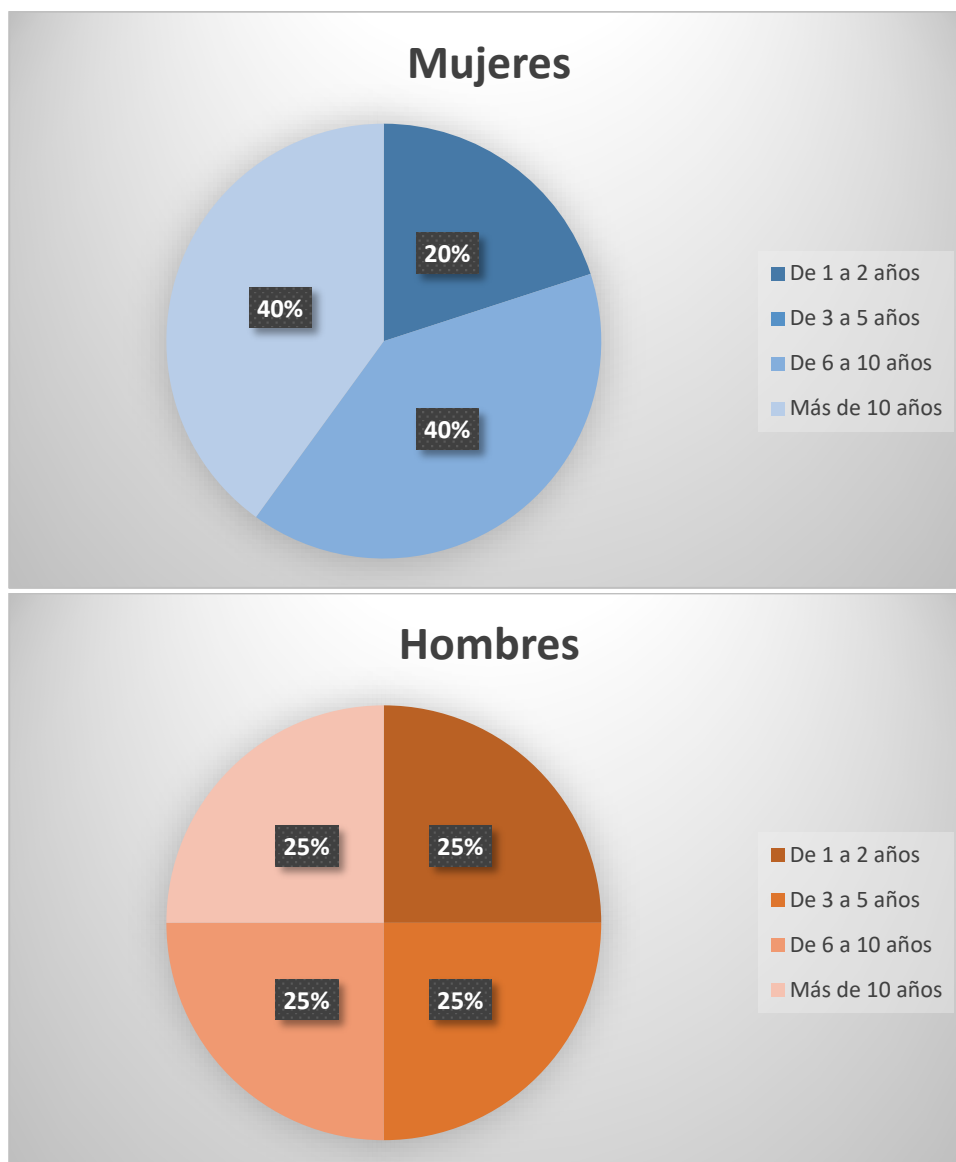
Respecto a la **edad**, observamos cómo las franjas de edad con mayor porcentaje de personas trabajando se encuentra entre los 46 y más años, franja en la que hay 5 personas, 4 de ellas hombres. Siendo la edad de las mujeres menos alta que la de los hombres, ya que 4 de las 5 trabajadoras cuentan con menos de 45 años.

Se evidencia una mayor disparidad de representación en franjas de edad entre los 46 y más años, en la que los hombres ganan más representatividad, un 80% respecto a las mujeres.



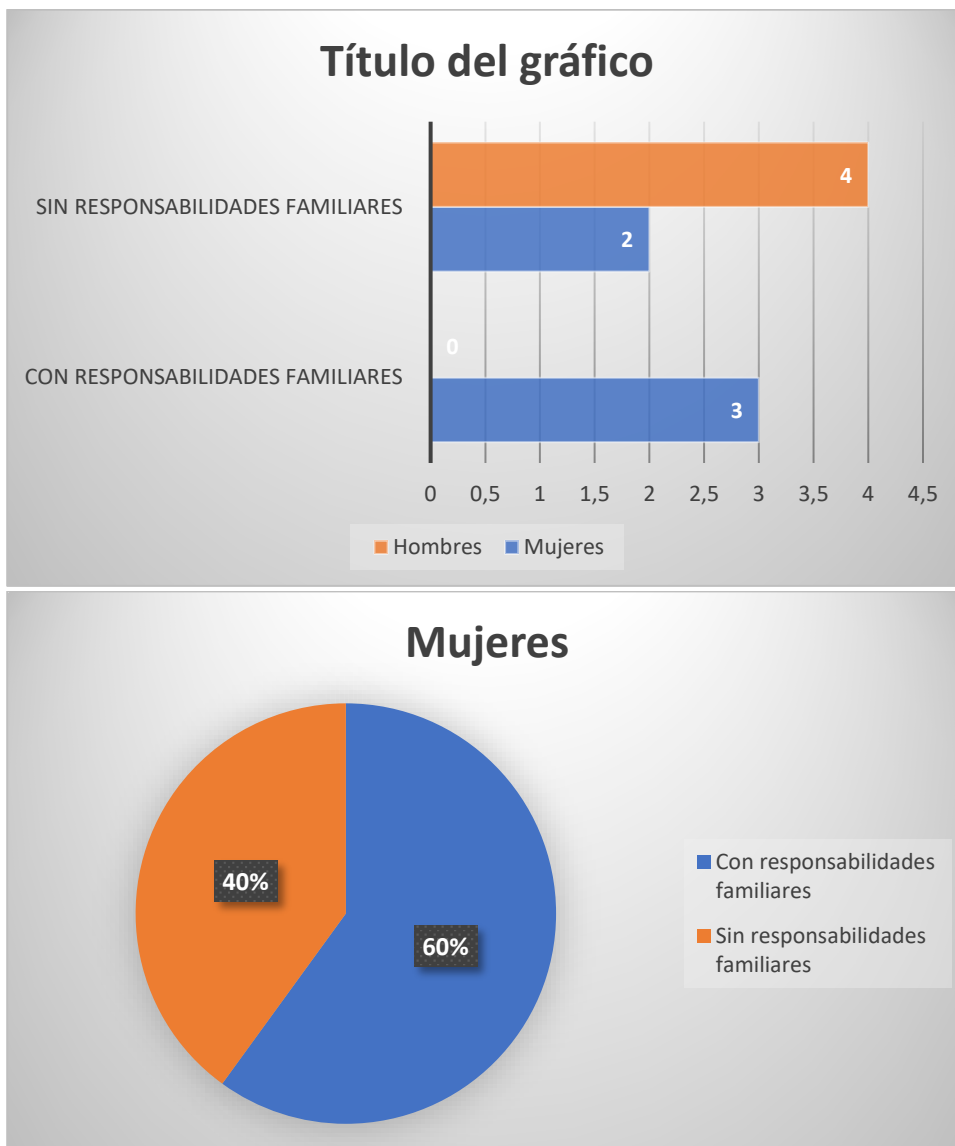
Respecto a la **antigüedad** el 66,6% del Equipo Humano, 3 hombres y 3 mujeres llevan más de 6 años trabajando en la entidad. Sólo 3 personas, 2 hombres y 1 mujer llevan menos 6 años en la entidad.





Todas las personas trabajadoras (el 100%) cuentan con **contrato fijo**.

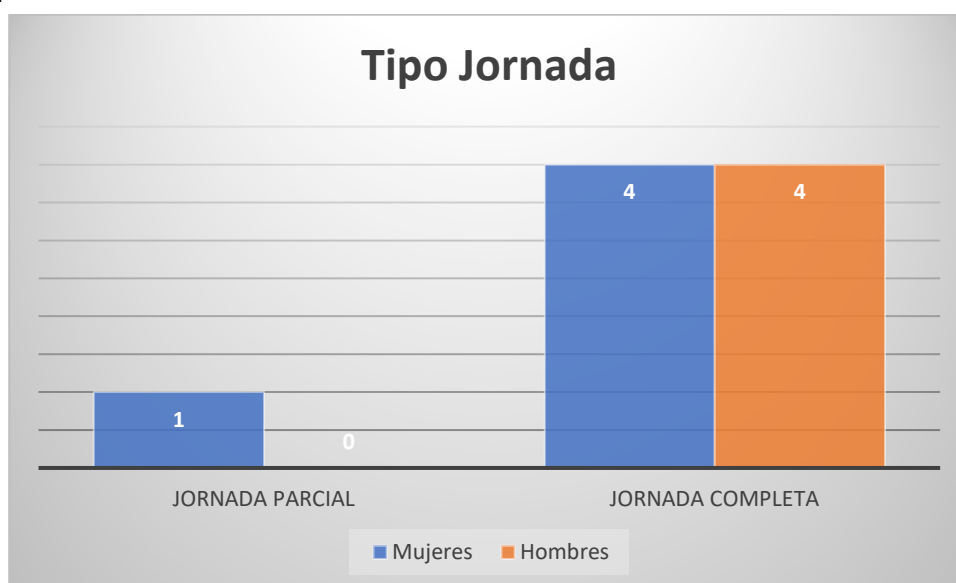
El 33,4% de la plantilla tienen **cargas familiares**, mientras que el 66,6% no las tiene. De entre las personas con responsabilidades familiares el 33,4 % (3) son mujeres y ningún hombre tiene hijos o hijas.



Los datos respecto al **nivel de estudios** muestran que 8 de las 9 personas de la plantilla (el 88,8%) cuentan con estudios universitarios, de ellos 4 mujeres y 4 hombres, habiendo equilibrio de género. Repartidas en todas las categorías profesionales. El resto de la plantilla, 1 trabajadora tiene estudios primarios.



En el momento de realizar el diagnóstico la mayoría de la plantilla (88,8%) del CERMI, realiza una **jornada laboral a tiempo completa**. Existe 1 contrato a tiempo parcial en el momento de la realización del diagnóstico, ocupados por una mujer.



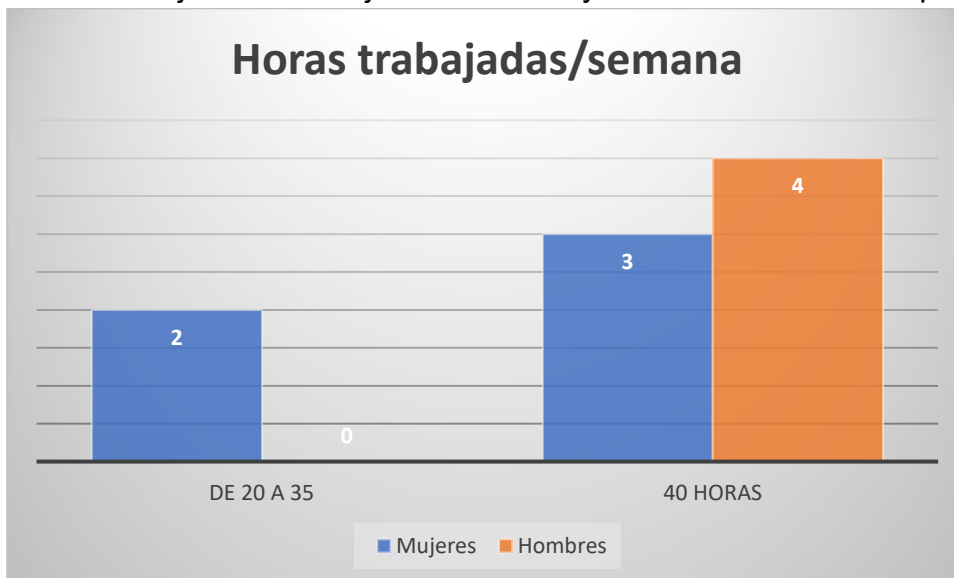
Respecto a la **contratación indefinida**, no hay diferencias de género, el 100 % de la plantilla tiene contratos fijos (44,5% hombres y 55,5% mujeres).

No se observan diferencias a tener en cuenta en la **distribución de las distintas categorías por género**, existiendo paridad en los puestos directivos intermedios y entre el personal técnico, representando las mujeres el 50% del total de estas categorías, mostrando que acceden a los distintos puestos de responsabilidad en condiciones de igualdad.

El personal administrativo lo representan dos trabajadoras. Sumando el personal técnico y el administrativo vemos que hay un porcentaje más elevado de mujeres en estas categorías, siendo un total de 4 mujeres frente a 2 hombres, por tanto, un 66,6% de mujeres, frente al 44,4% de hombres, habiendo una infrarrepresentación masculina.



Respecto a las **horas trabajadas** 7 de las 9 personas del Equipo Humano (4 hombres y 3 mujeres) trabajan 40 horas semanales, mientras que otra trabajadora tiene reducción de jornada trabajando 35 horas y otra un contrato a tiempo parcial.



Todas las personas del equipo humano tienen el mismo **tipo de horario** y no hay turnos de trabajo.

Respecto a la **formación** los datos muestran que han accedido a distintos cursos de formación todas las personas trabajadoras durante el último año.

En el último año ha habido un cambio en la modalidad de contrato de una trabajadora, pasando de contrato en prácticas a un contrato indefinido. No se registra ninguna baja.

En cuanto a la **promoción**, una trabajadora ha promocionado en el último año representando el 100% de los ascensos en la entidad.

3.3.3.-CONCLUSIONES

Del análisis de dichos datos, junto a los datos cualitativos han surgido las siguientes **conclusiones**:

1.-Acceso al empleo. Proceso de selección y contratación.

Nos encontramos con una entidad de **9 miembros** en los que **el 55,5%** son **mujeres**, por lo que cuenta con una **representación equilibrada** entre mujeres y hombres en cuanto al número de personas trabajadoras.

Tampoco se observan diferencias sustanciales respecto a la **edad** del Equipo Humano, representando las mujeres el porcentaje de menor edad, y a su vez las que mayores **cargas familiares** tienen, por lo que no se observa ningún problema en la entidad respecto al cumplimiento efectivo de las medidas de conciliación establecidas.

En cuanto a la **antigüedad** el 66,6% del Equipo Humano lleva más de 6 años trabajando en la entidad, siendo 6 personas, el 50% hombres y el 50% mujeres, por lo que se observa permanencia similar en el puesto de trabajo.

Respecto a la distribución de la plantilla por **nivel de estudios** y puesto de trabajo, se demuestra que no existen diferencias entre mujeres y hombres entre el nivel formativo y las exigencias de cada puesto de trabajo. El 88,88% de los trabajadores (4 mujeres y 4 hombres) tienen estudios universitarios.

En cualquier proceso de **selección, contratación y promoción**, y a fin de evitar cualquier tipo de discriminación por motivo de discapacidad, el CERMI establece como prioridad las candidaturas de personas con discapacidad, siempre desde una **perspectiva de género** que garantice la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Perspectiva de género, junto a la accesibilidad universal, que

se mantienen a la hora de difundir cualquier oferta de empleo. Difusión de ofertas de empleo, junto a procesos de selección, formación y promoción que, además, utilizan un lenguaje respetuoso con la igualdad y bajo el principio de uso del lenguaje no sexista. Y todo ello apoyándose en empresas, organizaciones y Centros Especiales de Empleo especializados en contratación de personas con discapacidad a la hora de difundir las vacantes que surjan, así como en las bases de datos de búsqueda de empleo.

En los casos de puestos en promoción el CERMI utiliza para comunicar sus vacantes internamente el correo electrónico y las reuniones de equipo. Para dar a conocer las vacantes externamente los canales usados son los mismos que para difundir los puestos de trabajo.

Tanto los procesos, como los métodos de contratación, así como los puestos de trabajo se adaptan a las necesidades de las personas con discapacidad, siguiendo con la política de igualdad en cada uno de los procesos. Incluyendo sistemas objetivos de selección de personal y contratación.

Existen protocolos específicos en la organización para retener el talento, así como para facilitar la integración de las nuevas incorporaciones.

A fin de evaluar la gestión de los recursos humanos, se realizan periódicamente estudios de clima laboral, aplicando los resultados del mismo a la estrategia de gestión.

En el último año ha habido un cambio en la modalidad de contrato de una trabajadora, pasando de contrato en prácticas a un contrato indefinido. No se registra ninguna baja.

No ha habido en el último año ninguna baja por maternidad o paternidad. Ha habido una baja por accidente laboral en el último año de un trabajador que ya se ha incorporado a su puesto de trabajo.

Entre el equipo humano del CERMI existe un contrato a tiempo parcial en el momento de la realización del diagnóstico, ocupado por una mujer, lo que representa un 11,11% del total de la plantilla, por propia voluntad de la trabajadora.

Paralelamente se observa cómo se tienen previstas acciones positivas para que, en idénticas condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del **sexo infrarrepresentado** para el acceso a la jornada a tiempo completo o a la

contratación indefinida, así como la transformación de contratos temporales en indefinidos.

2.- Clasificación profesional.

El CERMI presenta una estructura de plantilla que se halla dentro de los márgenes de representación equilibrada de ambos sexos, mayormente feminizada en su conjunto, con un **55,5% de representación femenina**, siendo el total de la plantilla 4 hombres y 5 mujeres.

Al analizar las categorías profesionales observamos que hay 4 categorías: una Presidencia ocupada por un hombre; 2 puestos de dirección intermedia ocupados por una mujer y un hombre, existiendo paridad en esta categoría; 4 puestos de personal técnico, con 2 mujeres y 2 hombres, por lo que las mujeres representan el 50% del total del personal técnico mostrando que acceden a categorías de puestos de responsabilidad con igualdad; y 2 mujeres como personal administrativo.

Sumando el personal técnico y el administrativo vemos que hay un porcentaje más elevado de mujeres en estas categorías, siendo un total de 4 mujeres frente a 2 hombres, por tanto, un 66,6% de mujeres, habiendo una menor representación masculina.

Los datos obtenidos permiten deducir que **no hay segregación horizontal ni vertical** en cuanto a la clasificación profesional.

Por otra parte, con arreglo al principio de democracia paritaria, los Estatutos Sociales estipulan el equilibrio de género en la provisión de cargos sociales y en la composición de los Órganos de Gobierno hasta conseguir la paridad.

De esta manera en el Comité Ejecutivo del CERMI, donde se encuentran representadas las distintas organizaciones de la discapacidad, la representación de mujeres supera el 30%, habiéndose producido un incremento en los últimos años, representando en las estructuras de apoyo las mujeres un 42,5%.

Del análisis del Diagnóstico se concluye que tanto en el acceso como en la promoción se siguen criterios de cualificación profesional, experiencia, implicación y compromiso en la aplicación de las actuaciones que integran la estrategia de recursos humanos.

Los procesos de selección se basan en la gestión por competencias, demostrando el análisis del diagnóstico la ausencia de elementos discriminatorios hacia la contratación o promoción de mujeres.

Además, destaca la **formación en igualdad** que pueden acreditar las personas que intervienen más directamente en los procesos de selección y promoción, tanto de la dirección como la persona responsable del área de recursos humanos.

En los casos de puestos en promoción el CERMI utiliza para comunicar sus vacantes internamente el correo electrónico y las reuniones de equipo. Para dar a conocer las vacantes externamente los canales usados son los mismos que para difundir los puestos de trabajo.

Todas las vacantes de promoción se realizan usando un lenguaje no sexista.

Se fomenta la promoción interna de los y las trabajadoras de la entidad, sin que influyan las responsabilidades familiares, ni exista ningún obstáculo en la promoción de mujeres, de hecho, en el último año ha habido una única promoción, siendo la persona que ha ascendido una de las trabajadoras de la entidad.

3.- Formación.

Respecto a la **formación** los datos muestran que han accedido a distintos cursos de formación todas las personas trabajadoras durante el último año el 100%.

El CERMI cuenta con un Plan de formación y realiza formación destinada a las personas trabajadoras para mejorar sus competencias en las actividades que desarrollan, realizando evaluaciones de la eficacia y resultados de las mismas.

El Código Ético de la entidad establece la necesidad de contar con formación continuada y aprendizaje permanente en materia de discapacidad como presupuestos para la excelencia en su quehacer profesional y como derivado de su compromiso con las personas con discapacidad.

El CERMI fomenta la formación permanente de todas las personas integrantes del equipo, para lo cual se atiende a cualquier petición de formación recibida de forma individual, al tiempo que se ofrece al equipo información periódica de cursos que puedan interesar para el mejor desempeño de sus competencias o las necesidades que van surgiendo en la entidad por causas internas o externas.

La entidad participa en el coste de la formación de las personas integrantes del equipo humano.

Anualmente se elabora un calendario con la formación prevista del que se informa a las personas trabajadoras.

Durante el pasado año se han registrado solicitudes individuales de formación. Asimismo, el equipo ha recibido formación en materia de Derechos de las Personas con Discapacidad, cursos de Igualdad y Diversidad y cursos para mejorar competencias en uso de herramientas digitales y de comunicación.

Todo el equipo humano del CERMI ha participado en cursos de formación en el último año, no pudiendo observarse diferencia de asistencia de uno u otro sexo, fomentando la entidad la máxima participación de todo el equipo.

La difusión de las ofertas de formación se realiza mediante los sistemas de comunicación internas, especialmente los correos electrónicos y las propias reuniones de equipo.

En el CERMI se fomenta la formación de modo que se aceptan las peticiones de los y las trabajadoras, pero también se promueve la formación dirigida al conjunto del equipo que es obligatoria, especialmente la relacionada con género e igualdad de oportunidades.

Mucha de la formación se ofrece en formato digital y en muchas ocasiones fuera de la jornada laboral, aunque el CERMI ofrece a las personas trabajadoras facilidades para la adaptación de los horarios y reducción de la jornada laboral para asistir a los mismos, si es necesario. Concediendo ayudas como permisos y ayudas económicas al personal que realiza formación externa como cursos, master, etc.

4.- Promoción profesional.

En el último año se ha producido la **promoción de una trabajadora** con modalidad de contrato fijo a tiempo completo, tras dos años de contrato temporal.

Se fomenta desde el CERMI la promoción interna de los y las trabajadoras, así en los casos de puestos en promoción se utiliza para comunicar las vacantes internamente el correo electrónico y las reuniones de equipo. Para dar a conocer las vacantes externamente los canales usados son los mismos que para difundir los puestos de trabajo, es decir, el apoyo en empresas, organizaciones y Centros

Especiales de Empleo especializados en contratación de personas con discapacidad.

Tanto los procesos, como los métodos de contratación, así como los puestos de trabajo se adaptan a las necesidades de las personas con discapacidad, siguiendo con la política de igualdad en cada uno de los procesos. Incluyendo sistemas objetivos de selección de personal y contratación.

Existen protocolos específicos en la organización para retener el talento, así como para facilitar la integración de las nuevas incorporaciones.

Y todas las ofertas de promoción, igual que en el resto de política de comunicación son respetuosas con el lenguaje no sexista.

5.- Condiciones de trabajo. Auditoría salarial.

Se observa ausencia de discriminación en los salarios del equipo humano del CERMI.

El CERMI **no aplica diferencias salariales** entre hombres y mujeres para funciones y contenidos del puesto iguales.

Los salarios corresponden al Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la Comunidad de Madrid.

La entidad ofrece determinados incentivos y beneficios como son seguro de vida, seguro de accidentes, seguro por jubilación (a partir de una determinada franja de edad) y seguro médico. El criterio establecido para determinar la distribución de incentivos y beneficios sociales es su carácter voluntario por lo que todo el equipo puede beneficiarse. En el caso del seguro médico se observa que hay personas que no han querido hacer uso de esta prerrogativa.

6.- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

En materia de conciliación y corresponsabilidad destacan las facilidades que se ofrece a la plantilla en temas de permisos, jornadas reducidas, así como la flexibilidad horaria de la que disfrutaban las y los trabajadores.

El diagnóstico nos muestra cómo entre las personas con responsabilidades familiares el 33% (3) son mujeres y ningún hombre tiene hijos o hijas. Teniendo otras personas del Equipo Humano responsabilidades familiares.

En el momento de realizar el diagnóstico la mayoría de la plantilla (88,9%) del CERMI, realiza una jornada laboral completa. Existe 1 contrato a tiempo parcial en el momento de la realización del diagnóstico, ocupado por una mujer.

Los canales de información y comunicación utilizados para informar a trabajadores y trabajadoras sobre los derechos de conciliación y corresponsabilidad son los mismos que para la mayoría de las comunicaciones internas, Instrucciones que son enviadas mediante correos electrónicos a todas las personas trabajadoras, así como reuniones internas.

En materia de Conciliación y Corresponsabilidad destacan las medidas que han sido establecidas, atendiendo a lo dispuesto en el II Plan de Igualdad:

- ◆ Se ha establecido como **horario de finalización de la actividad laboral** las 16.00 horas para hacer compatible la jornada laboral con la personal y familiar.
- ◆ Las **reuniones** se programan para que finalicen antes de la hora de finalización de la jornada laboral.
- ◆ Posibilidad de **teletrabajo**, siempre que las funciones y tareas del puesto lo permitan. Las condiciones de esta modalidad de trabajo a distancia se establecen de forma individual con la persona que lo solicita.
- ◆ Los **turnos de vacaciones** se reparten teniendo en cuenta el criterio de elección preferente de la atención y el cuidado de familiares a cargo (menores, personas con discapacidad o que requieran apoyos para su autonomía, personas mayores, etc.).
- ◆ Se permite **ausencias** del puesto de trabajo en aquellos supuestos en que por razones de conciliación personal cualquier integrante del equipo deba dejar de realizar sus tareas para atender asuntos de índole personal y relacionados con la atención y cuidados a familiares, asistencia a tutorías y otras actividades escolares, realización de tareas administrativas o financieras de relevancia, u otras de índole similar.
- ◆ Se ha establecido un sistema de **videoconferencias** para facilitar el acceso y la celebración de reuniones no presenciales.
- ◆ Se ha aplicado la **flexibilidad horaria** de las personas trabajadoras.

7.- Infrarrepresentación femenina.

No se observa en el CERMI infrarrepresentación femenina representando **las mujeres el 55,5% del total de** la plantilla.

No existiendo tampoco infrarrepresentación femenina en los diferentes puestos de trabajo, como se ha visto al analizar la clasificación profesional.

8.- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La plantilla no considera que exista discriminación en la entidad y cuentan con importante concienciación desarrollada a través de los dos primeros planes de igualdad.

Existe en el II Plan de Igualdad un protocolo de atención sobre Acoso sexual y acoso por razón de género (se adjunta).

Dicho protocolo tiene por objeto promover las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, arbitrando procedimientos específicos para su prevención, así como dando cauce a las denuncias o reclamaciones. Todo ello para fomentar y garantizar el respeto, la consideración y trato justo entre todo el equipo humano del CERMI, ofreciendo la adecuada formación e información sobre los valores que inspiran y orientan la actuación de la entidad.

En los últimos años no se han registrado denuncias que hayan obligado a aplicar dicho protocolo.

9.- Comunicación.

La imagen y comunicación de la entidad cumplen con la igualdad, utilizan el lenguaje no sexista, y existe una estructura donde el principio de igualdad de oportunidades está incorporado de forma transversal en todas las políticas estratégicas de la entidad a través de la inclusión del enfoque de género en la organización.

La comunicación interna con los y las trabajadoras se realiza a través de las reuniones semanales del equipo, correo electrónico, cuestionarios de información y las Instrucciones internas.

En cuanto a la comunicación externa desde la página web del CERMI hay un enlace específico a la página de la Fundación CERMI Mujeres.

Además, en el apartado destinado a la presentación de la entidad se recoge el Plan de Igualdad.

10.- Riesgos laborales y salud laboral.

El diagnóstico muestra cómo el CERMI dispone de la calificación como entidad BEQUAL PREMIUM, lo que certifica su compromiso con la inclusión de las personas con discapacidad en su organización, funcionamiento y servicios, habiendo superado las distintas auditorías anuales.

Se dispone de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales y se realiza una auditoría externa anual para evaluar su aplicación y establecer posibilidades de mejora.

Además, dispone de un enfoque de gestión por procesos, que incluye herramientas destinadas a la gestión de incidencias, acciones correctivas y acciones para abordar riesgos y oportunidades.

Las acciones implementadas para el abordaje de riesgos y oportunidades han sido consideradas como eficaces.

Anualmente se revisa la situación y se activan mecanismos para su corrección en el momento de detectarse cualquier riesgo.

No se han recibido reclamaciones oficiales en los libros y hojas de reclamaciones del CERMI, ni a través de organismos oficiales, clientes u otras partes interesadas del CERMI.

Del resultado de las encuestas realizadas no se ha detectado ninguna reclamación.

Del análisis del diagnóstico se deduce que el III Plan de Igualdad permitirá reafirmar las medidas y acciones desarrolladas por los anteriores y adaptarse a las novedades normativas, así como a los cambios producidos en la organización en los últimos años. Por lo tanto, las partes firmantes del acuerdo (dirección y personas trabajadoras) consideran que será un instrumento positivo tanto para las mujeres, como para los hombres de la organización, y para toda la estructura de la misma.

11.- Violencia de Género

El CERMI cuenta con un protocolo de prevención y denuncia de la violencia de género en el seno de la organización .

Además, desde la preocupación que para la entidad representa el hecho de que las mujeres y niñas con discapacidad están expuestas a discriminación y exclusión en mayor medida, siendo vulnerables a conductas de violencia de género y de otras clases, a maltrato y a abuso, y a acosos de distinto tipo, la Fundación CERMI Mujeres (FCM) puso en marcha en enero de 2019, un servicio de primera orientación jurídica para casos graves de discriminación y de violencia, abusos y maltrato contra mujeres y niñas con discapacidad.

Siendo así se observa que, la violencia de género y la múltiple discriminación que sufren las mujeres y niñas con discapacidad preocupa y ocupa al CERMI, que viene desarrollando numerosas actividades de sensibilización, formación, concienciación y apoyo a las víctimas de esta violencia.

3.4 AUDITORIA SALARIAL

3.4.1. INTRODUCCIÓN

EL Art. 46.2.e) de la LOIHM, así como el Real Decreto 902/2020 de Igualdad Retributiva, establecen la obligación a las empresas que cuentan con un Plan de Igualdad de realizar una Auditoría Salarial.

Auditoría que pretende obtener información sobre si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia retributiva. Deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva.

3.4.2. DIAGNÓSTICO

Para la realización de la auditoría salarial del CERMI han sido analizados los siguientes factores:

- ⇒ Distribución del personal.
- ⇒ Puesto de trabajo.
- ⇒ Clasificación profesional.

- ⇒ Antigüedad.
- ⇒ Desempeño.
- ⇒ Tipo de contrato.
- ⇒ Horas de trabajo en el periodo de referencia.
- ⇒ Tipo de jornada.
- ⇒ Estudios.
- ⇒ Situación personal.
- ⇒ Beneficios sociales.
- ⇒ Salario base.
- ⇒ Retribuciones extrasalariales.
- ⇒ Complementos salariales totales.
- ⇒ Complementos no salariales totales.
- ⇒ Días con baja laboral.
- ⇒ Retribuciones en especie.
- ⇒ Planes de pensiones.

Con los datos analizados se concluye que no existen desigualdades en los horarios, teniendo tanto las trabajadoras como los trabajadores del CERMI el mismo horario estipulado.

Se observa así mismo, que no existen desigualdades en las tareas realizadas por las y los trabajadores y que las diferencias de desempeño obedecen a los distintos puestos de trabajo de cada una de las personas de la plantilla.

Respecto a los sueldos, hay equiparación de sueldos en las distintas categorías.

Respecto a la diferencia salarial entre hombres y mujeres en la organización, en ningún caso se puede derivar de los procesos de contratación seguidos, si no, de la dificultad de medición dado el escaso número de personal existente.

No se aprecia en el análisis de brecha salarial, ni en el análisis de los datos cualitativos del diagnóstico ninguna relación causal entre los procesos de contratación y las diferencias de sueldos en el CERMI.

Las 9 personas trabajadoras del CERMI (5 mujeres y 4 hombres) cuentan con la siguiente clasificación:

- Personal directivo:
 - 1 hombre
- Personal directivo intermedio:
 - 1 mujer

- 1 hombre
- Personal técnico:
 - 2 mujeres
 - 2 hombres
- Personal administrativo:
 - 2 mujeres
 - 0 hombres

Toda la plantilla trabaja 40 horas semanales, menos una de las trabajadoras que tiene reducción de jornada a 35 horas por cuidado de menores y otra de las trabajadoras que tiene un contrato a tiempo parcial. Esta diferencia de horas trabajadas en dos de las 5 trabajadoras del CERMI produce una diferencia salarial que no tiene relación con algún tipo de discriminación de género.

El primer cálculo realizado para determinar la existencia de brecha salarial ha sido la diferencia en la tasa de pago por hora entre hombres y mujeres. Hemos creído conveniente excluir del cálculo al presidente de la organización porque consideramos que las características del puesto conllevan un desempeño y responsabilidad que no pueden asemejarse a ningún otro dentro de la organización y nos daría una visión distorsionada del resultado. La organización tiene un promedio de tasa de pago por hora de los hombres de 21,45€ y un promedio de tasa pago hora de las mujeres de 14,77€. Esta diferencia, aunque en principio puede parecer llamativa, tiene relación con las responsabilidades y tareas acometidas y por la antigüedad. Debiéndose principalmente a que, en un número tan reducido de empleados, la diferencia de sueldo por ocupar los puestos de mayor responsabilidad dentro de la organización y también tener el mayor pago por antigüedad, hace aumentar la media considerablemente en la tasa de pago por hora de los hombres. Por el contrario, en el lado opuesto nos encontramos con que el puesto de auxiliar administrativo (considerado como el puesto de menor valoración por el grado de responsabilidad y tareas acometidas) es ocupado por una mujer y esto produce justo el efecto contrario en el cálculo, es decir, baja la media de tasa por hora en el grupo de mujeres. Por todo lo anterior, el resultado de los cálculos arroja el dato de una diferencia salarial del 31%, no obstante, este dato no nos lleva a la conclusión de que se produce una discriminación salarial por razón del sexo, ya que ha quedado explicado el motivo de las diferencias en los salarios.

En segundo lugar, se ha analizado la posible brecha salarial por categorías profesionales. Se han considerado cuatro categorías: nivel directivo (un hombre), nivel directivo intermedio compuesto por un hombre y una mujer, el personal

técnico, formado por dos hombres y dos mujeres y por último el personal administrativo que cuenta con dos mujeres y por tanto, no cabe el análisis de brecha en esta categoría.

En cuanto al nivel directivo intermedio no existe brecha salarial de género, se aprecia claramente que el salario percibido por la mujer es superior al del hombre y también su antigüedad en la organización. En la categoría de personal técnico, formada por dos hombres y dos mujeres, los cálculos arrojan una brecha del 25%, es decir, los salarios de los hombres son un 25% superiores a los de las mujeres. Aquí, debemos hacer la siguiente aclaración: una de las mujeres perteneciente a esta categoría, es un técnico de apoyo por lo que la valoración de su puesto de trabajo sería inferior a los puestos ocupados por los hombres, por tanto, se puede concluir que aun perteneciendo a la misma categoría profesional sus puestos no cuentan con la misma valoración y sus salarios tampoco son equivalentes, no pudiendo hablar de brecha salarial de género en ninguna de las categorías profesionales.

En el cálculo de la brecha salarial se excluye al directivo y presidente de la fundación por los motivos que se explican en la auditoría salarial, asimismo tampoco se recoge el personal administrativo por estar formado únicamente por mujeres.

Respecto al análisis efectuado de los **complementos extrasalariales**, se observa lo siguiente:

- **Bonus**, cantidad que la organización ha abonado para compensar los posibles gastos producidos por el teletrabajo llevado a cabo durante los meses del confinamiento y Estado de alarma. La cantidad abonada por este concepto es idéntica en el grupo de hombres y de mujeres y asciende a 300€ en un solo pago. Por lo que podemos concluir que no existe brecha de género en bonus.

El 25% de los hombres ha recibido el bonus abonado por la organización, mientras que el porcentaje se eleva hasta el 80% de las mujeres que lo han recibido. No han percibido bonus, uno de los trabajadores estaba de baja laboral, no habiendo incurrido en los gastos extra por los que se concedió el bonus, mientras que en los otros dos supuestos la actividad desarrollada no ha requerido de gastos extra.

- **Seguro médico**, complemento extrasalarial voluntario, a pesar de haberse ofrecido a toda la plantilla, del mismo se benefician 7 de las 9 personas trabajadoras, 4 hombres y 3 mujeres, renunciando al mismo el resto de las y los trabajadores, no existiendo ningún tipo de discriminación en su uso.

Para la realización de los siguientes cálculos se ha segmentado a la plantilla por cuartiles en función del importe de la tasa de pago por hora según el género, con el siguiente resultado:

El cuartil inferior está compuesto por 2 personas de la plantilla, de las cuales el 100% son mujeres. El cuartil medio inferior compuesto por 2 personas trabajadoras, ocupado al 50% por hombres y mujeres. El cuartil medio superior compuesto por 3 personas trabajadoras, donde el 67% son hombres y el 33% mujeres. Y, por último, el cuartil superior está compuesto por 2 personas trabajadoras, ocupado al 50% por hombres y mujeres.

La distribución de hombres y mujeres por cuartiles explica una de las razones de la diferencia salarial existente, en el cuartil más bajo ningún hombre, éstos se reparten en un 25% entre el cuartil medio inferior y el cuartil superior y la mayor concentración de hombres se da en el cuartil medio superior con un 50% de los hombres en esta banda. Así mismo, observamos que el mayor porcentaje de mujeres se da en el cuartil inferior, donde se sitúan el 40% de las mujeres de la plantilla, segmento donde la tasa de pago hora es más baja, mientras que en el resto de cuartiles la representación femenina es del 20% en cada uno de ellos.

No obstante, todo lo anterior, hay que indicar que todos los y las trabajadoras del CERMI tienen acceso en igualdad de condiciones a las medidas de conciliación o corresponsabilidad, y que no existe especial dificultad de promoción profesional o económica por parte de las mujeres de la organización, destacando el hecho de que la única incorporación producida en los últimos años es una mujer, y así mismo, es una de las trabajadoras la que ha mejorado su salario en los últimos meses.

Por todo ello, concluimos que no existe brecha salarial, no teniendo relación la posible diferencia salarial en la organización con la existencia de discriminación entre mujeres y hombres como se ha venido explicando en el análisis efectuado.

3.4.3. PLAN DE ACTUACIÓN

Visto el resultado de los datos analizados se propone un Plan de Actuación que busca corregir las desigualdades retributivas que puedan o pudieran darse, estableciendo objetivos, actuaciones, así como el cronograma y las personas responsables de su implantación y seguimiento.

Se han ido estableciendo, a lo largo de las acciones del Plan de Igualdad objetivos y medidas tendentes a reducir hasta eliminar la posible brecha salarial de género existente. Estas son:

- ⇒ En el **área de clasificación profesional** el objetivo de **“Alcanzar, de manera progresiva, una presencia equilibrada en toda la estructura del CERMI, especialmente en los puestos donde hay menos representación, así como en los órganos directivos de la entidad”**. Así como **“Establecer una catalogación y valoración de los puestos de trabajo con criterios no discriminatorios”**.
- ⇒ Una de las acciones que directamente afecta a la brecha salarial es el objetivo de **“Contar con un sistema retributivo basado en el respeto de los principios de objetividad, equidad y no discriminación”**, desarrollado a través de las siguientes medidas:
 - Asegurar una política retributiva basada en el desempeño, sin discriminación por razón de sexo.
 - Regular una estructura retributiva clara y transparente, para facilitar el control anti discriminatorio, incluyendo la definición y condiciones de pluses y complementos salariales.
- ⇒ En el **área de acceso al empleo** se establece el objetivo prioritario de **“Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y promoción”**.
- ⇒ Se establece en el **área de ordenación de los tiempos de trabajo, Conciliación y corresponsabilidad**, el objetivo de **“Conseguir que la plantilla pueda hacer compatible su desarrollo profesional con el personal y familiar”**. Así como **“Reducir el impacto del cuidado de menores o personas dependientes o con discapacidad, en la promoción profesional de los y las trabajadoras”**.

El compromiso de la entidad es velar por que estos objetivos no dejen de cumplirse.

Serán encargados de su aplicación y desarrollo tanto la Dirección ejecutiva como la Gerencia y la Adjunta a la Gerencia.

3.5 ENCUESTA AL EQUIPO HUMANO

Además de la evaluación del II Plan de Igualdad y del Diagnóstico de situación, uno de los elementos que sirven para la identificación de las necesidades de la entidad es la encuesta realizada a los y las trabajadoras, de la misma se desprenden las siguientes conclusiones y se aportan nuevas acciones a incorporar al III Plan de Igualdad.

Las áreas que mayoritariamente consideran que deben ser mejoradas son las de **Conciliación y Corresponsabilidad** y la de **Salud Laboral**, además de **Retribución, Comunicación, Lenguaje no sexista**.

La Comisión Negociadora ha estudiado las medidas propuestas:

⇒ **Área de Conciliación y Corresponsabilidad:**

- ◆ Posibilidad de instaurar la modalidad de teletrabajo.
- ◆ Establecimiento de un protocolo de teletrabajo, para implantar de aquí al final del período de ejecución del III Plan de Igualdad.
- ◆ Proponer a las trabajadoras y trabajadores, días de teletrabajo, semanales, que permitan compaginar sus responsabilidad y desempeño laboral, con el cuidado de menores (hijas e hijos) o personas mayores (padres, madres) o personas con discapacidad o en situación de dependencia.
- ◆ Posibilidad de elección de días de asuntos propios, sin necesidad de justificación.
- ◆ Establecimiento de una bolsa de horas a disposición de cada persona del Equipo Humano.
- ◆ Respetar las medidas de conciliación relacionadas con la hora de finalización de la jornada laboral, los horarios de las reuniones y eventos y la formación en horario laboral.
- ◆ Incluir la perspectiva de transformación digital.

⇒ **Área de Retribuciones:**

- ◆ Realización de un estudio sobre igualdad retributiva en la Empresa, para detectar en su caso posible brecha salarial por razón de sexo y medidas para atajarla y lograr la plena equiparación.

⇒ **Área de Salud Laboral:**

- ◆ Mejorar las acciones relacionadas con salud laboral.

- ◆ Fomentar campañas de información sobre problemas de salud laboral (depresión, ansiedad) que afectan en mayor proporción a las mujeres.
- ◆ Proceso de acompañamiento personalizado de salud laboral para las mujeres de la plantilla de la Empresa, ligadas a la condición sexual, para detectar situaciones de salud relevantes para las cuales fuera preciso intervenir como empleador, respetando siempre la privacidad y la voluntad de la trabajadora.
- ◆ En cuanto al salud laboral, respeto del horario de la jornada laboral.

⇒ **Área de Comunicación. Lenguaje no sexista.**

- ◆ Garantizar que los actos del CERMI haya paridad de ponentes mujeres y hombres, así como de ponentes con discapacidad y sin discapacidad.
- ◆ En cuanto a la comunicación, asegurar que se use el lenguaje no sexista e inclusivo.

4. PLAN DE IGUALDAD

4.1 OBJETIVOS GENERALES

El objetivo principal del III Plan de Igualdad es conseguir la plena igualdad entre mujeres y hombres en la acción del CERMI, en toda su estructura y política de gestión, corrigiendo los desequilibrios todavía existentes y previniendo potenciales desequilibrios futuros, extendiendo el enfoque de género a la esfera representativa y de incidencia política.

Teniendo en cuenta la evaluación del II Plan de Igualdad y el diagnóstico realizado, el presente Plan de Igualdad articula todas sus acciones en torno a la consecución de los siguientes objetivos generales:

- **Promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro del Equipo Humano del CERMI**, combatiendo cualquier forma de discriminación, acoso o segregación por razón de sexo.

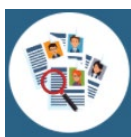
- **Mantener la igualdad de género en todos los ámbitos de funcionamiento** e incidencia de la entidad.
- **Garantizar en la entidad la ausencia de discriminación**, directa o indirecta, por razón de sexo.
- **Fomentar la participación de toda la plantilla** en la implantación de las medidas recogidas en este plan.
- **Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo.**
- Promover mediante acciones de comunicación y formación la **igualdad de oportunidades** en todos los niveles organizativos.
- **Potenciar y facilitar el desarrollo de la corresponsabilidad y la conciliación** de la vida profesional, personal y familiar de todas las personas trabajadoras del CERMI.
- **Reforzar la formación y sensibilización en materia de género de las personas que trabajan en la entidad**, velando por asegurar la incorporación de la perspectiva de género en todas y cada una de las acciones, programas, proyectos y comunicaciones internas y externas. Estos objetivos han llevado a una serie de medidas encaminadas a seguir trabajando para conseguir una efectiva igualdad de oportunidades entre los y las trabajadoras. Estas medidas se han estructurado en **once áreas**:



4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Para cada una de estas áreas se definen distintos aspectos que se deben mejorar, con sus respectivos objetivos, y se detallan las acciones previstas para alcanzarlos, indicando el calendario para su implantación, los indicadores y sistemas para su evaluación, las personas responsables de su implantación y desarrollo, así como los medios y recursos para su puesta en marcha.

El resumen de **objetivos específicos en cada una de las áreas** es el siguiente:



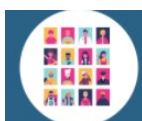
1. Área de procesos de selección y contratación.

- Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y promoción.



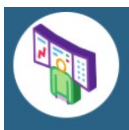
2. Área de ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

- Conseguir que el equipo humano pueda trabajar y desarrollar su talento en el entorno laboral de manera compatible con el resto de su desarrollo personal.
- Reducir el impacto del cuidado de hijos o de personas dependientes en la promoción profesional de los y las trabajadoras.



3 Área de Clasificación profesional.

- Alcanzar, de manera progresiva, una presencia equilibrada en toda la estructura de la entidad, incluyendo los órganos colegiados. Potenciar la participación de mujeres en representación de la entidad en los distintos órganos internos y organismos externos.
- Catalogación y valoración de los puestos de trabajo con criterios no discriminatorios.



4. Área de Promoción y desarrollo de la carrera profesional

- Facilitar la promoción profesional de las mujeres a categorías donde se encuentran subrepresentadas.



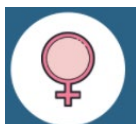
5. Área de Formación continua.

- Fomentar la formación en igualdad de oportunidades y en género y discapacidad desde un enfoque interseccional.
- Asegurar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación.



6. Área de Condiciones de trabajo, Auditoría salarial. Retribución.

- Contar con un sistema retributivo basado en el respeto a los principios de objetividad, equidad y no discriminación.
- Facilitar la promoción profesional de las mujeres a categorías donde se encuentran subrepresentadas.
- Aumentar la conciencia sobre el género en todas las subvenciones y proyectos.



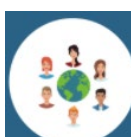
7. Área de Infrarrepresentación femenina.

- Facilitar el acceso y la promoción profesional de las mujeres a categorías donde se encuentran subrepresentadas.



8. Área de Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

- Prevenir comportamientos de acoso sexual y por razón de sexo.



9. Área de Comunicación. Lenguaje no sexista e inclusivo.

- Garantizar una imagen y lenguaje no sexista e inclusivo en cada acción y comunicación del CERMI.
- Información al equipo humano del CERMI del III Plan de Igualdad.



10. Área de Salud laboral.

- Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos y adoptar medidas correctoras con perspectiva de género.



11. Área de Violencia de Género.

- Prevenir comportamientos de Violencia de Género.

4.3 MEDIDAS Y ACCIONES

Las fichas de medidas del Plan figuran en el Anexo.

5- SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

La Comisión Negociadora del CERMI, será la responsable del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, mantendrá reuniones periódicas, una vez al trimestre, para ir haciendo el seguimiento e implementación de las medidas y acciones recogidas en el III Plan de Igualdad.

El seguimiento permite conocer el desarrollo del plan, así como el grado de eficacia de las medidas propuestas, por lo que se determina ir haciéndolo de manera simultánea a la ejecución del plan y de manera sistemática y rigurosa.

Se procederá a realizar evaluaciones con carácter anual y una evaluación intermedia a los dos años de vigencia del Plan.

La evaluación anual que se realice permitirá ajustar los tiempos y revisar las prioridades en función de los recursos disponibles y las necesidades detectadas, ya que el Plan es un elemento dinámico, concebido para reflejar la situación del CERMI a tiempo real y adaptarlo a las circunstancias que lo requieran.

Las evaluaciones permiten tener un conocimiento preciso sobre las acciones realizadas y los efectos que éstas tienen sobre los objetivos diseñados, con el fin de poder tomar decisiones que nos permitan reforzar, revisar o eliminar elementos del plan que no estén generando los resultados previstos. Por tanto, es un elemento clave que debe planificarse desde el diseño del plan.

Al finalizar el periodo de vigencia del Plan en 2025 se realizará una evaluación final para analizar el grado de cumplimiento de las medidas establecidas, así como la eficacia de las mismas.

Para la realización más eficaz de la evaluación se han establecido en cada una de las medidas y acciones recogidas en el Plan un cronograma de ejecución, así como indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información.

ANEXOS

Anexo 1. MEDIDAS



ÁREA 1.- PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.

OBJETIVO 1		GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y PROMOCIÓN
Medida	1.1	Revisión de estos procesos con perspectiva de género, eliminando cualquier criterio en las bases de la convocatoria que discrimine a las mujeres.
Medida	1.2	Uso de un lenguaje no sexista en las ofertas de empleo.
Medida	1.3	Mantenimiento de un sistema de Currículum Ciego en las convocatorias de empleo.
Medida	1.4	Establecimiento de procedimientos escritos para la selección de personal insertando la perspectiva de género, asegurando entrevistas objetivas y no discriminatorias.
Medida	1.5	Publicación de ofertas de empleo basadas en información ajustada a las características del puesto, exigencias y condiciones.
Medida	1.6	Compromiso de formación y toma de conciencia a las personas que intervienen en el proceso de selección y promoción en materia de igualdad de oportunidades.
Medida	1.7	Preferencia, en igualdad de condiciones, a la contratación del sexo infrarrepresentado en los procesos de selección de personal auxiliar administrativo y personal técnico, en aras a la búsqueda de equilibrio en la representación de sexos en las diferentes categorías profesionales.
Medida	1.8	En idénticas condiciones de idoneidad, preferencia a personas del sexo infrarrepresentado para el acceso a la jornada a tiempo completo o a la contratación indefinida.
Órgano encargado	Dirección Ejecutiva. Gerencia	
Presupuesto-Medios	Sin coste. Se utilizarán todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados en su ejecución. El coste de la formación en igualdad se imputa al Plan de Formación.	
Plazo de aplicación	Durante toda la vigencia del Plan. Las medidas 1.1, 1.3, 1.4 serán acometidas durante el primer año del Plan	
Evaluación	Anualmente se elaborará una estadística de contrataciones de mujeres y hombres.	
Indicador cumplimiento	Respecto de las medidas cualitativas, verificación de su ejecución y respecto de las cuantitativas, constatar con la estadística de evaluación el incremento de mujeres en plantilla. Analizar número de candidaturas y número de procesos de selección. Número y porcentajes, desagregados por sexo, de personas efectivamente incorporadas.	



ÁREA 2.- EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVO 2

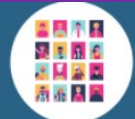
CONSEGUIR QUE EL EQUIPO HUMANO PUEDA TRABAJAR Y DESARROLLAR SU TALENTO EN EL ENTORNO LABORAL DE MANERA COMPATIBLE CON EL RESTO DE SU DESARROLLO PERSONAL

Medida	2.1	Establecimiento de medidas que permitan la elección preferencial del periodo vacacional o turnos de trabajo a las personas con responsabilidades familiares (menores, personas con discapacidad o personas en situación de dependencia a cargo).
Medida	2.2	Adopción de medidas de flexibilidad horaria, en los supuestos de circunstancias relacionadas con la atención de responsabilidades familiares o personales.
Medida	2.3	Posibilidad de teletrabajo, siempre que las funciones y tareas del puesto de trabajo lo permitan.
Medida	2.4	Uso de sistemas de videoconferencias para facilitar el acceso y celebración de reuniones no presenciales.
Medida	2.5	Establecimiento del horario límite máximo para la finalización de reuniones del CERMI a las 16.00 horas y convocarlas con 48 h. de antelación como mínimo.
Medida	2.6	Establecimiento del horario de finalización de la jornada laboral a las 16.00 h.
Medida	2.7	Reconocimiento de la utilización de la sede del CERMI para hijas e hijos menores de las personas integrantes del equipo humano.
Medida	2.8	Elaboración de un protocolo sobre Teletrabajo.
Medida	2.9	Información a todo el Equipo Humano sobre las medidas de conciliación vigentes en la entidad.
Medida	2.10	Información a toda la plantilla sobre los cambios legales que se vayan introduciendo en el Estatuto de los Trabajadores y normativa reguladora de la jornada laboral.
Medida	2.11	Impulso de la Corresponsabilidad, fomentando campañas de sensibilización dirigidas a los hombres para que hagan uso de estas medidas.
Órgano encargado	Dirección Ejecutiva. Gerencia. Adjunta a la gerencia	
Presupuesto-Medios	El coste de las medidas será el coste de las licencias, permisos o medidas efectivamente utilizadas por las personas que lo soliciten. Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo y comunicación de las medidas.	
Plazo de aplicación	Durante toda la vigencia del Plan.	
Evaluación	Anualmente se elaborará una estadística de personas beneficiarias de cada una de las medidas, así como una estadística de disfrute de medidas de conciliación desagregado por sexos.	
Indicador cumplimiento	de	Número de personas beneficiarias de la medida, número de solicitudes y número de concesiones. Respecto de las medidas cualitativas, verificación de su ejecución y respecto de las cuantitativas verificar que se incrementa el porcentaje de hombres que hacen usos de las medidas de corresponsabilidad.

OBJETIVO 3

REDUCIR EL IMPACTO DEL CUIDADO DE MENORES O PERSONAS DEPENDIENTES EN LA PROMOCIÓN PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

Medida	3.1	Promover el acceso a la formación continua o de reciclaje de las personas que se incorporan a su puesto tras un periodo de excedencia por cuidado de hijas o hijos menores de 18 años o persona en situación de dependencia a cargo.
Medida	3.2	Informar a los y las trabajadoras que se encuentran en excedencia por cuidado de familiares de los cursos de formación de desarrollo personal.
Medida	3.3	Informar a los y las trabajadoras que se encuentran en excedencia por cuidado de familiares de las vacantes de promoción interna que pudieran darse en dicho periodo.
Órgano encargado	Dirección Ejecutiva. Gerencia. Adjunta a la Gerencia	
Presupuesto-Medios	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo y comunicación de las medidas. El coste de la formación dependerá del número de personas trabajadoras que accedan a la medida.	
Plazo aplicación	de	Durante toda la vigencia del Plan.
Evaluación	Anualmente se elaborará un informe donde aparezca el número de personas que, tras una excedencia por cuidado de hijos e hijas o familiares en situación de dependencia, han participado en los cursos mencionados en la medida 3.2, diferenciando entre mujeres y hombres. Como criterio de evaluación de consecución del objetivo, anualmente se elaborará un informe donde aparezca el número de personas que tras una excedencia por cuidado de hijos o familiares dependientes han participado en un proceso de promoción de la medida 3.3, diferenciando entre mujeres y hombres.	
Indicador cumplimiento	de	Porcentaje de personas que durante o tras una excedencia por cuidado de hijas e hijos menores de 18 años o familiares en situación de dependencia han sido convocadas en los cursos mencionados en relación con el número total de personas que han disfrutado de este tipo de excedencias durante el año.



ÁREA 3.-CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

OBJETIVO 4	ALCANZAR, DE MANERA PROGRESIVA, UNA PRESENCIA EQUILIBRADA EN TODA LA ESTRUCTURA DE LA ENTIDAD, INCLUYENDO LOS ÓRGANOS COLEGIADOS. POTENCIAR LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN REPRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD EN LOS DISTINTOS ÓRGANOS INTERNOS Y ORGANISMOS EXTERNOS
-------------------	--

Medida	4.1	Inclusión del impacto de género en la cultura del CERMI, recogiendo dicho análisis en los informes anuales del Sistema de Gestión de Calidad del CERMI
Medida	4.2	Difusión de la guía sobre el proceso electoral de los órganos de gobierno y cargos sociales del CERMI con enfoque de género.
Medida	4.3	Fomento del equilibrio entre hombres y mujeres en los órganos de gobierno del CERMI, mediante la aplicación estricta del art.8.4 de los Estatutos Sociales a la hora de elaborar las listas con las delegaciones representativas de cada una de las organizaciones miembros del CERMI.
Medida	4.4	Análisis periódico de la representación del CERMI en organismos externos, con desagregación por sexo.
Medida	4.5	Establecimiento de criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando que sean neutros y no discriminatorios.
Medida	4.6	Impulso de la promoción interna a la plantilla antes que cubrir con convocatorias externas.
Medida	4.7	Establecimiento de medidas de acción positiva, para que, a igualdad de méritos y capacidad, en las bases de la promoción interna, se dé preferencia a las mujeres en aquellos puestos, categorías, grupos profesionales o niveles en los que estén menos representadas.
Órgano encargado	Presidencia. Dirección Ejecutiva. Adjunta a la gerencia. Área de Género	
Presupuesto-Medios	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo y comunicación de las medidas. Sin coste.	
Plazo de aplicación	Durante toda la vigencia del Plan	
Evaluación	Anualmente se elaborará una estadística de las incorporaciones a los distintos órganos de gobierno de mujeres y en cada una de las delegaciones representativas de las organizaciones miembros del CERMI. En la medida 4.3 se analizará el número de instituciones donde participa el CERMI, número de mujeres en puestos de representación, número de organizaciones específicas de género.	
Indicador de cumplimiento	Número de mujeres y hombres representantes de cada entidad en los órganos colegiados.	

OBJETIVO 5	CATALOGACIÓN Y VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO CON CRITERIOS NO DISCRIMINATORIOS	
Medida	5.1	Las denominaciones de las categorías contenidas en el acuerdo de clasificación profesional incluirán, en su caso, su forma femenina.

Medida	5.2	En caso de creación de una nueva categoría, en la descripción de sus funciones, su adscripción a un bloque competencial y los requerimientos de acceso se garantizará que no se introduce ninguna discriminación por razón de sexo.
Órgano encargado		Dirección Ejecutiva. Gerencia. Adjunta a la gerencia
Presupuesto- Medidas		Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo y comunicación de las medidas. Sin coste.
Plazo de aplicación		Durante toda la vigencia del Plan.
Evaluación		Anualmente se elaborará una estadística de nuevas categorías profesionales.
Indicador cumplimiento	de	Porcentaje de categorías profesionales con nueva denominación femenina partido por las que inicialmente no incluían ésta, así como el número de nuevas categorías creadas bajo estas condiciones en convenio.



ÁREA 4- PROMOCIÓN Y DESARROLLO DE LA CARRERA PROFESIONAL

OBJETIVO 6 FACILITAR LA PROMOCIÓN PROFESIONAL DE LAS MUJERES A CATEGORÍAS DONDE SE ENCUENTRAN SUBREPRESENTADAS


Medida	6.1	Logro de la mayor objetividad en todo el proceso de promoción interna en cualquier nivel de responsabilidad con el fin de garantizar su realización sin elementos de discriminación directa o indirecta mediante la creación de un protocolo o procedimiento de seguimiento de las promociones.
Medida	6.2	Determinación de los nombres de los miembros de los tribunales de evaluación de la promoción con la suficiente antelación para corregir, en la medida de lo posible, la falta de presencia de mujeres o de hombres.
Medida	6.3	Información, formación y motivación a mujeres para que participen en procesos de promoción profesional.
Medida	6.4	Publicidad adecuada, para conocimiento de la plantilla, sobre los puestos vacantes para su posible participación en los procesos de promoción interna.
Órgano encargado	Dirección Ejecutiva. Gerencia. Adjunta a la gerencia. Dirección de Recursos Humanos.	
Presupuesto-Medidas	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo y comunicación de las medidas. Sin coste las acciones de promoción, la formación dependerá del número de trabajadoras que la soliciten y se imputa al Plan de Formación.	
Plazo de aplicación	Durante toda la vigencia del Plan.	
Evaluación	Anualmente se elaborará una estadística donde aparezca el número de mujeres y hombres que han promocionado a las distintas categorías que se han ofertado en concurso interno.	
Indicador de cumplimiento	Aumento respecto de años anteriores de la proporción de mujeres en categorías subrepresentadas. Número de procesos de promoción, número y porcentaje, desagregado por sexo, de candidaturas presentadas. Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que participan en los procesos de promoción y de personas que finalmente proporcionan.	



ÁREA 5.- FORMACIÓN CONTINUA

OBJETIVO 7		FOMENTAR LA FORMACIÓN EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y EN GÉNERO Y DISCAPACIDAD DESDE UN ENFOQUE INTERSECCIONAL
Medida	7.1	Mantenimiento de la perspectiva de género en el Plan de Formación del CERMI.
Medida	7.2	Aula de Derechos Humanos sobre Mujeres y Niñas con Discapacidad.
Medida	7.3	Seminario sobre mujeres con discapacidad LGTBIQA+
Medida	7.4	Iniciativa “Dónde están ellas”.
Medida	7.5	Organización de una Conferencia Sectorial sobre mujeres y discapacidad, con carácter anual.
Medida	7.6	Organización anual de un Foro Social de Mujeres y Niñas con Discapacidad.
Medida	7.7	Dedicación de, al menos, uno de los estudios anuales a una materia relacionada con el género y discapacidad. Publicación en la colección generosidad.
Medida	7.8	Fomento de la participación activa de las niñas en las actividades formativas del CERMI.
Medida	7.9	Elaboración de una Guía de Derechos y Recursos para mujeres con discapacidad LGTBIQA+
Órgano encargado	Dirección Ejecutiva. Gerencia. Área de Género. Fundación CERMI Mujeres. Comisarías CERMI Autonómicas. Dirección de Comunicación.	
Presupuesto-Medios	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo y comunicación de las medidas.	
Plazo de aplicación	Durante toda la vigencia del Plan, algunas medidas con carácter anual. La medida 7.10 deberá estar concluida antes de la finalización de la vigencia del Plan de Igualdad.	
Evaluación	Anualmente se elaborará una estadística de las acciones formativas.	
Indicador de cumplimiento	Número de acciones formativas, proporción de mujeres que asisten, el número total de participantes menores (8.9). Evaluación de las medidas 8.3, 8.4 y 8.5, Programas de los Congresos, Foros, Conferencias, valoración del espacio dedicado a esta materia. Evaluación de la medida 8.8 analizando las publicaciones anuales de la colección generosidad. Medida 8.10 Revisión de las publicaciones realizadas.	

OBJETIVO 8		ASEGURAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO A LA FORMACIÓN
Medida	8.1	Fomento de la formación en igualdad de oportunidades y en género a las personas responsables de la gestión de recursos humanos.
Medida	8.2	Garantía del acceso en igualdad de condiciones a la formación interna con el fin de promover el desarrollo profesional.
Medida	8.3	Promoción de la formación para facilitar la promoción de trabajadoras a puestos directivos de la organización, puestos de responsabilidad y/o categorías profesionales en las que estén subrepresentadas.
Medida	8.4	Facilitación del acceso a cursos de reciclaje para el personal que se incorpora tras un permiso de paternidad, maternidad y/o excedencia.
Medida	8.5	Formación y sensibilización en materia de igualdad, diversidad y prevención de acoso al equipo humano del CERMI.
Medida	8.6	Garantía de la presencia de las personas trabajadoras en los cursos que soliciten y les sean aprobados, permitiendo poder adaptar su jornada de trabajo a los horarios lectivos.
Medida	8.7	En caso de asistencia a cursos realizados por otras entidades o instituciones facilitación del acceso a los mismos. Favorecimiento de que la formación sea compatible con la vida personal y familiar de la plantilla.
Órgano encargado		Dirección Ejecutiva. Gerencia. Adjunta a la gerencia. Área de Género. Fundación CERMI Mujeres. Comisarías CERMIS Autonómicos. Dirección de Comunicación.
Presupuesto-Medios		Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo y comunicación de las medidas. El coste de los cursos se estimará en función del número de personas participantes y se imputa al Plan de Formación.
Plazo de aplicación		Durante toda la vigencia del Plan.
Evaluación		Para evaluar la medida 9.1 ver los cursos realizados por las personas responsables de los recursos humanos.
Indicador cumplimiento	de	Análisis de los cursos realizados por el equipo humano, número de personas, contenido, duración, horario, desagregado por sexo.

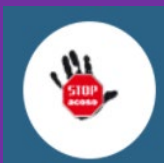
 ÁREA 6.-CONDICIONES DE TRABAJO, AUDITORÍA SALARIAL Y RETRIBUCIÓN		
OBJETIVO 9		CONTAR CON UN SISTEMA RETRIBUTIVO BASADO EN EL RESPETO DE LOS PRINCIPIOS DE OBJETIVIDAD, EQUIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN
Medida	9.1	Asegurar una política retributiva basada en el desempeño, sin discriminación por razón de sexo.
Medida	9.2	Implantación de una estructura retributiva clara y transparente, para facilitar el control anti discriminatorio, incluyendo la definición y condiciones de pluses y complementos salariales.
Medida	9.3	Realización de un estudio de retribución anual.
Órgano encargado		Dirección Ejecutiva. Gerencia. Adjunta a la gerencia.
Presupuesto-Medios		Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo y comunicación de las medidas. Coste del estudio del Registro Retributivo anual.
Plazo de aplicación		Durante toda la vigencia del Plan.
Evaluación		Anualmente se elaborará una auditoría salarial y el Registro retributivo.
Indicador cumplimiento	de	Auditoría salarial y registro retributivo establecidos en RD 902/2020.

OBJETIVO 10		AUMENTAR LA CONCIENCIA SOBRE EL GÉNERO EN TODAS LAS SUBVENCIONES Y PROYECTOS
Medida	10.1	Inclusión del impacto de género en todos los proyectos que se elaboren desde el CERMI dirigidos a la solicitud de financiación externa/mediante subvenciones públicas o privadas y convenios de colaboración.
Medida	10.2	Inclusión del impacto de género en las cuentas anuales y en el presupuesto de ingresos y gastos de la entidad.
Órgano encargado		Dirección Ejecutiva. Gerencia. Adjunta a la gerencia. Área de gobierno
Presupuesto-Medios		Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo y comunicación de las medidas. El coste de los cursos se estimará en función del número de personas participantes y se imputa al Plan de Formación. Sin coste.
Plazo de aplicación		Durante toda la vigencia del Plan.
Evaluación		Anual.
Indicador cumplimiento	de	Anualmente se elaborará un informe con impacto de género de los proyectos presentados y subvenciones recibidas. Asimismo, se analizará la cantidad dedicada a esta materia en las cuentas anuales y del presupuesto.



ÁREA 7.- INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVO 11		FACILITAR EL ACCESO Y LA PROMOCIÓN PROFESIONAL DE LAS MUJERES A CATEGORÍAS DONDE SE ENCUENTRAN SUBREPRESENTADAS
Medida	11.1	Establecimiento de medidas de acción positiva, para que, a igualdad de méritos y capacidad, tanto en el acceso como en la promoción interna, se dé preferencia a las mujeres en aquellos puestos, categorías, grupos profesionales o niveles en los que estén menos representadas.
Medida	11.2	Establecimiento de la preferencia de promoción del género subrepresentado a igualdad de méritos y capacidad en el puesto de trabajo de que se trate.
Órgano encargado	Dirección Ejecutiva. Gerencia. Adjunta a la gerencia. Dirección de Recursos Humanos.	
Presupuesto-Medidas	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo y comunicación de las medidas.	
Plazo de aplicación	Durante toda la vigencia del Plan.	
Evaluación	Anualmente se elaborará una estadística donde aparezca el número de mujeres y hombres que han promocionado a las distintas categorías que se han ofertado en concurso interno.	
Indicador de cumplimiento	de Aumento respecto de años anteriores de la proporción de mujeres en categorías subrepresentadas. Número de procesos de selección y promoción que incluya datos, desagregados por sexo.	



ÁREA 8.-PREVENCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO 12		PREVENIR COMPORTAMIENTOS DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO
Medida	12.1	Mantenimiento actualizado del Protocolo de prevención y denuncia del acoso sexual y por razón de sexo.
Medida	12.2	Consideración explícita del acoso como falta muy grave en las relaciones laborales dentro de las causas de despido.
Medida	12.3	Realización de formaciones periódicas sobre el Acosos sexual y por razón de sexo.
Medida	12.4	Establecimiento de canales de asesoramiento y denuncia para aquellas personas del equipo humano que puedan ser víctimas de este tipo de comportamientos.
Medida	12.5	Difusión del Protocolo de prevención y denuncia del acoso sexual y por razón de sexo.
Órgano encargado		Dirección Ejecutiva. Gerencia. Área de género. Coordinación de Fundación CERMI Mujeres. Asesoría Jurídica
Presupuesto-Medios		Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo y comunicación de las medidas. El coste de los cursos de formación se imputa al Plan de Formación.
Plazo de aplicación		Durante toda la vigencia del Plan. La medida 12.5 se realizará antes de finalizar el primer año de vigencia del Plan de Igualdad.
Evaluación		Anual
Indicador cumplimiento	de	Anualmente se elaborará un informe con las incidencias que pudieran producirse en este sentido. Se realizará también informe con el número de formaciones sobre la medida e información ofrecida al equipo humano.



ÁREA 9.-COMUNICACIÓN. LENGUAJE Y COMUNICACIÓN NO SEXISTA

OBJETIVO 13		GARANTIZAR UNA IMAGEN Y LENGUAJE NO SEXISTA EN CADA ACCIÓN Y COMUNICACIÓN DEL CERMI
Medida	13.1	Utilización de lenguaje no sexista en toda la comunicación del CERMI.
Medida	13.2	Aplicación de la Guía sobre la utilización del lenguaje e imágenes no sexistas.
Medida	13.3	Inclusión de la perspectiva de género en todas las publicaciones y estudios elaborados por el CERMI.
Medida	13.4	Introducción de contenidos sobre género y discapacidad en la Revista <i>Cermi.es</i> semanal.
Medida	13.5	Revisión y actualización de la normativa interna (instrucciones y comunicaciones internas) para asegurar la no discriminación e igualdad de oportunidades. Información al equipo humano de las novedades.
Medida	13.6	Información al equipo humano de las novedades legislativas y de otro tipo existentes en materia de Igualdad.
Medida	13.7	Publicación en la Página de Internet del CERMI de todas las novedades legislativas o de otro tipo en materia de Igualdad.
Medida	13.8	Publicación en la Página de Internet del CERMI de los avances en materia de igualdad y conciliación.
Órgano encargado		Área de género. Departamento de Comunicación.
Presupuesto-Medios		Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo y comunicación de las medidas. Sin coste.
Plazo de aplicación		Durante toda la vigencia del Plan.
Evaluación		Anual.
Indicador de cumplimiento	de	Revisión de la comunicación, publicaciones y estudios realizados.

OBJETIVO 14			INFORMACIÓN AL EQUIPO HUMANO DEL CERMI DEL III PLAN DE IGUALDAD	
Medida	14.1	Información a las y los trabajadores, así como a los órganos colegiados del CERMI de la aprobación y contenido del III Plan de Igualdad.		
Medida	14.2	Sensibilización al equipo humano sobre el contenido del III Plan de Igualdad		
Medida	14.3	Utilización de los medios internos de comunicación como el cermi.es semanal, tabloneros de anuncios, intranet, etc. para difundir el Plan de Igualdad.		
Medida	14.4	Inclusión de un punto permanente sobre género y discapacidad en las asambleas ordinarias anuales, como compromiso con la estrategia de incorporar la perspectiva de género en toda la acción del CERMI.		
Órgano encargado		Dirección Ejecutiva. Área de Género. Dirección de Comunicación.		
Presupuesto-Medios		Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo y comunicación de las medidas. Sin coste.		
Plazo de aplicación		Durante toda la vigencia del Plan.		
Evaluación		Anual.		
Indicador de cumplimiento	de	Revisión de las comunicaciones y acciones de sensibilización realizadas relacionadas con la difusión del III Plan de Igualdad. Análisis del orden del día de la Asamblea Ordinaria.		



ÁREA 10.-SALUD LABORAL

OBJETIVO 15		ESTABLECER HERRAMIENTAS PREVENTIVAS PARA IDENTIFICAR RIESGOS Y ADOPTAR MEDIDAS CORRECTORAS, CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.
Medida	15.1	Mantenimiento en el Código Ético de la entidad la perspectiva de género.
Medida	15.2	Realización de un estudio de prevención de riesgos laborales en puestos de trabajo de la empresa ocupados fundamentalmente por mujeres.
Medida	15.3	Elaboración de un Protocolo de prevención de riesgos laborales para trabajadoras embarazadas.
Medida	15.4	Impulso de acciones dirigidas a favorecer el bienestar en el trabajo, realizando, siempre que sea posible, campañas específicas que repercutan en un entorno de trabajo saludable.
Medida	15.5	Impulso de medidas de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de la plantilla.
Medida	15.6	Posibilidad, para las personas del Equipo Humano, de recibir o acudir a rehabilitación por motivo de discapacidad.
Medida	15.7	Fomento de campañas de información sobre problemas de salud laboral (depresión, ansiedad) que afecten en mayor medida a las mujeres.
Órgano encargado		Dirección Ejecutiva. Adjunta a la gerencia. Área de género. Coordinación de Fundación CERMI Mujeres. Asesoría Jurídica
Presupuesto-Medios		Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo y comunicación de las medidas. Sin coste, salvo el coste de elaboración de la medida 14.4.
Plazo de aplicación		Durante toda la vigencia del Plan. Las medidas 14.2, 14.3, 14.4 y 14.5 se irán desarrollando antes de la finalización del Plan de Igualdad.
Evaluación		Anual. Las medidas 14.2, 14.3 y 14.4 14.5 serán ejecutadas antes de finalizar la vigencia del Plan de Igualdad.
Indicador de cumplimiento	de	Campañas realizadas, acciones llevadas a cabo.



ÁREA 11.-VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO 16		PREVENIR COMPORTAMIENTOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO
Medida	16.1	Aplicación del protocolo de prevención y denuncia de violencia de género dirigido al equipo humano del CERMI.
Medida	16.2	Asesoramiento jurídico gratuito por parte de la entidad, acompañamiento permanente y orientación por parte de todo el Equipo Humano del CERMI y la Fundación CERMI Mujeres.
Medida	16.3	Difusión del Protocolo de prevención y denuncia de violencia de género dirigido al equipo humano del CERMI.
Órgano encargado	Dirección Ejecutiva. Gerencia. Área de género. Coordinación de Fundación CERMI Mujeres. Asesoría Jurídica	
Presupuesto-Medios	Serán utilizados todos los medios materiales y humanos de los departamentos implicados para el desarrollo y comunicación de las medidas. El coste del asesoramiento jurídico.	
Plazo de aplicación	Durante toda la vigencia del Plan.	
Evaluación	Anual	
Indicador de cumplimiento	Anualmente se elaborará un informe con las posibles denuncias de violencia de género del Equipo Humano. Informe anual de asesoramiento realizado.	

Anexo 2. EVALUACIÓN II PLAN DE IGUALDAD

En el análisis de las distintas áreas recogidas en el II Plan de Igualdad, podemos concluir que las medidas han sido desarrolladas en su totalidad o parcialmente durante su periodo de vigencia.

Análisis de las acciones desarrolladas por cada una de las áreas:

ÁREA 1: CULTURA INSTITUCIONAL

⇒ **Objetivo 1: Aumentar la concienciación sobre el género:**

Acción 1.-Inclusión del impacto de género en la cultura del CERMI.

Acción 2.-Inclusión del impacto de género en los informes de seguimiento elaborados en el sistema de gestión de calidad del CERMI.

El CERMI ha introducido la perspectiva de género como principio y valor fundamental en toda la política de la entidad, quedando reflejadas las distintas acciones que realiza CERMI y la Fundación CERMI Mujeres para la consecución de dicho objetivo en la Memoria de RSE.

Tanto en los Estatutos Sociales, como en el Reglamento de Régimen Interior, el Reglamento Electoral, el Código Ético, el Código de Buen Gobierno y el Plan de Igualdad se recoge la perspectiva de género.

Además, el CERMI está calificada como entidad Bequal Premium y en 2020 renovó por segunda vez su sistema de gestión de calidad basado en la Norma ONG Calidad.

Es importante destacar, asimismo, que el CERMI dispone del Distintivo Igualdad en la Empresa, DIE, que reconoce la labor de las entidades y empresas con la igualdad.

Por tanto, se cumplen estos objetivos y acciones del II Plan de Igualdad. No obstante, son objetivos y acciones que se incorporarán en el III Plan de Igualdad por su importancia.

⇒ **Objetivo 2: Contribuir al empoderamiento de las niñas con discapacidad:**

Acción 3.-Empoderamiento de las niñas con Discapacidad. Fomento de la participación activa de las niñas en las actividades del CERMI

Durante la vigencia del II Plan de Igualdad, han sido muchas las acciones que el CERMI ha desarrollado, de forma transversal, para lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas, algunas de las principales acciones han sido:

- ∞ Acciones de incidencia política con motivo del **Día Internacional de la Mujer**.
- ∞ Celebración anual de la **Conferencia Sectorial de Mujeres con Discapacidad**, habiéndose celebrado el pasado septiembre la IV edición.
- ∞ Participación en el **Informe de Derechos Humanos de las Mujeres y Niñas con Discapacidad de 2018 y 2019**.
- ∞ **Acciones de lucha contra la violencia machista**, con motivo del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.
- ∞ **Participación activa en el Pacto de Estado contra la Violencia de Género**.
- ∞ **Programa de intermediación** dirigido a Mujeres con Discapacidad víctimas de Violencia, ejecutado por la Fundación CERMI Mujeres.
- ∞ **III Edición del Concurso GENEROSIDAD**, abordando como tema central el Empoderamiento de las niñas con discapacidad para el disfrute de una vida libre de violencia.
- ∞ **Acciones para eliminar todas las prácticas nocivas, como la esterilización forzosa**.
- ∞ **Acciones para asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades** de liderazgo a todos los niveles decisorios de la vida política, económica y pública, a través del **III y IV Foro Social de Mujeres y Niñas con Discapacidad**.
- ∞ **Presentación de la aplicación móvil “Me Respetas”**, herramienta contra el acoso escolar hacia adolescentes con discapacidad.
- ∞ **Acciones para la múltiple discriminación por razón de orientación sexual y discapacidad**.

A través de Fundación CERMI Mujeres se han creado espacios permanentes de participación de mujeres y niñas con discapacidad.

Se han ido desarrollando multitud de eventos de diversa índole que han permitido consolidar la vocación de intermediación, información y elaboración de propuestas por y para las mujeres con discapacidad en el ámbito de sus derechos.

Además, se han creado comisiones de mujeres en el marco de los CERMIS Autonómicos, de manera que ya disponen de una comisión de trabajo específica los de Andalucía, Aragón, Asturias, Canarias, Cantabria, Castilla La Mancha, Castilla-León, Cataluña, Extremadura, Galicia, Comunidad de Madrid, Región de Murcia, Navarra y Comunidad Valenciana. Del mismo modo, se empiezan a crear comisiones y grupos de trabajo sobre los asuntos de género en el seno de las organizaciones de personas con discapacidad y sus familias, lo que supone poder avanzar también en las demandas y necesidades por tipo de discapacidad.

Destaca, asimismo, la Red Estatal de Mujeres con Discapacidad creada para compartir información y trabajar conjuntamente en esta temática, opera en internet y está abierta también a mujeres sin discapacidad, pero con experiencia profesional en estos ámbitos.

Por tanto, se han cumplidos estos objetivos y acciones del área 1. No obstante, por su importancia, se mantendrán en el III Plan de Igualdad.

ÁREA 2: ESTRATEGIA POLÍTICA

⇒ **Objetivo: Aumentar la concienciación, sensibilización y formación sobre la necesaria transversalidad de la discapacidad en la política de género, desde un enfoque interseccional.**

Acción 1.-Inclusión de la perspectiva de género en todas las propuestas de incidencia política elaboradas por el CERMI.

Acción cumplida puesto que la transversalidad de género en la actividad de incidencia política del CERMI se viene desarrollando de forma general en todas y cada una de las propuestas elaboradas por el CERMI.

Acción 2.-Activación de la incidencia política del CERMI en las políticas públicas sobre mujer.

Además de las ya descritas en el Objetivo 2, Acción 3, podemos destacar algunos de los logros obtenidos en los últimos tiempos como la aprobación de la modificación del Código Penal para prohibir la esterilización forzada de personas con discapacidad.

O la exigencia a las distintas administraciones de que en la reconstrucción social y económica del país tras la pandemia por Covid-19, se tenga en cuenta a las personas con discapacidad, de forma especial a mujeres y niñas con discapacidad, grupo poblacional en mayor riesgo de exclusión.

Acción 3.-Dedicación de al menos uno de los estudios anuales a una materia relacionada con género y discapacidad. Publicación en la Colección Generosidad

Publicaciones de FUNDACIÓN CERMI Mujeres en 2019 y 2020 dentro de la Colección Generosidad:

- Libro nº 12.- El derecho a la salud de las mujeres y niñas con discapacidad 26.12.2019
- Libro nº 11.- Guide To Mainstreaming Gender and Disability in European Social Fund Programmes. 04.06.2019
- Libro nº 10.- Derechos Humanos de las Mujeres y Niñas con Discapacidad. Informe España 2018. 01.03.2019
- Libro nº 9.- Diversas Mujeres Diversas. 14.02.2019

Libro nº 8.- Derechos humanos de las mujeres y niñas con discapacidad.
14.02.2019

Acción 4.-Organización de una Conferencia Sectorial sobre Mujeres y discapacidad, con carácter anual.

Se han celebrado las siguientes Conferencias Sectoriales por parte de la Fundación CERMI Mujeres:

- I Conferencia Sectorial de Mujeres con Discapacidad, celebrada el 3 de marzo de 2017 en el Congreso de los Diputados.
- II Conferencia Sectorial de Mujeres con Discapacidad, celebrada el 2 de marzo de 2018 en el Senado de España.
- III Conferencia Sectorial de Mujeres con Discapacidad, celebrada el 21 de marzo de 2019, en el Salón de Actos del Ministerio de Trabajo.
- IV Conferencia Sectorial de Mujeres y niñas con Discapacidad, celebrada los días 23 y 24 de septiembre de 2020, desarrollada en formato virtual.

Acción 5.-Organización anual de un Foro Social de Mujeres y Niñas con Discapacidad.

Se han celebrado los siguientes Foros Sociales en los últimos años:

- I Foro Social de Mujeres y Niñas con Discapacidad, celebrado los días 16 y 17 de noviembre de 2017, en Sevilla.
- II Foro Social de Mujeres y Niñas con Discapacidad, celebrado los días 22 y 23 de noviembre de 2018, en Murcia.
- III Foro Social de Mujeres y Niñas con Discapacidad, celebrado los días 21 y 22 de noviembre de 2019, en Pamplona.
- VI Foro Social de Mujeres y Niñas con Discapacidad, celebrado los días 2 y 3 de diciembre de 2020, en formato virtual.

Acción 6.-Elaboración de una Guía de Defensa de Derechos y Recursos para mujeres con discapacidad LGTBIQA+.

Queda pendiente su ejecución y será uno de los compromisos recogidos en el III Plan de Igualdad.

Acción 7.-Inclusión de la perspectiva de género asociada a la discapacidad en las empresas de la economía social.

Queda pendiente su ejecución y será uno de los compromisos recogidos en el III Plan de Igualdad.

Acción 8.-Inclusión de la perspectiva de género asociada a la discapacidad en las entidades del Tercer Sector de Acción Social.

El CERMI está integrado por 40 organizaciones, agrupadas en socios (fundadores, ordinarios y adheridos), junto a los CERMI autónomos y otras entidades vinculadas. Por tanto, más de 8.000 asociaciones que representan a 3,5 millones de personas forman parte de esta plataforma.

Con su trabajo constante de incidencia política y social tiene capacidad de trasladar la perspectiva de igualdad que preside sus acciones a las organizaciones más representativas de la discapacidad.

Además, hay que destacar que el CERMI está presente en todos los foros y organismos nacionales y muchos internacionales relevantes en materia de igualdad, de entre los que destacan: el Consejo de Participación de la Mujer, el Observatorio Estatal para la Violencia de la Mujer, el Observatorio Estatal contra la Violencia Doméstica y de Género, el Real Patronato sobre Discapacidad, el Comité de Mujeres del Foro Europeo de la Discapacidad, la Red DIE, ECOSOC, la Plataforma del Tercer Sector, la alianza “Dónde están ellas” del Parlamento Europeo. Foros, donde su implicación y participación constante le ha permitido consolidarse como la entidad de referencia de la discapacidad en nuestro país y el reconocimiento unánime por parte de los poderes públicos y de la sociedad civil de su papel como interlocutor válido de los hombres y mujeres con discapacidad y de sus familias.

Acción 9.-Inclusión de la perspectiva de discapacidad en las entidades del Movimiento de Mujeres.

Como hemos visto en cumplimiento de la Acción nº 8, el CERMI participa en todos los foros donde también están presentes las asociaciones feministas más representativas como Consejo de Participación de la Mujer, el Observatorio Estatal para la Violencia de la Mujer, el Observatorio Estatal contra la Violencia Doméstica y de Género, el Real Patronato sobre Discapacidad, el Comité de Mujeres del Foro Europeo de la Discapacidad, la Red DIE, por lo que tiene la oportunidad de trasladar en cada reunión de los distintos órganos las especiales necesidades de mujeres y niñas con discapacidad en reconocimiento y protección de sus derechos.

Las múltiples comparecencias de las responsables de la Fundación CERMI Mujeres en distintas instituciones y foros están recogidas en la página web corporativa dentro del apartado de agenda: <http://www.fundacioncermimujeres.es/es/agenda>

Los objetivos y las acciones del Área 2 son objetivos incorporados en la cultura de la organización por lo que, a pesar de estar cumplidos en su mayor parte, se mantendrán como objetivos que seguirán desarrollándose en el III Plan de Igualdad.

Las convocatorias de Foro Social y Conferencias Sectoriales seguirán siendo anuales, las publicaciones se seguirán realizando y los estudios específicos también.

ÁREA 3: ORIENTACIÓN JURÍDICA

⇒ **Objetivo: ofrecer orientación jurídica a mujeres con discapacidad**

Acción 1.- Creación de un servicio de orientación jurídica específico para mujeres con discapacidad

El CERMI presta orientación jurídica a las personas con discapacidad, sus familias y las entidades que lo solicitan.

La Fundación CERMI Mujeres (FCM) puso en marcha en enero de 2019, un nuevo servicio de primera orientación jurídica para casos graves de discriminación y de violencia, abusos y maltrato contra mujeres y niñas con discapacidad.

Este servicio se inscribe en la estrategia activa de defensa legal de los derechos humanos de las mujeres y niñas con discapacidad que viene desarrollando la FCM, y que ahora se refuerza y amplía con este acompañamiento jurídico para casos de discriminación.

Las mujeres y niñas con discapacidad están expuestas en grado muy intenso a supuestos de discriminación y exclusión, así como a conductas de violencia de género y de otras clases, a maltrato y a abuso, y a acosos de distinto tipo.

Por estos motivos, resulta imprescindible fortalecer y extender los mecanismos de defensa y protección legales, para que, a través de herramientas jurídicas, toma de conciencia y empoderamiento jurídico, las mujeres con discapacidad estén en mejor disposición para la protección de sus derechos.

Es un objetivo realizado que se mantendrá como compromiso con las mujeres con discapacidad en el III Plan de Igualdad.

Enlace al servicio de orientación jurídica de la web de la FCM:
<http://www.fundacioncermimujeres.es/es/novedades/orientacion-juridica>

ÁREA 4: ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

⇒ **Objetivo: Potenciar candidaturas de mujeres en los órganos de gobierno y representación de la entidad.**

Acción 1.- Difundir la Guía sobre el proceso electoral de los órganos de gobierno y cargos sociales del CERMI con enfoque de género.

Acción 2.- Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en los órganos de gobierno del CERMI.

Acción 3.- Inclusión de un punto permanente sobre género y discapacidad en las asambleas ordinarias anuales.

Acción 4.- Analizar periódicamente la representación del CERMI en organismos externos, desagregada por sexo.

Acción 5.- Incluir el enfoque de género en el Plan de Trabajo de las estructuras de apoyo del CERMI: Comisiones, Grupos de Trabajo, Asesorías, Comisarías.

Se observa en la estructura de órganos colegiados una mayor presencia masculina que femenina, formando parte del Comité Ejecutivo un total de 26 personas, siendo de ellas 18 hombres y 8 mujeres (el 30,7%). Debe tenerse en cuenta que los miembros del Comité Ejecutivo representan a sus distintas asociaciones, lo que motiva esta infrarrepresentación femenina. No obstante, en los dos últimos años se ha apreciado una evolución positiva de las cifras, habiéndose incorporado más mujeres a dicho comité.

Bajo el principio de democracia paritaria, que preside la acción del CERMI, la entidad trata de buscar el equilibrio de género en la provisión de los cargos sociales y en la composición de los Órganos de Gobierno de la Asociación para conseguir la paridad entre mujeres y hombres.

El CERMI se ha dotado de un conjunto de normas reguladoras dirigidas a garantizar que la actuación realizada cumple con los fines de la entidad y poder profundizar en una gobernanza responsable. Estas normas son los Estatutos Sociales, el Reglamento de Régimen Interior, el Reglamento Electoral, el Código Ético, el Código de Buen Gobierno y el Plan de Igualdad.

Además, el CERMI dispone de una Guía sobre el proceso electoral de la entidad, persiguiendo sus decisiones por consenso.

Todos los Grupos de Trabajo, Comisiones, Asesorías y Comisarías disponen de enfoque de género.

En cada asamblea ordinaria hay un punto en el orden del día donde se da cuenta de las acciones desarrolladas en materia de Igualdad.

Las acciones de esta área se han ido implementando, aunque en el III Plan de Igualdad se recogerán acciones específicas para mejorar la representación de mujeres en los órganos del CERMI.

El siguiente gráfico muestra los indicadores de sexo y discapacidad en nuestros órganos de gobierno, cargos sociales y estructuras de apoyo.

		PcD	% PcD	H	M	% M
ÓRGANOS UNIPERSONALES	PRESIDENCIA	1	100%	1		0%
	VICEPRESIDENCIAS (7)	3	42.8%	5	2	28.5%
	SECRETARÍA GENERAL	1	100%	1		0%
ÓRGANOS COLEGIADOS	COMITÉ EJECUTIVO (26)	13	50%	18	8	30.7%
ESTRUCTURAS DE APOYO	COMISARÍAS (3)	3	100%	1	2	66.6%
	DELEGACIONES/ASESORÍAS (8)	4	50%	6	2	25%
	PRESIDENCIAS COMISIONES/GRUPOS (21)	9	42.8%	15	6	28.5%
	APOYO DIRECTIVO SECRETARÍA GENERAL (2)	1	50%	1	1	50%

ÁREA 5: POLÍTICA DE GESTIÓN DE PERSONAS

⇒ **Objetivo 1: Promoción de la Conciliación de la vida personal, familiar y profesional y la Corresponsabilidad del equipo humano del CERMI.**

Acción 1.- Conciliación de vida personal, familiar y profesional. Establecimiento de medidas que permiten la elección preferencial del período vacacional o turnos de trabajo a las personas con responsabilidades familiares (hijas e hijos o personas en situación de dependencia a cargo).

Acción 2.- Establecimiento de medidas que complementen la flexibilidad horaria en los supuestos de circunstancias motivadas por la atención de responsabilidades familiares o personales.

Acción 3.- Implantación del uso de herramientas informáticas que complementen el trabajo presencial en la oficina (One Drive, Dropbox, acceso en remoto a las cuentas de correo electrónico y a la red de archivos), que reúnan condiciones de accesibilidad universal. Implantación en la sede del CERMI de un sistema de videoconferencia para la celebración de reuniones.

Acción 4.- Establecimiento como horario límite máximo para la finalización de las reuniones del CERMI a las 16.00 horas.

Acción 5.- Establecimiento como horario de finalización de la actividad laboral las 16.00 horas.

Acción 6.- Reconocimiento de la utilización de la sede del CERMI para hijas e hijos menores de las personas integrantes del equipo humano.

Acción 7.- Elaboración de un protocolo sobre teletrabajo.

En materia de **conciliación y corresponsabilidad** destacan las facilidades que se ofrece a la plantilla en temas de permisos, así como la flexibilidad horaria de la que disfrutaban las y los trabajadores.

En materia de Conciliación y Corresponsabilidad se han establecido las siguientes medidas, atendiendo a este objetivo:

- ◆ Se ha establecido como horario de finalización de la actividad laboral las 16.00 horas para hacer compatible la jornada laboral con la familiar.
- ◆ Las reuniones se programan para que terminen antes de la hora de finalización de la jornada laboral.
- ◆ Posibilidad de teletrabajo, siempre que las funciones y tareas del puesto así lo permitan. Las condiciones de esta modalidad de trabajo a distancia se establecerán de forma individual en el contrato que se realice con la persona que lo solicite.
- ◆ Se permite la utilización de la sede del CERMI para hijas e hijos menores de las personas integrantes del equipo humano, cuando es necesario.
- ◆ Los turnos de vacaciones se reparten teniendo en cuenta como criterio de elección preferente la atención y el cuidado de familiares a cargo (menores, personas con discapacidad o que requieran apoyos para su autonomía, personas mayores, etc.).
- ◆ Se ha aplicado la flexibilidad horaria con las personas trabajadoras.

- ◆ Se permite ausencias del puesto de trabajo en aquellos supuestos en que por razones de conciliación personal cualquier integrante del equipo deba dejar de realizar sus tareas para atender asuntos de índole personal y relacionados con la atención y cuidados a familiares, asistencia a tutorías y otras actividades escolares, realización de tareas administrativas o financieras de relevancia, u otras de índole similar.
- ◆ Se ha establecido un sistema de videoconferencias para facilitar el acceso y la celebración de reuniones no presenciales, además de ofrecer formación a toda la plantilla para adquirir las competencias técnicas necesarias para su correcto funcionamiento.

Por tanto, las acciones 1, 2, 3, 4, 5 y 6 han sido cumplidas de forma efectiva, con la consiguiente satisfacción del equipo humano.

Quedando pendiente la elaboración de un protocolo sobre teletrabajo que será uno de los compromisos que se recogerá en el III Plan de Igualdad.

⇒ **Objetivo 2: Lograr el equilibrio en la representación de sexos en las diferentes categorías profesionales en el CERMI.**

Acción 8.- Dar preferencia, en igualdad de condiciones, a la contratación de varones en el momento en que se abra un procedimiento para cubrir puestos de la categoría correspondiente a personal auxiliar administrativo y a personal técnico.

Se incorpora en la selección y promoción de personal los CV Anónimos. Pero dada la subrepresentación masculina en los perfiles técnico administrativos, se busca equilibrar la representación como medio de fomentar la igualdad de oportunidades y no mantener los estereotipos de género que vinculan determinados puestos más administrativos con las mujeres.

Es una medida que no ha podido poner en marcha por la falta de incorporaciones, pero que se mantendrá en el III Plan de Igualdad.

ÁREA 6: ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

⇒ **Objetivo: Prevenir situaciones de acoso en el equipo humano de la entidad**

Acción 1.- Protocolo de prevención y denuncia del acoso sexual y acoso moral y por razón de género.

Acción 2.- Considerar explícitamente el acoso como falta muy grave en las relaciones laborales dentro de las causas de despido.

Estas acciones han sido desarrolladas por el CERMI que cuenta con un Protocolo de Atención en materia de Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo. Protocolo que reconoce la gravedad de estas acciones y apuesta por medidas preventivas que promuevan las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de sexo, arbitrando procedimientos específicos para su prevención, así como dando cauce a las denuncias o reclamaciones.

Medidas en aras a fomentar y garantizar el respeto, la consideración y trato justo entre todo el equipo humano del CERMI, ofreciendo la adecuada formación e información sobre los valores que inspiran y orientan la actuación de la entidad.

Es un objetivo cumplido que será incorporado en el III Plan de Igualdad dada su importancia.

ÁREA 7: ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN

⇒ **Objetivo 1: Asegurar la utilización de lenguaje e imágenes no sexistas**

Acción 1.- Utilización de lenguaje e imágenes no sexistas en todos los productos de comunicación del CERMI.

Acción 2.- Inclusión de la perspectiva de género en todas las publicaciones y estudios elaboradas por el CERMI.

La imagen y comunicación de la entidad cumplen con la igualdad, utilizan el lenguaje no sexista, y existe una estructura donde el principio de igualdad de oportunidades está incorporado de forma transversal en todas las políticas estratégicas de la entidad a través de la incorporación del enfoque de género en la organización.

Desde la página de Internet corporativa, como en cada publicación y estudio elaborado por el CERMI, se tiene en cuenta la perspectiva de género. Además, existen publicaciones específicas destinadas a la Igualdad como hemos visto en la evaluación de los objetivos del área 1 y 2.

Además, en el apartado destinado a la presentación de la entidad se recoge el Plan de Igualdad.

⇒ **Objetivo 2: Aumentar la visibilidad de los aspectos de género**

Acción 3.- Actividades relacionadas con el Distintivo de Igualdad en la Empresa, DIE.

Acción 4.- Introducir contenidos sobre género y discapacidad en el cermi.es semanal.

En la revista Cermi.es. es semanal, existe un apartado específico sobre Mujeres con Discapacidad y se da cuenta puntual de las actividades de la Fundación CERMI Mujeres y de los temas de actualidad referidos a esta materia, así como de las celebraciones de los Días Internacionales o de especial relevancia que tengan lugar en las fechas de publicación.

Además, se participa activamente en las distintas actividades organizadas anualmente que tienen relación con el Distintivo de Igualdad en la Empresa.

⇒ **Objetivo 3: Actualización permanente de las novedades legislativas destinada a la Igualdad de oportunidades.**

Acción 5.- Revisión y actualización de normativa interna en todas las esferas de la organización para asegurar la no discriminación e igualdad de oportunidades de sus miembros. Información al equipo humano.

Acción 6.- Información a la plantilla de las novedades en materia de Igualdad.

Una de las máximas del CERMI es estar permanentemente informado de aquella normativa que tiene que ver con la igualdad e intentar, en aquellas que puede, incidir en la perspectiva de discapacidad.

Además del conocimiento de las novedades legislativas el CERMI informa a su equipo humano de las mismas y las recoge en sus distintos canales de difusión de la información.

Buena prueba de su afán por actualizarse con las novedades normativas en materia de igualdad es la revisión y actualización del II Plan de Igualdad y la aprobación del III Plan de Igualdad de acuerdo con la legislación recientemente aprobada.

Por tanto, se han cumplido con estos objetivos que al ser permanentes en el tiempo serán recogidos en el III Plan de Igualdad.

ÁREA 8: FORMACIÓN

⇒ **Objetivo 1: Fomentar la formación en igualdad de oportunidades y en género y discapacidad desde un enfoque interseccional.**

Acción 1.- Formación en género e igualdad de oportunidades a las personas responsables de la gestión de recursos humanos.

El CERMI recoge en el eje 3 de su Plan de Formación, una específica formación en materia de género e igualdad de oportunidades dirigida a su equipo humano.

Este año, la adjunta a la gerencia del CERMI, responsable de la gestión de los recursos humanos, ha realizado un Curso Técnico en Igualdad y Conciliación de la Universidad de Nebrija.

Acción 2.- Introducción de la perspectiva de género en el plan de formación del CERMI.

El CERMI a través de su Plan de Formación detecta y planifica las necesidades de formación de su equipo humano, con el objetivo de mejorar el desarrollo de las competencias que tienen encomendadas. Lo hace con perspectiva de género y buscando la retención de talento a través de una formación continuada para lograr la excelencia de sus trabajadores y trabajadoras.

Ofrece formación permanente al equipo humano en la que incorpora formación específica en materia de género e igualdad de oportunidades como eje 3 de su Plan de Formación.

Acción 3.- Aula de Derechos Humanos sobre Mujeres y Niñas con Discapacidad.

La Fundación CERMI Mujeres y el Real Patronato sobre Discapacidad han puesto en marcha en 2020 el Aula de Derechos Humanos de Mujeres y Niñas con Discapacidad, se trata de una acción formativa abierta a todas las personas interesadas en la promoción de los derechos fundamentales de esta parte de la ciudadanía, con el objetivo de acercar la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad a las mujeres con discapacidad y a mujeres cuidadoras de familiares con discapacidad de base de toda la comunidad iberoamericana desde una perspectiva interseccional de género y derechos humanos de las mujeres.

Acción 4.- Seminario sobre mujeres con discapacidad LGTBIQA+.

Queda pendiente su ejecución y será uno de los compromisos recogidos en el III Plan de Igualdad.

Acción 5.- Desarrollo de la iniciativa “Dónde están ellas”.

El CERMI, junto a la Fundación CERMI Mujeres (FCM), vienen apoyando la iniciativa #DóndeEstánEllas, desde 2018 cuando se puso en marcha, para impulsar la presencia de mujeres expertas como ponentes en conferencias y debates.

La Fundación CERMI Mujeres y CERMI se sumaron a esta estrategia como expresión de su compromiso de que también en el sector de la discapacidad se

estimulara la participación de mujeres expertas en los debates y se llevaran a cabo auditorías de todas las actividades de comunicación para, al cabo del año, dar cuenta de la tasa de participación de mujeres alcanzada.

Así, el 56 por ciento de las personas ponentes que han participado en actos y eventos públicos de la FCM y del CERMI durante el año 2018 han sido mujeres, con lo que la presencia femenina ha sido mayoritaria en las actividades de estas entidades representativas de la discapacidad.

En concreto, en 2018, participaron como ponentes o intervinientes en actos públicos de FCM y del CERMI 229 personas en total, de las que 148 eran mujeres y 115 hombres. Atendiendo a la situación de discapacidad, 63 fueron mujeres con discapacidad y 43, hombres en esta situación.

En 2020 participaron como ponentes o intervinientes en actos públicos de FCM y del CERMI 165 personas en total, de las que 90 eran mujeres y 75 hombres. Atendiendo a la situación de discapacidad, 27 fueron mujeres con discapacidad y 23, hombres en esta situación.

ÁREA 9: GESTIÓN ECONÓMICA- FINANCIERA

⇒ **Objetivo 1: Aumentar la concienciación sobre el género y la visibilidad de los aspectos de género.**

Acción 1.- Inclusión del impacto de género en todos los proyectos que se elaboren desde el CERMI dirigidos a la solicitud de financiación externa /mediante subvenciones públicas o privadas y convenios de colaboración.

Acción 2.- Inclusión del impacto de género en las cuentas anuales y en el presupuesto de ingresos y gastos de la entidad.

El CERMI incorpora la perspectiva de género y el impacto en mujeres y niñas con discapacidad en los distintos proyectos y convenios de colaboración que realiza.

La gestión económico-financiera del CERMI viene recogida en los Estatutos Sociales y el Reglamento de Régimen Interno de la entidad, ambos se rigen por el principio de igualdad e incorporan la perspectiva de género.

También aparece la perspectiva de género reflejada en sus cuentas anuales, como dan cuenta las distintas auditorías externas realizadas por la compañía Deloitte.

ÁREA 10: RESPONSABILIDAD SOCIAL

⇒ **Objetivo 1: Información sobre el protocolo de atención a víctimas de violencia de género dirigido a las personas integrantes del equipo humano del CERMI.**

Acción 1.- Aplicación del protocolo de prevención y denuncia de la violencia de género dirigido al equipo humano del CERMI.

Existe en el CERMI un protocolo de atención sobre Acoso sexual y acoso por razón de género.

Protocolo que tiene por objeto promover las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, arbitrando procedimientos específicos para su prevención, así como dando cauce a las denuncias o reclamaciones. Todo ello para fomentar y garantizar el respeto, la consideración y trato justo entre todo el equipo humano del CERMI, ofreciendo la adecuada formación e información sobre los valores que inspiran y orientan la actuación de la entidad.

Anexo 3. PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

El CERMI cuenta con un Protocolo de atención en materia de Acoso Sexual y acoso por razón de sexo, que reconoce la gravedad de estas acciones y apuesta por medidas preventivas que promuevan las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y por razón de sexo, arbitrando procedimientos específicos para su prevención, así como dando cauce a las denuncias o reclamaciones.

Todo ello para fomentar y garantizar el respeto, la consideración y trato justo entre todo el equipo humano del CERMI, ofreciendo la adecuada formación e información sobre los valores que inspiran y orientan la actuación de la entidad.

Estableciendo el Protocolo de actuación las pautas de actuación a desarrollar en el caso de que una persona integrante del equipo humano del CERMI considere que está siendo objeto de acoso sexual o acoso por razón de sexo en el trabajo, o cualquier persona del equipo sospeche que dichas conductas se están ejerciendo

PROTOCOLO DE ATENCIÓN EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO DEL CERMI

1.- Introducción

Desde el Área de Género del CERMI se ha elaborado el presente Protocolo en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, dirigido a las personas integrantes del equipo humano del CERMI, para prevenir y solucionar los conflictos en materia de acoso por las circunstancias citadas.

El protocolo se enmarca en el Área 5 del Plan de Igualdad del CERMI, denominada “Acoso sexual y acoso por razón de sexo”, así como en el punto 5 del Código Ético del CERMI, sobre IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

El CERMI reconoce que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo atentan contra la dignidad de la persona, por lo que se adoptarán todas las medidas necesarias para impedirlo.

Es responsabilidad de todas las personas que integran el equipo del CERMI asegurar un ambiente de trabajo respetuoso, acorde con los derechos y fines perseguidos por el CERMI, garantizando que no se produzca situaciones de acoso en el trabajo, cualquiera que sea la modalidad bajo la que se dé.

El objetivo del presente Protocolo es promover las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, arbitrando procedimientos específicos para su prevención, así como dando cauce a las denuncias o reclamaciones. Todo ello para fomentar y garantizar el respeto, la consideración y trato justo entre todo el equipo humano del CERMI, ofreciendo la adecuada formación e información sobre los valores que inspiran y orientan la actuación de la entidad.

En el caso en el que deban llevarse a cabo las medidas aquí comprendidas, porque existan actuaciones de acoso sexual o por razón de sexo, se actuará conforme a los procedimientos establecidos.

2.- Marco Normativo

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo establece en su artículo 48.1 las medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo, imponiendo la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso y arbitrar procedimientos específicos tanto para su prevención como para su denuncia por parte de quienes hayan sido objeto del mismo.

Artículo 48 Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Tanto el Estatuto de los Trabajadores, como el Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social consideran el acoso sexual y por razón de sexo como infracción muy grave, pudiendo ser causa de despido disciplinario de la persona acosadora y causa justa para que la víctima solicite la resolución del contrato de trabajo.

3.- Definiciones

ACOSO SEXUAL

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres define lo que es acoso sexual, entendiéndose éste como “cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo” (art 7.1).

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres define lo que es acoso por razón

a persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo” (art 7.2).

Podrán considerarse como conducta de acoso sexual, entre otras:

- Requerimiento de favores sexuales, acompañado de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento, haciendo depender la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad de la negociación a este tipo de propuestas sexuales.
- Contacto físico de carácter sexual: no deseado, que puede ir desde tocamientos innecesarios al intento de violación y coacción para relaciones sexuales. Puede ir acompañado o no de comentarios o gestos ofensivos, con o sin empleo de fuerza o intimidación.

- Conducta verbal de naturaleza sexual: insinuaciones sexuales molestas, proposiciones ofensivas, obscenas, etc.
- Conducta no verbal de naturaleza sexual: invitaciones impúdicas o comprometedoras o uso de material pornográfico en el centro de trabajo.
- Bromas o chistes sobre sexo, abuso del lenguaje, comentarios sexuales sobre la apariencia, el aspecto o con observaciones sugerentes y/o desagradables.

Podrán considerarse como conducta de acoso por razón de sexo, entre otras:

- Cualquier trato que impida el acceso a mujeres a determinados trabajos considerados masculinos.
- Cualquier conducta discriminatoria que incomode o excluya mediante continuas referencias al sexo, y mantenga una estratificación laboral que suponga una discriminación por razón de sexo.
- Cualquier otra discriminación por razón de sexo, edad, estado civil, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua, por razón de discapacidad, etc.

4.- Protocolo de actuación

En el caso de que una persona integrante del equipo humano del CERMI considere que está siendo objeto de acoso sexual o acoso por razón de sexo en el trabajo, o cualquier persona del equipo sospeche que dichas conductas se están ejerciendo sobre una compañera o compañero, se establecerán las siguientes pautas de actuación:

4.1.- Actuaciones preliminares

La persona que considere que está siendo objeto de acoso laboral puede intentar solucionar el problema mediante el diálogo. Si esto no es suficiente deberá remitir un escrito de denuncia a la persona titular de la Gerencia, para que la entidad tenga conocimiento del conflicto suscitado.

4.2.- Mediación

Por medio de esta vía se trata de que con la ayuda de una persona tercera ajena a la controversia se intente llegar a una solución propuesta por el mediador, la cual puede ser aceptada o no por las partes.

4.3.-Procedimiento

La persona titular de la Gerencia del CERMI con apoyo de asesoría jurídica del CERMI remitirá el escrito de denuncia al Comité de Igualdad, al objeto de que éste dilucidar la veracidad o no de la denuncia interpuesta.

La denuncia iniciará este procedimiento, durante el que se llevarán a cabo investigaciones, entrevistas, acceso a documentos y dependencias, reuniones con las partes o testigos, etc. Terminará con un informe final o informe de conclusiones, en el que se contendrá la existencia o no del referido acoso laboral.

En el inicio del procedimiento puede pedirse asesoramiento tanto interno como externo. Durante el curso de los procedimientos y de manera cautelar podrá acordarse, si es posible, la separación de las partes implicadas dentro del entorno laboral, sin que ello suponga para la persona denunciante un menoscabo o perjuicio en sus condiciones de trabajo, ni la modificación sustancial de éstas.

Los procedimientos previstos en el presente protocolo deberán tramitarse con la máxima celeridad y general credibilidad, garantizándose el principio de contradicción, igualdad y defensa de las partes e impulsarse de oficio en todos sus trámites.

La Dirección y la Gerencia garantizarán la protección adecuada a las víctimas en cuanto a seguridad y salud se refiere, adoptando las medidas organizativas que fueren necesarias.

Las denuncias que se acrediten falsas serán susceptibles de expediente disciplinario.

Cuando se acredite que se han producido represalias por parte de la persona denunciada sobre la persona denunciante, se determine o no la existencia de acoso, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.

En todos los procedimientos será obligatorio mantener una estricta confidencialidad y reserva sobre lo tratado, en orden a la protección de la dignidad e intimidad de las personas implicadas de la denuncia.

El acoso por razón de sexo y el acoso sexual tendrán la consideración de falta muy grave, motivo de despido disciplinario.

Anexo 4. GLOSARIO

Este III Plan de Igualdad contiene un conjunto de medidas y acciones, con el objetivo de cumplir con las previsiones legales a partir de las líneas de mejora que se han detectado en el II Plan de Igualdad y sobre las que la Comisión de Igualdad ha venido trabajando.

Se trasladan a continuación definiciones contenidas en la Ley Orgánica de Igualdad y que este documento contiene, para facilitar su entendimiento e interpretación.

- ⇒ **Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres.** Art. 3 LOIEMH. Supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.
- ⇒ **Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, y en las condiciones de trabajo.** Art. 5 LOIEMH

El principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajador por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

- ⇒ **Discriminación directa e indirecta.** Art.6 LOIEMH

Se considerará discriminación directa por razón de sexo la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente

neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considerará discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

⇒ **Acoso sexual y acoso por razón de sexo.** Art.7 LOIEMH

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerará en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

⇒ **Acciones positivas.** Art.11 LOIEMH

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán las medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

⇒ **Tutela jurídica efectiva.** Art.12 LOIEMH

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

⇒ **Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.** Art.43 LOIEMH
De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

⇒ **Derechos de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.** Art.44 LOIEMH

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y trabajadoras de forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

⇒ **Corresponsabilidad**

Término que hace alusión a que los hombres se responsabilicen de las tareas domésticas, del cuidado y atención de hijas e hijos, ascendientes u otras personas dependientes y, por tanto. Se acojan a las medidas de conciliación que ofrezcan las empresas en la misma medida que las mujeres.

⇒ **Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.** Art.28 del Estatuto de los Trabajadores.

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor a la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extra salarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de Igualdad Retributiva. En su art. 4.2 desarrolla la obligación de igual retribución por trabajo de igual valor, así conforme al art.28.1 del Estatuto de los Trabajadores, define los **trabajos de igual valor** “cuando por la naturaleza de las funciones o tareas; las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas; los factores estrictamente relacionados con el desempeño de las condiciones laborales en las que se lleven a cabo las actividades sean iguales.