

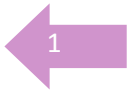


COMITÉ ESPAÑOL
DE REPRESENTANTES
DE PERSONAS
CON DISCAPACIDAD

2019-2022



II PLAN DE IGUALDAD



1.- INTRODUCCIÓN

2.- COMITÉ DE IGUALDAD

3.- PLAN DE IGUALDAD

4.- ANEXO

1.- INTRODUCCIÓN

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

El CERMI elaboró en 2012 de forma voluntaria el I Plan de Igualdad (la entidad no reúne los requisitos que obligan por ley a la elaboración de dicho plan) siguiendo el contenido de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, cuyo Artículo 46 recoge el concepto y contenido que deben incluir los planes de igualdad.

La cultura del CERMI reconoce la igualdad como principio básico y transversal de la entidad, y así se señala en sus Estatutos Sociales al incluir la igualdad entre hombres y mujeres dentro de los valores que inspiran y orientan la actuación del CERMI (Artículo 2.5). El compromiso del CERMI con la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres se eleva, asimismo, a la categoría de valor ético de la entidad, tal como recoge su Código Ético.

Este compromiso se aplica a toda la estrategia del CERMI, así, en su acción representativa de incidencia política, en su estrategia de comunicación, en su estrategia de gestión de personas y en su gestión organizativa.

La estrategia de recursos humanos de la entidad 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 el mandato incluido en el Plan de Actuación del CERMI 2018, aprobado por el Comité Ejecutivo, se actualiza este Plan de Igualdad, dirigido a la consecución plena de la igualdad entre mujeres y hombres a través de acciones que corrijan los desequilibrios todavía existentes entre sexos.

El área de género del CERMI ha sido la responsable de su elaboración, contando para ello con el apoyo de la Comisionada de Género, en calidad de persona experta y de la Comisión de Género del CERMI.

El presente Plan tiene una vigencia de 4 años.

2.- COMITÉ DE IGUALDAD

3

Siguiendo el esquema del Comité Permanente de Igualdad recogido en la Ley Orgánica 3/2007, en el 2012 se ha creado un órgano específico, el Comité de Igualdad, responsable de las acciones de información, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

El II Plan incluye entre las personas que integran este Comité de Igualdad a la Coordinadora de la Fundación CERMI Mujeres. Por tanto, las personas que integran dicho órgano son las titulares de Dirección Ejecutiva, la Gerencia y la Jefatura de Secretaría del CERMI y la Coordinación de la Fundación CERMI Mujeres, debiendo dar razón de su labor con carácter semestral a la Presidencia y Secretaria General de la entidad.

En aquellas cuestiones relacionadas con la aplicación y seguimiento del plan que el Comité de Igualdad considere necesario se podrá pedir la opinión experta de la Comisión de Género y de la Comisionada de Género.

Con carácter anual se dará cuenta de los aspectos más relevantes del seguimiento anual del Plan de Igualdad tanto en la Memoria de Actividades como en la Memoria de Sostenibilidad.

3.- PLAN DE IGUALDAD

3.1. RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

A fin de conocer la situación del CERMI en relación con la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres, se ha realizado un análisis con enfoque de género, lo que implica tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en toda la actuación del CERMI. Dicho análisis, que no pretende ser exhaustivo, se ha efectuado en las siguientes áreas:

- ❖ Cultura Organizativa
- ❖ Estrategia Política
- ❖ Estructura Organizativa
- ❖ Política de Gestión de Personas
- ❖ Política de Comunicación
- ❖ Gestión económico- financiera
- ❖ Formación
- ❖ Responsabilidad Social

De dicho análisis se ha resumido el siguiente diagnóstico, que pretende servir como elemento previo a la formulación del Plan de Igualdad.

4

Cultura Organizativa

El CERMI incluye entre sus valores la igualdad entre hombres y mujeres, elevándolo a la categoría de valor ético. En coherencia con esta premisa, las normas reguladoras de la entidad están redactadas atendiendo a la perspectiva de género. Asimismo, la estructura del CERMI recoge esta perspectiva, a través de la labor de la Comisionada, la Comisión y el Área de Género. Complementariamente, desde el año 2014 el CERMI crea la Fundación CERMI Mujeres, como medio para canalizar toda la actividad instrumental del CERMI en materia de género y discapacidad, a través de una entidad políticamente dependiente del CERMI Estatal que se constituye como fórmula para avanzar en el objetivo prioritario y estratégico de garantizar que las mujeres y las niñas con discapacidad y las madres y cuidadoras de personas con discapacidad puedan disfrutar plenamente y en igualdad de condiciones de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

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.

Desde el **área de género del CERMI** se han seguido promoviendo diversas actuaciones orientadas al cumplimiento de esta finalidad. Destacan de entre las más recientes las siguientes realizadas a través de la Fundación CERMI Mujeres: el Informe Anual sobre Derechos Humanos de las Mujeres y Niñas con Discapacidad, la I y II Conferencia Sectorial de las Mujeres con Discapacidad, el I y II Foro Social de Mujeres con Discapacidad.

La defensa de derechos constituye una parte esencial de la estrategia del CERMI, dentro de la cual se enmarca el servicio de orientación jurídica que ofrece la entidad. A través de la Fundación CERMI Mujeres, 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.

Estrategia Organizativa. Funcionamiento de los Órganos de Gobierno y otros cargos sociales. Representación Externa

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. El cuadro siguiente refleja el detalle

de la composición de los órganos de gobierno de la entidad y otros cargos sociales, desagregado por sexo.

5

		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%

El CERMI creó en el año 2004 la figura de la **Comisionada para Asuntos de Mujer**, que posteriormente evolucionó hasta convertirse en **Comisionada de Género**.

Por lo que respecta 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 género.

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, 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 de gestión de personas

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

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

	TOTAL	H	M	% M	PcD	% PcD	
Nº PERSONAS EQUIPO HUMANO	9	3	6	66.6%	7	77.7%	
CATEGORÍA PROFESIONAL	Dirección	3	2	1	33.3%	2	66.6%
	Personal técnico	3	1	2	66.6%	3	100%
	Personal administrativo	3		3	100%	2	66.6%
TIPO DE CONTRATO	Fijo	8	3	5	62,5%	6	75%
	Temporal	1		1	100%	1	100%
TIPO DE JORNADA	Completa	8	3	5	62,5%	6	75%
	A tiempo parcial	1		1	100%	1	100%
CARGAS FAMILIARES (hijas/os, personas con necesidades de apoyo a cargo)	6	2	4	66.6%	4	66.6%	

El CERMI aplica a su Equipo Humano el **Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la Comunidad de Madrid**. El siguiente cuadro contiene las tablas salariales establecidas para el año 2018 (BOCM de 16 de marzo de 2018).

ANEXO 1
TABLA ECONOMICA 2018
PUNTO 1

GRUPOS	NIVELES	EUROS/MES	SALARIO ANUAL (14 Pagas)
I	1	1.260,98	17.653,66
I	2	1.219,33	17.070,62
II	3	1.173,88	16.434,34
II	4	1.128,40	15.797,63
III	5	1.045,12	14.631,69
III	6	1.003,48	14.046,65
IV	7	954,29	13.359,99
IV	8	912,63	12.776,81
V	9	855,76	11.980,67
V	10	735,90	10.302,60

PUNTO 2

GRUPOS	NIVELES	EUROS/MES
I	1	30,76
I	2	29,74
II	3	28,63
II	4	27,52
III	5	25,49
III	6	24,48
IV	7	23,28
IV	8	22,26
V	9	20,87
V	10	26,30

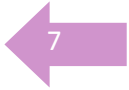
PUNTO 3

	EUROS
Dieta íntegra	70,01
Cada Kilómetro	0,32

Gestión económico-financiera

El CERMI incluye en sus Presupuestos de Ingresos y Gastos una partida específica dedicada al Plan de Igualdad. Por otra parte, en coherencia con la cultura CERMI,

toda la estrategia de la entidad conlleva un enfoque de género, lo que se aplica igualmente a la gestión económico- financiera.



Estrategia de comunicación

Respecto a los principales productos de comunicación de la entidad, existe un área específica con su propio espacio dentro de la Página de Internet Corporativa dedicada a las Mujeres con discapacidad. Asimismo, el periódico digital Cermi.es semanal, el periódico de la discapacidad, incluye una sección específica sobre Mujer. Finalmente, los Premios Cermi.es premian en una de sus categorías a la Fundación CERMI Mujeres. - Acción en beneficio de las mujeres con discapacidad.

Formación

El CERMI incluye la perspectiva de género en todas sus jornadas formativas, al tiempo que organiza eventos y jornadas específicas sobre mujeres con discapacidad e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. A través de la Fundación CERMI Mujeres desde hace tres años se imparte formación específica en materia de derechos Humanos mediante el Aula de Derechos Humanos.

Responsabilidad social

El CERMI ha publicado en 2018 su primera Memoria de Sostenibilidad, elaborada con perspectiva de género.

3.2.- OBJETIVO GENERAL

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

3.3.- ACCIONES

Para el cumplimiento de este objetivo se establecen una serie de acciones, incluidas en las nueve áreas siguientes (detalladas en anexo):

ÁREA 1: CULTURA INSTITUCIONAL

ÁREA 2: ESTRATEGIA POLÍTICA

ÁREA 3: ORIENTACIÓN JURÍDICA

ÁREA 4: ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

ÁREA 5: POLÍTICA DE GESTIÓN DE PERSONAS

ÁREA 6: ACOSO SEXUAL Y MORAL

ÁREA 7: ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN

ÁREA 8: FORMACIÓN

ÁREA 9: GESTIÓN ECONÓMICA- FINANCIERA

ÁREA 10: RESPONSABILIDAD SOCIAL



3.4.- CALENDARIO

El plan de igualdad se renueva y tendrá una vigencia de 4 años, estableciéndose durante el período de 2019 a 2022.

3.5.- PRESUPUESTO

Anualmente se fijará el presupuesto destinado al Plan en la partida del mismo nombre incluida en el Presupuesto de Ingresos y Gastos del CERMI.

3.6.- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La evaluación del Plan será realizada por el Comité de Igualdad, a partir de la definición de los oportunos indicadores de medición que se añadirán a los ya señalados en las diferentes acciones. La evaluación se realizará al final del período de ejecución, si bien está previsto un seguimiento permanente de las acciones, que permita la información mensual sobre el grado de ejecución de las mismas.

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

4.- ANEXO

ÁREA 1: CULTURA INSTITUCIONAL

ACCIÓN 1	Inclusión del impacto de género en la cultura del CERMI
OBJETIVOS	Aumentar la concienciación sobre el género
PROCEDIMIENTO	Desde el área de género se realizará este seguimiento
RESPONSABLES	Área de género
CALENDARIO	ABRIL 2019- MARZO 2022
PRESUPUESTO	SIN COSTE
INDICADORES	Número de documentos evaluados
ACCIÓN 2	Inclusión del impacto de género en los informes de seguimiento elaborados en el sistema de gestión de calidad del CERMI
OBJETIVOS	Aumentar la concienciación sobre género
PROCEDIMIENTO	El área de género realizará un análisis del impacto de género del contenido de los informes anuales elaborados dentro del Sistema de Gestión de Calidad del CERMI
RESPONSABLES	Área de género
CALENDARIO	ABRIL 2019- MARZO 2022
PRESUPUESTO	SIN COSTE
INDICADORES	Número de documentos evaluados
ACCIÓN 3	Empoderamiento de las Niñas con Discapacidad. Fomento de la participación activa de las niñas en las actividades del CERMI
OBJETIVOS	Contribuir al empoderamiento de las niñas con discapacidad
PROCEDIMIENTO	El CERMI, a través de la Fundación CERMI Mujeres, creará espacios específicos de participación permanente de las niñas con discapacidad
RESPONSABLES	Área de Género, Dirección Ejecutiva, Fundación CERMI Mujeres, CERMIS Autonómicos
CALENDARIO	ABRIL 2019- MARZO 2022
PRESUPUESTO	SIN COSTE

INDICADORES	Número de acciones creadas
-------------	----------------------------

ÁREA 2: ESTRATEGIA POLÍTICA

ACCIÓN 1	Inclusión de la perspectiva de género en todas las propuestas de incidencia política elaboradas por el CERMI
OBJETIVOS	Aplicar el contenido de las normas sociales y del Código Ético del CERMI en materia de igualdad de género
PROCEDIMIENTO	Desde el área de género se analizará cada propuesta para incluir la perspectiva de género
RESPONSABLES	Área de género, Órganos de Gobierno del CERMI, Dirección Ejecutiva, Servicios Jurídicos
CALENDARIO	ABRIL 2019- MARZO 2022
PRESUPUESTO	SIN COSTE
INDICADORES	Número de medidas propuestas, número de políticas analizadas, número y tipo de actuaciones de incidencia política
ACCIÓN 2	Activación de la incidencia política del CERMI en las políticas públicas sobre mujer
OBJETIVOS	Aumentar la concienciación sobre la necesaria transversalidad de la discapacidad en la política de género
PROCEDIMIENTO	Desde el área de género se fomentará la labor de incidencia política del CERMI en las políticas de mujeres
RESPONSABLES	Área de Género, Comisionada de Género, Fundación CERMI Mujeres
CALENDARIO	ABRIL 2019- MARZO 2022
PRESUPUESTO	SIN COSTE
INDICADORES	Número de medidas propuestas, número de políticas analizadas, número y tipo de actuaciones de incidencia política
ACCIÓN 3	Dedicación de al menos uno de los estudios anuales a una materia relacionada con género y discapacidad. Publicación en la colección generosidad
OBJETIVOS	Fomentar la formación y toma de conciencia en materia de género y discapacidad

PROCEDIMIENTO	Desde el área de género se recomendarán posibles temas de interés y actualidad relacionadas con género y discapacidad para su posterior valoración por parte de la persona responsable de la dirección de publicaciones y estudios de la entidad. Publicación
RESPONSABLES	Área de género, dirección de publicaciones y estudios, Fundación CERMI Mujeres
CALENDARIO	ANUAL
PRESUPUESTO	7.000€
INDICADORES	Número de ejemplares publicados. Formato de la publicación. Difusión
ACCIÓN 4	Organización de una conferencia sectorial sobre mujeres y discapacidad, con carácter anual
OBJETIVOS	Fomentar la formación en igualdad de oportunidades y en género y discapacidad
PROCEDIMIENTO	Cada año el CERMI participará en la preparación de la Conferencia Sectorial dedicada a mujer y discapacidad organizada por la Fundación CERMI Mujeres, centrada en un tema de la agenda política de las mujeres con discapacidad
RESPONSABLES	Área de Género, Dirección Ejecutiva, Fundación CERMI Mujeres
CALENDARIO	ABRIL 2019- MARZO 2022
PRESUPUESTO	Plan de Actuación FCM
INDICADORES	Número de personas asistentes y ponentes
ACCIÓN 5	Empoderamiento de las mujeres y niñas con discapacidad. Organización anual de un Foro Social de Mujeres y Niñas con Discapacidad
OBJETIVOS	Contribuir al empoderamiento de las mujeres y niñas con discapacidad. Construir la agenda política de las mujeres con discapacidad
PROCEDIMIENTO	Cada año el CERMI participará en la preparación del Foro Social de Mujeres y Niñas con Discapacidad organizado por la Fundación CERMI Mujeres y el CERMI Autonómico del territorio de celebración
RESPONSABLES	Área de Género, Dirección Ejecutiva, Fundación CERMI Mujeres, CERMIS Autonómicos
CALENDARIO	ANUAL
PRESUPUESTO	Plan de Actuación FCM

INDICADORES	Número y origen de personas asistentes y ponentes Diversificaciones fuentes, medios de difusión, notas de prensa
ACCIÓN 6	Elaboración de una Guía de Defensa de Derechos y Recursos para mujeres con discapacidad LGTBIQA+
OBJETIVOS	Fomentar la toma de conciencia sobre género y discapacidad desde un enfoque interseccional
PROCEDIMIENTO	Desde el área de género y la Fundación CERMI Mujeres se establecerá una línea de colaboración específica acorde con el contenido del Convenio de Colaboración existente entre el CERMI y la FELGTB
RESPONSABLES	Área de género, Fundación CERMI Mujeres
CALENDARIO	ABRIL 2019- MARZO 2022
PRESUPUESTO	1.000€
INDICADORES	Número de ejemplares elaborados. Número de Descargas /visitas a la página de Internet Corporativa. Número de acciones de difusión
ACCIÓN 7	Inclusión de la perspectiva de género asociada a la discapacidad en las empresas de la economía social
OBJETIVOS	Fomentar la toma de conciencia en materia de género y discapacidad
PROCEDIMIENTO	Desde el área de género y la Fundación CERMI Mujeres se establecerá una línea de colaboración con CEPES.
RESPONSABLES	Área de género, Fundación CERMI Mujeres
CALENDARIO	ABRIL 2019- MARZO 2022
PRESUPUESTO	SIN COSTE
INDICADORES	Nº de iniciativas realizadas (de incidencia política, campañas, seminarios, etc)
ACCIÓN 8	Inclusión de la perspectiva de género asociada a la discapacidad en las entidades del Tercer Sector de Acción Social
OBJETIVOS	Fomentar la toma de conciencia en materia de género y discapacidad
PROCEDIMIENTO	Desde el área de género y la Fundación CERMI Mujeres se establecerá una línea de colaboración con la Plataforma del Tercer Sector.
RESPONSABLES	Área de género, Fundación CERMI Mujeres

CALENDARIO	ABRIL 2019- MARZO 2022
PRESUPUESTO	SIN COSTE
INDICADORES	Nº de iniciativas realizadas (de incidencia política, campañas, seminarios, etc)
ACCIÓN 9	Inclusión de la perspectiva de discapacidad en las entidades del Movimiento de Mujeres
OBJETIVOS	Fomentar la transversalidad de género y discapacidad
PROCEDIMIENTO	A través de la Fundación CERMI Mujeres se establecerá una línea de colaboración con el movimiento de mujeres
RESPONSABLES	Área de género, Fundación CERMI Mujeres
CALENDARIO	ABRIL 2019- MARZO 2022
PRESUPUESTO	SIN COSTE
INDICADORES	Nº de iniciativas realizadas (de incidencia política, campañas, seminarios, etc)

ÁREA 3: ORIENTACIÓN JURÍDICA

ACCIÓN 1	Creación de un servicio de orientación jurídica específico para mujeres con discapacidad
OBJETIVOS	Contribuir al empoderamiento de las mujeres con discapacidad
PROCEDIMIENTO	A través de la Fundación CERMI Mujeres ofrecer orientación jurídica a mujeres con discapacidad
RESPONSABLES	Fundación CERMI Mujeres
CALENDARIO	ABRIL 2019- MARZO 2022
PRESUPUESTO	Plan de Actuación FCM
INDICADORES	Número de consultas recibidas

ÁREA 4: ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

ACCIÓN 1	Difundir la guía sobre el proceso electoral de los órganos de gobierno y cargos sociales del CERMI con enfoque de género
OBJETIVOS	Potenciar candidaturas de mujeres en los órganos de gobierno y representación de la entidad
PROCEDIMIENTO	En la guía orientativa sobre el proceso electoral se introducirá la perspectiva de género
RESPONSABLES	Dirección Ejecutiva
CALENDARIO	ABRIL 2019- MARZO 2020
PRESUPUESTO	SIN COSTE
INDICADORES	Número de mujeres candidatas
ACCIÓN 2	Fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en los órganos de gobierno del CERMI
OBJETIVOS	Cumplimiento del mandato de los Estatutos sociales de la entidad
PROCEDIMIENTO	Aplicación estricta del artículo 8.4 de los Estatutos sociales a la hora de elaborar las listas con las delegaciones representativas de cada una de las organizaciones miembro del CERMI
RESPONSABLES	Dirección Ejecutiva, Jefa de Secretaria
CALENDARIO	CADA REUNIÓN DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO
PRESUPUESTO	SIN COSTE
INDICADORES	Número de mujeres y hombres representantes de cada entidad
ACCIÓN 3	Inclusión de un punto permanente sobre género y discapacidad en las asambleas ordinarias anuales
OBJETIVOS	Aumentar la concienciación y visibilidad sobre género
PROCEDIMIENTO	En el orden del día de la Asamblea Ordinaria Anual se incluirá de forma permanente un punto dedicado a género y discapacidad
RESPONSABLES	Presidencia, Dirección Ejecutiva
CALENDARIO	CADA REUNIÓN DE LA ASAMBLEA
PRESUPUESTO	SIN COSTE
INDICADORES	Análisis del Orden del día

ACCIÓN 4	Analizar periódicamente la representación del CERMI en organismos externos, con desagregación por sexo
OBJETIVOS	Potenciar la participación de mujeres en representación de la entidad
PROCEDIMIENTO	Desde el área de género del CERMI se realizará un análisis exhaustivo de la representación externa del CERMI en diferentes órganos, con arreglo al principio de diálogo civil, que permita conocer la proporción de mujeres en dichos órganos en representación del CERMI
RESPONSABLES	Área de Género
CALENDARIO	ANUAL
PRESUPUESTO	SIN COSTE
INDICADORES	Número de instituciones donde participa el CERMI, número de mujeres en puestos de representación, número de organizaciones específicas de género.
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
OBJETIVOS	Aumentar la concienciación y visibilidad sobre género
PROCEDIMIENTO	Desde la Dirección Ejecutiva y el Área de Género se trabajará con las estructuras de apoyo
RESPONSABLES	Dirección Ejecutiva, Área de Género
CALENDARIO	ANUAL
PRESUPUESTO	SIN COSTE
INDICADORES	Número de propuestas incluidas en la planificación del trabajo de las estructuras de apoyo.

ÁREA 5: POLÍTICA DE GESTIÓN DE PERSONAS

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)
OBJETIVOS	Promoción de la conciliación de la vida personal, familiar y profesional del equipo humano del CERMI

PROCEDIMIENTO	Aplicación de la instrucción interna sobre períodos vacacionales, días de licencia y jornada laboral y otras medidas de fomento de la conciliación personal y profesional
RESPONSABLES	Dirección Ejecutiva, Gerencia
CALENDARIO	ABRIL 2019- MARZO 2022
PRESUPUESTO	SIN COSTE
INDICADORES	Número de personas beneficiarias de la medida. Número de solicitudes. Número de concesiones
ACCIÓN 2	Conciliación de vida personal, familiar y profesional. Establecimiento de medidas que complementen la flexibilidad horaria en los supuestos de circunstancias motivadas por la atención de responsabilidades familiares o personales
OBJETIVOS	Promoción de la conciliación de la vida personal, familiar y profesional del equipo humano del CERMI
PROCEDIMIENTO	Aplicación de la instrucción interna sobre períodos vacacionales, días de licencia y jornada laboral y otras medidas de fomento de la conciliación personal y profesional
RESPONSABLES	Dirección Ejecutiva, Gerencia
CALENDARIO	ABRIL 2019- MARZO 2022
PRESUPUESTO	SIN COSTE
INDICADORES	Número de personas beneficiarias de la medida. Número de solicitudes y concesiones
ACCIÓN 3	Conciliación de vida personal, familiar y profesional. Implantación del uso de herramientas informáticas que complementen el trabajo presencial en la oficina (nube, 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.
OBJETIVOS	Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional del equipo humano del CERMI a través del fomento de teletrabajo, cuando así lo permita el contenido de cada puesto, o mediante la implantación de las medidas señaladas en la Acción 2
PROCEDIMIENTO	Aplicación de la instrucción interna sobre períodos vacacionales, días de licencia y jornada laboral y otras medidas de fomento de la conciliación personal y profesional
RESPONSABLES	Gerencia, Dirección Ejecutiva y asistencia técnica informática

CALENDARIO	ABRIL 2019- MARZO 2022
PRESUPUESTO	SIN COSTE
INDICADORES	Número de personas beneficiarias de la medida. Número de solicitudes. Número de concesiones
ACCIÓN 4	Conciliación de vida personal, familiar y profesional. Establecimiento como horario límite máximo para la finalización de las reuniones del CERMI a las 16.00 horas.
OBJETIVOS	Promover la conciliación de la vida personal, familiar y profesional del equipo humano y representantes del CERMI
PROCEDIMIENTO	Seguir el protocolo sobre el régimen de celebración de las reuniones organizadas o promovidas por el CERMI Acción dirigida a todo el equipo del CERMI y responsables políticos
RESPONSABLES	Gerencia, Jefa de Secretaria, Área de género
CALENDARIO	ABRIL 2019- MARZO 2022
OBJETIVOS	SIN COSTE
PROCEDIMIENTO	Número de personas beneficiarias de la medida, convocatorias, registro
ACCIÓN 5	Conciliación de vida personal, familiar y profesional. Establecimiento como horario de finalización de la actividad laboral las 16.00 horas.
OBJETIVOS	Promover la conciliación de la vida personal, familiar y profesional del equipo humano y representantes del CERMI
PROCEDIMIENTO	Aplicación de la instrucción interna sobre períodos vacacionales, días de licencia y jornada laboral y otras medidas de fomento de la conciliación personal y profesional
RESPONSABLES	Gerencia, Jefa de Secretaria, Área de género
CALENDARIO	ABRIL 2019- MARZO 2022
PRESUPUESTO	SIN COSTE
INDICADORES	Número de personas beneficiarias de la medida, convocatorias, registro
ACCIÓN 6	Conciliación de vida personal, familiar y profesional. Reconocimiento de la utilización de la sede del CERMI para hijas e hijos menores de las personas integrantes del equipo humano
OBJETIVOS	Promover la conciliación de la vida personal, familiar y profesional del equipo humano del CERMI

PROCEDIMIENTO	Actualizar el protocolo sobre el régimen de utilización de las instalaciones del CERMI
RESPONSABLES	Dirección Ejecutiva, Gerencia, Área de género
CALENDARIO	ABRIL 2019- MARZO 2022
PRESUPUESTO	SIN COSTE
INDICADORES	Número de personas beneficiarias de la medida. Número de solicitudes. Número de concesiones
ACCIÓN 7	Conciliación de vida personal, familiar y profesional. Elaboración de un protocolo sobre teletrabajo
OBJETIVOS	Promover la conciliación de la vida personal, familiar y profesional del equipo humano del CERMI
PROCEDIMIENTO	Aplicación de la instrucción interna sobre períodos vacacionales, días de licencia y jornada laboral y otras medidas de fomento de la conciliación personal y profesional
RESPONSABLES	Gerencia, Jefa de Secretaria, Área de género
CALENDARIO	ABRIL 2019- MARZO 2022
PRESUPUESTO	SIN COSTE
INDICADORES	Número de personas beneficiarias de la medida, convocatorias, registro
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
OBJETIVOS	Lograr el equilibrio en la representación de sexos en los diferentes categorías profesionales en el CERMI
PROCEDIMIENTO	Primero se recibirán CV Anónimos. Incluir una cláusula específica en la convocatoria de selección
RESPONSABLES	Gerencia y Dirección Ejecutiva
CALENDARIO	ABRIL 2019- MARZO 2022
PRESUPUESTO	Sin coste
INDICADORES	Número de candidaturas recibidas. Número de procesos de selección

ÁREA 6: ACOSO SEXUAL Y MORAL

ACCIÓN 1	Protocolo de prevención y denuncia del acoso sexual y acoso moral y por razón de género
OBJETIVOS	Prevenir situaciones de acoso en el equipo humano de la entidad
PROCEDIMIENTO	Revisión del protocolo existente dirigido a todo el equipo humano del CERMI, Renovación de la formación periódica sobre el mismo
RESPONSABLES	Dirección Ejecutiva, Gerencia, Área de Género. Coordinación FCM
CALENDARIO	2018-2022
PRESUPUESTO	SIN COSTE
INDICADORES	Número de instrucciones donde se incluya la medida
ACCIÓN 2	Considerar explícitamente el acoso como falta muy grave en las relaciones laborales dentro de las causas de despido
OBJETIVOS	Prevenir situaciones de acoso en el equipo humano de la entidad
PROCEDIMIENTO	Revisión del protocolo existente dirigido a todo el equipo humano del CERMI. Renovación de la formación periódica sobre el mismo
RESPONSABLES	Dirección Ejecutiva, Gerencia, Área de Género. Coordinación FCM
CALENDARIO	ABRIL 2019- MARZO 2022
PRESUPUESTO	SIN COSTE
INDICADORES	Número de formaciones sobre la medida. Número de solicitudes de aplicación

ÁREA 7: ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN

ACCIÓN 1	Utilización de lenguaje e imágenes no sexistas en todos los productos de comunicación del CERMI
OBJETIVOS	Fomentar una imagen adecuada de las mujeres
PROCEDIMIENTO	Desde el área de género se vigilará la aplicación de la guía sobre la utilización de lenguaje e imágenes no sexistas. Todo ello dirigido a las personas responsables de comunicación, así como al equipo humano de la entidad
RESPONSABLES	Área de género
CALENDARIO	ANUAL
PRESUPUESTO	SIN COSTE

INDICADORES	Número de personas beneficiarias, número de materiales utilizados, contenidos de las imágenes
ACCIÓN 2	Inclusión de la perspectiva de género en todas las publicaciones y estudios elaboradas por el CERMI
OBJETIVOS	Aplicar el contenido de las normas sociales y del Código Ético del CERMI en materia de igualdad de género
PROCEDIMIENTO	Desde el área de género se analizará cada propuesta para incluir la perspectiva de género
RESPONSABLES	Dirección de publicaciones, y estudios, Dirección Ejecutiva, Área de género
CALENDARIO	ABRIL 2019- MARZO 2022
PRESUPUESTO	SIN COSTE
INDICADORES	Número de publicaciones y estudios realizados
ACCIÓN 3	Actividades relacionadas con el Distintivo de Igualdad e la Empresa, DIE
OBJETIVOS	Aumentar la visibilidad de los aspectos de género
PROCEDIMIENTO	Se solicitará la renovación del <i>Distintivo de Igualdad en la Empresa</i> del MSCBS
RESPONSABLES	Dirección Ejecutiva, Área de género
CALENDARIO	ABRIL 2019- MARZO 2022
PRESUPUESTO	SIN COSTE
OBJETIVOS	Presentación de los planes anuales, así como de la solicitud de renovación
ACCIÓN 4	Introducir contenidos sobre género y discapacidad en el cermi.es semanal.
OBJETIVOS	Aumentar la visibilidad de los aspectos de género
PROCEDIMIENTO	Desde el área de género recogerá toda la información sobre género y discapacidad del CERMI a fin de publicarla en la sección de Mujer del cermi.es semanal
RESPONSABLES	Departamento de prensa, Área de Género
CALENDARIO	ABRIL 2019- MARZO 2022
PRESUPUESTO	SIN COSTE

INDICADORES	Número de publicaciones, número de noticias.
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.
OBJETIVOS	Lograr la plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
PROCEDIMIENTO	Desde el área de recursos humanos en colaboración con el área de género se realizará un análisis y revisión de todas las instrucciones y otras comunicaciones internas que incluya el enfoque de género. Asimismo, se informará detalladamente al equipo humano sobre las actuaciones dirigidas a ejecutar el Plan de Igualdad
RESPONSABLES	Área de género, Gerencia, Dirección Ejecutiva
CALENDARIO	ABRIL 2019- MARZO 2022
PRESUPUESTO	SIN COSTE
INDICADORES	Número de instrucciones modificadas, número de comunicaciones realizadas
ACCIÓN 6	Información al equipo humano de novedades en materia de igualdad
OBJETIVOS	Sensibilizar sobre igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres
PROCEDIMIENTO	Desde el área de género, en colaboración con la dirección de comunicación, se informará permanentemente al equipo sobre las novedades legislativas y de otro tipo existentes en materia de igualdad
RESPONSABLES	Área de género, Dirección de Comunicación
CALENDARIO	ABRIL 2019- MARZO 2022
PRESUPUESTO	SIN COSTE
INDICADORES	Número de comunicaciones realizadas

ÁREA 8: FORMACIÓN

ACCIÓN 1	Formación en género e igualdad de oportunidades a las personas responsables de la gestión de recursos humanos
OBJETIVOS	Fomentar la formación en igualdad de oportunidades y en género y discapacidad desde un enfoque interseccional

PROCEDIMIENTO	Desde el área de género con el apoyo de la Fundación CERMI Mujeres, se elaborará un esquema de formación dirigido a la Dirección Ejecutiva y la Gerencia del CERMI, como responsables de la gestión de recursos humanos de la entidad
RESPONSABLES	Área de género, Fundación CERMI Mujeres
CALENDARIO	ABRIL 2019- MARZO 2022
PRESUPUESTO	SIN COSTE
INDICADORES	Número de acciones formativas
ACCIÓN 2	Introducción de la perspectiva de género en el plan de formación del CERMI
OBJETIVOS	Fomentar la formación en igualdad de oportunidades y en género y discapacidad desde un enfoque interseccional
PROCEDIMIENTO	Desde el área de género se recomendarán posibles temas de interés y actualidad relacionados con género y discapacidad, para su posterior valoración por parte de las personas responsables de confeccionar el programa de cada congreso anual
RESPONSABLES	Dirección Ejecutiva, Comisarías de CERMIS Autonómicos y Gerencia
CALENDARIO	ANUAL
PRESUPUESTO	SIN COSTE
INDICADORES	Programa del Congreso Anual: valoración, espacio dedicado en el programa, ponentes, tipos de intervenciones.
ACCIÓN 3	Aula de Derechos Humanos sobre Mujeres y Niñas con Discapacidad
OBJETIVOS	Fomentar la formación en igualdad de oportunidades y en género y discapacidad desde un enfoque interseccional
PROCEDIMIENTO	A través de la Fundación CERMI Mujeres se ofrecerá anualmente un espacio formativo a través del Aula de Derechos Humanos sobre Mujeres con Discapacidad
RESPONSABLES	Área de Género, Fundación CERMI Mujeres
CALENDARIO	ANUAL
PRESUPUESTO	500€
INDICADORES	Número de personas asistentes.
ACCIÓN 4	Seminario sobre mujeres con discapacidad LGTBIQA+
OBJETIVOS	Fomentar la formación en igualdad de oportunidades y en género y discapacidad desde un enfoque interseccional

PROCEDIMIENTO	Desde el área de género, en colaboración con la FELGTB, se promoverá un seminario específico sobre Mujeres con Discapacidad y Diversidades Sexuales
RESPONSABLES	Dirección Ejecutiva, Comisarías de CERMIS Autonómicos y Gerencia
CALENDARIO	ANUAL
PRESUPUESTO	SIN COSTE
INDICADORES	Programa del Congreso Anual: valoración, espacio dedicado en el programa, ponentes, tipos de intervenciones.
ACCIÓN 5	Desarrollo de la iniciativa “Donde están ellas
OBJETIVOS	Sensibilizar sobre igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres
PROCEDIMIENTO	Desde el área de género, en colaboración con la dirección de comunicación, se informará permanentemente al equipo sobre las novedades legislativas y de otro tipo existentes en materia de igualdad
RESPONSABLES	Área de género, Dirección de Comunicación
CALENDARIO	ABRIL 2019- MARZO 2022
PRESUPUESTO	SIN COSTE
INDICADORES	Número de comunicaciones realizadas

ÁREA 9: GESTIÓN ECONÓMICA- FINANCIERA

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
OBJETIVOS	Aumentar la concienciación sobre el género y la visibilidad de los aspectos de género
PROCEDIMIENTO	Desde el área de género se realizará la evaluación del impacto de género
RESPONSABLES	Dirección Ejecutiva, Gerencia y Área de Género
CALENDARIO	SEPTIEMBRE 2018- JUNIO 2022

PRESUPUESTO	SIN COSTE
INDICADORES	Número de proyectos
ACCIÓN 2	Inclusión del impacto de género en las cuentas anuales y en el presupuestos de ingresos y gastos de la entidad
OBJETIVOS	Aumentar la concienciación sobre el género y la visibilidad de los aspectos de género
PROCEDIMIENTO	Desde el área de género se realizará la evaluación del impacto de género
RESPONSABLES	Gerencia, Área de género
CALENDARIO	ABRIL 2019- MARZO 2022
PRESUPUESTO	SIN COSTE
INDICADORES	Memoria final de las cuentas anuales y del presupuesto. Cantidad dedicada.

ÁREA 10: RESPONSABILIDAD SOCIAL

ACCIÓN 1	Aplicación del protocolo de prevención y denuncia de la violencia de género dirigido al equipo humano del CERMI
OBJETIVOS	Desde el área de género, en colaboración con los servicios jurídicos, se informará sobre el protocolo de atención a víctimas de violencia de género dirigido a las personas integrantes del equipo humano del CERMI
PROCEDIMIENTO	Aplicación del protocolo dirigido a todo el equipo humano del CERMI
RESPONSABLES	Dirección Ejecutiva, Gerencia, Asesoría Jurídica, Área de género, Coordinación de la Fundación CERMI Mujeres
CALENDARIO	ABRIL 2019- MARZO 2022
PRESUPUESTO	SIN COSTE
INDICADORES	Protocolo